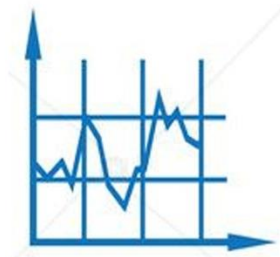


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления



**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ:  
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Материалы  
II Республиканской интернет-конференции

(Донецк, 07 ноября 2019 года)

Донецк  
2019

**УДК 330.34: 061.3**  
**ББК У 011.2+Ч448.046**  
**М 55**

Механизмы управления социально-экономическими

**М55** системами : теория и практика : материалы II Респ. интернет-конф. (Донецк, 07 ноября 2019 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2019. – 405 с.

Настоящее издание представляет итоги II Республиканской интернет-конференции: «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика», состоявшейся 07 ноября 2019 года в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

В конференции приняли участие преподаватели и обучающиеся по образовательным программам бакалавриата и магистратуры образовательных организаций высшего профессионального образования, представители органов государственного и муниципального управления ДНР и ЛНР.

**УДК 330.34: 061.3**  
**ББК У 011.2+Ч448.046**

## СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

<b>Василенко В.Н.</b> <b>НОВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКЕ</b>	<b>13</b>
<b>Василенко Д.В.</b> <b>ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ</b>	<b>16</b>
<b>Василенко Д.В., Чемарева В.А.</b> <b>ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ</b>	<b>21</b>
<b>Василенко Д.В., Тернавская Н.С.</b> <b>СИСТЕМА НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>	<b>26</b>
<b>Власюк Ю.С.</b> <b>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА</b>	<b>31</b>
<b>Воробьёва Л.А.</b> <b>УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМ ВЫПОЛНЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ</b>	<b>34</b>
<b>Воробьёва Л.А., Вихристюк О.А.</b> <b>ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ КАК РЕСУРС, ВЛИЯЮЩИЙ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ</b>	<b>36</b>
<b>Воробьёва Л.А., Колесникова М.Д.</b> <b>РОЛЬ ФОНДА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ</b>	<b>39</b>
<b>Воробьёва Л.А., Орехова Е.М.</b> <b>СЕМЬЯ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ: ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ</b>	<b>42</b>
<b>Воробьёва Л.А., Пьяных В.Н.</b> <b>РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ</b>	<b>45</b>
<b>Воробьёва Л.А., Смехович Д.В.</b> <b>РЕАЛИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ ГЛАВЫ ГОСУДАРСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ</b>	<b>49</b>

<b>Горячева Е.А. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ</b>	<b>53</b>
<b>Горячева Е.А., Сергиенко В.И. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>56</b>
<b>Горячева Е.А., Усачёва А.В. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>59</b>
<b>Горячева Е.А., Тишина А.В. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ПРОБЛЕМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ОРГАНАМИ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ, ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ БИЗНЕСА И НАСЕЛЕНИЕМ ГОРОДА ДОНЕЦКА</b>	<b>62</b>
<b>Довгаль Е.А. СПЕЦИФИКА РЕКЛАМЫ И PR В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ</b>	<b>66</b>
<b>Ермолаева Н.В. ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ</b>	<b>69</b>
<b>Иванина Е.А. ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ</b>	<b>71</b>
<b>Иванина Е.А., Бойко В.В. СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ</b>	<b>75</b>
<b>Иванина Е.А., Захарченко И.А. ТРАНСФОРМАЦИЯ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ</b>	<b>79</b>
<b>Иванина И.А., Редченко Д.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВОДНЫМИ И РЫБНЫМИ ХОЗЯЙСТВАМИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ</b>	<b>81</b>
<b>Иванова Ю.О., Садекова А.М. РЕФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ</b>	<b>85</b>

<b>Карпенко Е.В.</b> <b>ВИДЫ ГОРОДОВ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ</b> <b>ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>88</b>
<b>Качан С.М.</b> <b>РОЛЬ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПОРЯДКА В ВОПРОСАХ</b> <b>СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>91</b>
<b>Кислюк Е.В., Рыбалко Е.А.</b> <b>ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ</b> <b>ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ:</b> <b>ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ</b>	<b>93</b>
<b>Колесников Д.В.</b> <b>ПОДХОДЫ К МОБИЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА</b> <b>НАСЕЛЕНИЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ</b> <b>ЗДОРОВЬЯ НА УРОВНЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН</b>	<b>97</b>
<b>Колесникова Т.А., Гладченко К.П.</b> <b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:</b> <b>ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ</b>	<b>101</b>
<b>Костровец Л.Б.</b> <b>СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ</b> <b>РЕСПУБЛИКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО</b> <b>УПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>105</b>
<b>Котов Е.В., Осотов А.А.</b> <b>ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ</b> <b>ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ</b>	<b>107</b>
<b>Котов Е.В., Филатова А.В.</b> <b>РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ</b> <b>ГОСУДАРСТВА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ</b>	<b>111</b>
<b>Купливацкий О.Ю., Садекова А.М.</b> <b>ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ</b> <b>КАК СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО</b> <b>УПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>114</b>
<b>Леонтович Е.С.</b> <b>РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-</b> <b>ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА</b>	<b>117</b>
<b>Лисина А.С.</b> <b>ВЛИЯНИЕ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НА</b> <b>РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ</b>	<b>121</b>

<b>Невмывака А.А., Ермолаева Н.В.</b> <b>ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ У СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>124</b>
<b>Плахотнюк В.С., Ермолаева Н.В.</b> <b>СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>127</b>
<b>Пушкарева Н.А., Рудяк И.В.</b> <b>ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ</b>	<b>130</b>
<b>Рабина Е.А., Шумаева Е.А.</b> <b>РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ</b>	<b>132</b>
<b>Рощина Ю.О.</b> <b>ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>	<b>135</b>
<b>Свиридова Н.Д.</b> <b>ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИКИ ЛНР</b>	<b>137</b>
<b>Селютина Н.А.</b> <b>УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ</b>	<b>141</b>
<b>Силкина Н.М.</b> <b>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АКТИВИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО НАСЕЛЕНИЯ</b>	<b>144</b>
<b>Смирнова А.А.</b> <b>ПРОЦЕСС ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА КАК ПРЕГРАДА НА ПУТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ</b>	<b>147</b>
<b>Стрелецкий В.В.</b> <b>ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО НЕРАВЕНСТВА</b>	<b>150</b>
<b>Стрелецкий В.В., Заярин А.Г., Жук Ю.С.</b> <b>СОЦИАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ</b>	<b>152</b>
<b>Хасанова Е.А., Дёминов Р.Е.</b> <b>СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</b>	<b>155</b>

<b>Хасанова Е.В., Лукьянова А.А.</b> <b>СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ: ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</b>	<b>157</b>
<b>Шабанова Ю.Н., Козьякова С.С.</b> <b>ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА В ЛУГАНСКОМ РЕГИОНЕ</b>	<b>159</b>
<b>Шелудько В.В.</b> <b>СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ДНР</b>	<b>163</b>
<b>Шемяков А.Д., Кифтаева Н.А.</b> <b>О РОЛИ АСПЕКТОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ СТРОИТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВЕННОСТИ</b>	<b>166</b>
<b>СЕКЦИЯ 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ</b>	
<b>Абдалян О.Н., Гладченко Т.Н.</b> <b>РОЛЬ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА</b>	<b>170</b>
<b>Аникушина В.А., Поддубко Д.В., Приходько С.Ю.</b> <b>ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВА</b>	<b>173</b>
<b>Бодряга В.В.</b> <b>ИННОВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ФИНАНСИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ В ДНР</b>	<b>176</b>
<b>Брадул Н.В.</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ</b>	<b>179</b>
<b>Веретельников В.Е., Гладченко Т.Н.</b> <b>ПРОФАЙЛИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ</b>	<b>180</b>
<b>Вишневская Е.Н., Кравченко И.Ю.</b> <b>НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ</b>	<b>183</b>
<b>Гамаюнов В.Г.</b> <b>АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>187</b>

<b>Гладченко Т.Н. УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ С УЧЕТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ</b>	<b>190</b>
<b>Даньшина Д.Э., Гладченко Т.Н. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ГОРОДА ДОНЕЦКА</b>	<b>194</b>
<b>Жейнова М.Н. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ</b>	<b>197</b>
<b>Гладченко Т.Н., Закутий И.О. МЕНТОРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА</b>	<b>201</b>
<b>Ивашенко Г.Э., Гладченко Т.Н. ДИНАМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОМАНДЫ ПРОЕКТА</b>	<b>204</b>
<b>Кислюк Е.В., Клещёва М.И. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ</b>	<b>206</b>
<b>Кислюк Е.В., Нагнойная-Орлова А.П. РОЛЬ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ</b>	<b>209</b>
<b>Котов Е.В. ПРОБЛЕМЫ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ВНЕШНИХ ОГРАНИЧЕНИЙ</b>	<b>212</b>
<b>Котов Е.В., Котова А.А. МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РАЙОНОВ: ОТ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ К РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ</b>	<b>214</b>
<b>Лебезова Э.М. СМАРТ-ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК ДРАЙВЕР СОЗДАНИЯ БИЗНЕС- СРЕДЫ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ</b>	<b>217</b>
<b>Линник Б.Б. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ.</b>	<b>221</b>
<b>Линник В.Д., Гладченко Т.Н. ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОМАНДЫ ПРОЕКТА</b>	<b>225</b>



<b>Макарова Е.И., Шевченко Т.В.</b> <b>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ</b> <b>ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ</b> <b>РЕСПУБЛИКЕ</b>	227
<b>Масло С.В.</b> <b>К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ – ФУНДАМЕНТАЛЬНОМ</b> <b>ТРЕНДЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ</b>	230
<b>Олейник И.В., Чайка А.М.</b> <b>ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ВЫБОРА ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ</b> <b>ОРГАНИЗАЦИИ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА</b>	232
<b>Петренко И.В.</b> <b>КВАДРАТ ДЕКАРТА – КЛЮЧ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ</b>	234
<b>Пономаренко Е.В., Гладченко Т.Н., Жидченко В.Д.</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ</b> <b>ТЕРРИТОРИИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ</b>	238
<b>Приходько С.Ю., Николаенко А.Р., Самсонова Е.В.,</b> <b>ФОРМИРОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В</b> <b>ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПЕРСПЕКТИВЫ, РИСКИ</b> <b>И ПРОБЛЕМЫ</b>	242
<b>Пушкарева Н.А.</b> <b>ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПУБЛИЧНОГО</b> <b>УПРАВЛЕНИЯ</b>	246
<b>Решетова В.А.</b> <b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ РЕГИОНАЛЬНОГО</b> <b>МАРКЕТИНГА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-</b> <b>ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ</b>	248
<b>Родин Д.В., Грузинова Л.А.</b> <b>СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ</b> <b>ПРЕДПРИЯТИЯ</b>	251
<b>Савенко А.В.</b> <b>ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОТХОДАМИ</b> <b>УГЛЕДОБЫЧИ</b>	255
<b>Семичастный И.Л.</b> <b>ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ И ЦИФРОВОЕ ГОСУДАРСТВО</b>	259
<b>Семичастный И.Л., Бибик Н.А.</b> <b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ОПРОСОВ ГРАЖДАН С</b> <b>ФИЛЬТРАЦИЕЙ РЕСПОНДЕНТОВ ПО ЛОКАЛЬНЫМ</b> <b>ПРИЗНАКАМ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И</b> <b>МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b>	262

<b>Сорока Е.В., Пушкарёва Н.А., ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА КОНТРОЛЛИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА</b>	<b>264</b>
<b>Троицкая Р.А. ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР</b>	<b>267</b>
<b>Фомин Ю.В, Подмаркова И.П. ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ КОНТРОЛЛИНГА</b>	<b>271</b>
<b>Червякова Е.В. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ КАК ПЕРВООПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ЭТАП В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА</b>	<b>275</b>
<b>Шумкова Е.А. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ</b>	<b>277</b>
<b>Ярембаш А.И. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ В ПРОЕКТАХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДНР</b>	<b>279</b>
<b>СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ</b>	
<b>Бандылюк В.А., Гизатулин А.М. ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ</b>	<b>283</b>
<b>Баранник Ю.Г. РОЛЬ ФОРМАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>285</b>
<b>Богданов А.В. ИНСОРСИНГ И АУТСОРСИНГ КАК СТИМУЛЯТОРЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ</b>	<b>287</b>
<b>Брюхина Н.Г. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ</b>	<b>291</b>
<b>Вербицкая А.А., Петенко А.В. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ, СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И РОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</b>	<b>294</b>

<b>Германчук А.Н., Аксёнова М.С. СПЛОЧЁННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ</b>	<b>298</b>
<b>Голоперова Л.Ю., Петенко А.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ</b>	<b>301</b>
<b>Горенная Д.О. ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ</b>	<b>304</b>
<b>Давыдова Д.Ю., Гизатулин А.М. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОБОТА КАК ТРУДОВОГО РЕСУРСА</b>	<b>306</b>
<b>Данилова В.Ю. ПРИМЕНЕНИЕ КОУЧИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СПОСОБ БОРЬБЫ С РАЗОБЩЕННОСТЬЮ КОЛЛЕКТИВА</b>	<b>308</b>
<b>Данилова В.Ю. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА</b>	<b>311</b>
<b>Данилова В.Ю., Петенко А.В. РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗА СЧЁТ КАДРОВЫХ МОДЕРНИЗАЦИЙ</b>	<b>315</b>
<b>Данилова В.Ю., Ляхова Л.С. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ</b>	<b>318</b>
<b>Даньшина Д.Э., Ляхова Л.С. СОСТОЯНИЕ И ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ</b>	<b>322</b>
<b>Дёминова В.П. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПРОДУКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ</b>	<b>324</b>
<b>Закутий И.О., Ляхова Л.С. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>326</b>
<b>Киселева А.А. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</b>	<b>329</b>
<b>Кислухина Н.В. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АПК В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ</b>	<b>332</b>

<b>Концедал И.Н.</b> <b>АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ</b> <b>ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В ОТРАСЛИ СВЯЗИ</b>	<b>335</b>
<b>Котов Е.В., Полтавская О.Н.</b> <b>РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-</b> <b>ЭКОНОМИЧЕСКОМ СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ ДОНЕЦКОЙ</b> <b>НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ</b>	<b>338</b>
<b>Куленко О.В.</b> <b>ПРОЦЕСС СОЦИАЛИЗАЦИИ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ</b> <b>РЕГИОНА</b>	<b>341</b>
<b>Кучковой В.В.</b> <b>ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ</b> <b>ЗДРАВООХРАНЕНИЯ</b>	<b>344</b>
<b>Лаврова В.А., Петенко А.В.</b> <b>ОСОБЕННОСТИ КОНСАЛТИНГА В РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ</b> <b>ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ</b>	<b>345</b>
<b>Леонова А.В.</b> <b>ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ</b> <b>УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ</b>	<b>349</b>
<b>Мельник К.Ю.</b> <b>АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО</b> <b>ИНТЕЛЛЕКТА В РАБОТЕ ОТДЕЛА КАДРОВ</b>	<b>351</b>
<b>Мова Е.В.</b> <b>ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В</b> <b>КОНТЕКСТЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ</b> <b>ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ</b>	<b>353</b>
<b>Павловец А.С.</b> <b>КОМПЕТЕНЦИИ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА</b>	<b>356</b>
<b>Прилуцкая А.А., Ляхова Л.С.</b> <b>ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА</b> <b>МОЛОДЕЖИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ</b>	<b>358</b>
<b>Прилуцкая А.А., Петенко А.В.</b> <b>СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ</b>	<b>361</b>
<b>Корелина Ю. М.</b> <b>МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ</b> <b>ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ФРИЛАНСА</b>	<b>365</b>
<b>Рудченко Т.И.</b> <b>ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПРОБЛЕМЫ</b> <b>ЕГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</b>	<b>368</b>

<b>Рудченко Т.И., Вербицкая А.А. К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ НАУКИ И ИСКУССТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>371</b>
<b>Садах К.В., Ляхова Л.С. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</b>	<b>375</b>
<b>Садекова А.М. СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>	<b>378</b>
<b>Сапьян А.С. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ</b>	<b>380</b>
<b>Сахно Ю. А. АНАЛИЗ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА» В КОМПЛЕКСЕ ПРИЧИН НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ</b>	<b>383</b>
<b>Сергиенко В.И., Горячева Е.А. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>386</b>
<b>Сипачева Е.В. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ВОПРОСУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>388</b>
<b>Смирнов С.Н. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ</b>	<b>391</b>
<b>Спатарь И. В. РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ ТРАВМАТИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИИ</b>	<b>393</b>
<b>Стадник А.М. КЛЮЧЕВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ</b>	<b>395</b>
<b>Усачёва А.В., Горячева Е.А. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>398</b>
<b>Шибяев М.Ю., Ляхова Л.С. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ</b>	<b>401</b>

## НОВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКЕ

*Василенко Валерий Николаевич,  
д-р экон. наук, профессор,  
заслуженный деятель науки и техники Украины,  
ГОУ ВПО «ДЮА», г. Донецк, ДНР*

Осязаемым последствием проводимых в перманентном режиме последние четверть века так называемых экономических и политических преобразований и реформ стало уменьшение популяции населения. Причем данный процесс никаким образом не удастся переломить, несмотря на, казалось бы, серьезные меры, предпринимаемые на государственном уровне. В первую очередь подразумеваются шаги правительства, направленные на стимулирование рождаемости населения посредством выплаты соответствующих денежных пособий. Но, как оказывается, одними пособиями не получается сдвинуть с мертвой точки проблему, которая во многом искусственно создавалась в последние годы. Без учета всего многообразия возможных условий экономического и социального развития данная проблема приобретает практически неразрешимый характер. А как можно учесть эти условия, когда доминирующими вначале были вопросы государственного строительства, затем – слом экономического базиса социалистической системы, далее – становление международного имиджа, потом построение капиталистических основ и т.д. А до внутренних проблем руки практически не доходили, а если и доходили, то лишь в пожарном порядке: то ликвидация наводнений, то тушение пожаров, то спасение попавших в ловушку после взрывов бытового газа, или борьба с так называемым сепаратизмом.

В экономическом и социальном измерении лишь увеличивались диапазоны различий в условиях жизнедеятельности социумов в территориальном срезе. Для их ликвидации пошли самым простым путем – стали использовать в государственной региональной политике принцип выравнивания, когда за счет более сильных в экономическом отношении регионов поддерживались слабые. Началась борьба за субвенции и субсидии из бюджетов различного уровня. Однако желаемого результата не получили. Слабые регионы как были, так и остались слабыми, но и сильные регионы с каждым годом становятся все слабее. На этом фоне стали возникать различные фобии, начиная от неуверенности в завтрашнем дне и заканчивая возможным распадом государственности. Органы власти различного уровня под страхом получить нелицеприятный ярлык не нашли ничего лучшего, как положиться на волю центра. А центр пошел путем усиления вертикали власти. Как результат, в этой вертикали власти с каждой новой каденцией оставалось все меньше и меньше тех, кто готов был взвалить на свои плечи не только решение местных проблем, но и ответственность за результаты и последствия их решений.

С одной стороны, усиление централизации властных отношений породило иллюзию удобств в иерархии управления, с чем приходится считаться. На деле повседневной практикой стало постоянное апеллирование к центру по любому вопросу. Ибо в противном случае можно было получить соответствующий штамп или клише. Что отбивало всякое желание частной инициативы. В цепочке общественных отношений главными стали отношения «центр–регионы». Как говорится – все дороги ведут в Центр. От того, как себя поведет Центр, в полной мере была поставлена перспектива развития любого территориально-административного образования. К кому Центр будет благосклонен, тот получит некоторую прибавку к местному бюджету, к кому нет, как говорится: «на нет – и суда нет».

С другой стороны, централизованная иерархия порождала усиливающуюся по мере опускания вниз по вертикали управления неопределенность, выражающуюся в усилении личностных характеристик стоящих на ключевых позициях руководителей, от которых в полной мере стали зависеть не только перспективы, но и возможные результаты администрирования. Но их подбор по признакам личной преданности, а не профессиональной пригодности, с каждым разом оставлял все меньше шансов тем, кто мог и умел работать, для кого слово и дело находились в одной связке, а также тем, для кого, собственно, и формировалась власть. И выходило так, что при очередной смене руководителя приходилось срочно пересматривать не только горизонт и наполняемость возможных результатов, но и состав исполнителей. Как итог: чехарда с управленцами и отсутствие результатов, так необходимых для населения. Органы власти стали напоминать своеобразных регулировщиков в броуновском движении общественных отношений: вроде бы и на месте, а проку – нет.

А имеем, по большому счету ситуацию, когда финансовые средства концентрируются в центре и перераспределяются по соответствующим административно-территориальным единицам, замедляя развитие сильных и провоцируя стагнацию слабых. Ведь по определению – из одной точки сидения нельзя обеспечить единый стандарт оказания общественных услуг. Тем более, когда поселения, расположенные друг от друга на пятьдесят и более километров, существенным образом отличаются по многоукладности своей жизни и такого рода неоднородность продолжает возрастать. А в довершение к этому – серьезное сокращение количества сельских населенных пунктов, что обуславливает изменение сложившегося поселенческого каркаса страны со всеми вытекающими из этого последствиями. Наложение одного на другое лишь усугубляет неопределенность и практическую неразрешимость стоящих перед населением экономических и социальных проблем. А перед органами власти – необходимость обеспечения концентрированного использования имеющихся в наличии финансовых (бюджетных) ресурсов, чего в таких условиях очень сложно достичь.

Становится все более очевидным, что складывающаяся в последние годы система расселения выступает неким ответом на возникшие вызовы местным территориальным сообществам (отсутствие реальных точек роста; недостаток

материальных, человеческих и финансовых ресурсов даже для простого воспроизводства; неэффективная схема транспортных коммуникаций) ходом экономических реформ и превращается в серьезный фактор торможения развития страны. Органы местного самоуправления превращаются в своеобразных заложников складывающихся обстоятельств: с одной стороны, они наделены правом реально влиять на характер протекания общественных процессов на соответствующей территории, а с другой – без необходимых для этого финансовых ресурсов это право превращается в обычную декларацию.

Образуется порочный замкнутый круг, разорвать который в нынешних реалиях практически невозможно. Особенно в рамках громоздкой и достаточно инерционной централизованной системы управления, сориентированной по своей сути на решение текущих проблем, что проявляется в соответствующих способах постановки и методах решения задач. При этом каждое территориальное сообщество как бы замыкается на решении своих проблем, выйти за рамки которого ни практически, ни теоретически невозможно. Практически – потому что теряются глубина и масштабы проблем, а теоретически – потому что в большинстве своем государственная политика развития территорий сводится к набору общих для всех субъектов фраз, за которыми очень сложно увидеть конкретную перспективу каждого. И получается, что каждый решает свои проблемы в одиночку.

В этой связи появляется необходимость в формировании новой государственной политики территориального развития. Ее основой должна стать новая концепция государственной политики пространственного развития. Основной целью новой концепции государственной политики видится синхронизация усилий всех участников общественных отношений (государственных органов управления, органов местного самоуправления, общественных организаций населения, субъектов предпринимательской деятельности и пр.), направленных: во-первых, на торможение и сдерживание депопуляции населения на отдельных территориях; во-вторых, на активизацию предпринимательской деятельности; и, в-третьих, на сохранение и улучшение окружающей природной среды, для чего предполагается повсеместное использование более совершенных методов государственного управления.

При этом основной задачей государственной политики пространственного развития должно предполагаться преодоление ограниченности накопленного опыта территориального развития и выход на конструктивное рассмотрение проблем пространственного развития в соответствующих масштабах: от отдельного населенного пункта до всего государства в целом. Для этого необходимо составить паспорта территорий и провести диагностику, чтобы получить ответы на два основных вопроса: что происходит с экономикой? и какие факторы сдерживают развитие населения, предпринимательства и окружающей среды? Паспортизация территорий и результаты экономической диагностики позволят обеспечить более четкое определение объектов исследований, формы представления результатов, возможных сценариев развития для территорий, входящих в межрегиональные и межрайонные



системы расселения, для отдельных населенных пунктов, для хозяйствующих субъектов, осуществляющих свою деятельность в пространственном измерении.

В связи с этим можно утверждать, что доминантами государственной политики пространственного развития должны стать формируемые на государственном уровне стратегии. С одной стороны, эти стратегии должны касаться крупных экономических игроков (межотраслевых корпораций), формирующие пространство посредством новых форм территориальной организации производительных сил. С другой стороны, это стратегии, разрабатываемые для населенных пунктов по преодолению как внутренних, так и внешних противоречий, возникающих между ними и опорными узлами каркаса расселения. И с третьей стороны, это стратегии, вырабатываемые собственно населением (через векторы внутри территориальной и межтерриториальной миграции), придающие регионализации страны завершенную форму. Государство при этом должно выступать в качестве основного игрока, интересы которого касаются всех и всего.

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

*Василенко Дмитрий Валериевич  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы при Главе ДНР»,  
г. Донецк  
к.э.н., доцент кафедры теории управления и  
государственного администрирования*

Известно, что методическое обеспечение отслеживания содержания основных экономических и социальных процессов на любой территории должно быть ориентировано на непрерывную диагностику ее развития на предмет установления эффективных экономических связей как между территориальными сообществами, так и между хозяйственными структурами [1].

Решением проблемы отсутствия такой качественной базы может стать определение реального профиля состояния субъекта территориального развития, или его паспортизация, главная цель которой заключается не просто в освещении ситуации на определенной территории (области хозяйствования), а в наиболее полном описании, как самого исследуемого объекта, так и его состояния, что позволяет объединить статичные и динамичные показатели. Из этого следует, что паспорт территории – это информационно-аналитический документ, содержащий исчерпывающую информацию об объекте, а также описывающий его текущее состояние и/или деятельность.

Накопление содержательных данных паспорта территории (мониторинг состояния) позволит решать следующие задачи: 1) организацию наблюдения, получение достоверной и объективной информации о процессах, происходящих на территории; 2) оценку и системный анализ получаемой информации, выявление причин, вызывающих тот или иной характер рассматриваемых процессов; 3) выявление факторов, вызывающих экономические и социальные угрозы в настоящее время и в перспективе; 4) прогноз развития ситуации; 5) разработку рекомендаций, направленных на устранение негативных последствий и развитие позитивных тенденций [2, с. 97].

Паспортизация территории объединяет в себе: сбор необходимой информации, проведение расчетов, оценки состояния и развития объекта, позволяющие выявить причины угроз в развитии объекта. Его внедрение в рамках мониторинга состояния территории позволит эффективно осуществлять анализ и оценку на всех уровнях государственного управления, проводить сравнения, отслеживать происходящие изменения с целью создания надежной и объективной основы для выработки государственной политики территориального развития и определения ее приоритетов.

Предметом составления паспорта территории выступают научно обоснованные методы, способы и формы сбора, анализа и оценки статистической информации (показателей), характеризующей различные стороны общественной жизни (деятельности) отдельного административно-территориального образования (населенного пункта, административного района, городской агломерации и т.п.), отражающейся в табличном, графическом, картографическом и других видах.

Временной горизонт использования статистических показателей при составлении паспорта территории может составлять некоторый период времени (наиболее приемлемым представляется период до 5 лет).

Общепринятой схемы паспортов на сегодняшнее время нет. Возможно два варианта составления паспортов.

Первый, более краткий и сжатый, можно рекомендовать для справочно-информационной паспортизации всех городских поселений страны, для изучения систем городских поселений, для наглядных характеристик расселения населения по территории.

Второй вариант представляет собой более развернутый и детализированный социально-экономический паспорт, который можно рассматривать как базовую характеристику для любых исследований.

Первый (примерный) вариант паспорта территории представляет собой анкету и может содержать следующую информацию (табл. 1):

*Таблица 1*

Примерная структура паспорта территории

№ п\п	Наименование разделов паспорта территории	Содержание разделов паспорта территории
1	Название территориального образования	год основания, административный статус, годы переименования и изменений статуса

2	Положение	географическое и транспортно-географическое
3	Численность населения	экономически активное население, трудоспособное население, пенсионеры и др.
4	Разделение занятого населения по секторам экономики	по сферам – материальное производство и услуги; по главным отраслям – промышленность, транспорт, строительство и др.; по основным видам экономической деятельности
5	Основные предприятия и организации	количество предприятий и организаций, численность работников в них и др.
6	Жилой фонд	количество домов; количество квартир; жилая площадь, кв. м
7	Коммунальное обслуживание и благоустройство	водоснабжение (источник, объемы потребления, соответствие нуждам); канализация, очистительные сооружения, места спуска сточных вод, степень их очищения; энергоснабжение (источники, объемы потребления, соответствие нуждам); газоснабжение (источники, объемы потребления, соответствие нуждам); централизованное теплоснабжение (источники, объемы потребления, соответствие нуждам); зеленые насаждения общественного пользования, их общая площадь и состав (парки, скверы и др.).

Второй (примерный) вариант паспорта территории может включать в себя несколько больших блоков (табл. 2).

Таблица 2

#### Примерная структура паспорта территории

№ п\п	Наименование блока паспорта	Содержание блока паспорта
1	Общие сведения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Название города либо населенного пункта, область, в которую входит населенный пункт;</li> <li>2. Дата основания населенного пункта, годы смен административного статуса и названия;</li> <li>3. Настоящий административный статус населенного пункта;</li> <li>4. Дата утверждения современных границ населённого пункта;</li> <li>5. Ближайшая железнодорожная станция (название, расстояние), ближайший порт, пристань, аэропорт (название, расстояние).</li> <li>6. Географическое положение.</li> </ol>

2	Сведения о земельно-хозяйственном устройстве населенного пункта:	<p>7. Карта населённого пункта; Административные районы, их границы;</p> <p>8. Общая площадь городских земель (города в целом, административные районы, села, жилые массивы, микрорайоны);</p> <p>9. Функциональное зонирование населенного пункта: функциональные зоны, их границы;</p> <p>10. Общие ведомости о кадастровой оценке недвижимости населенного пункта.</p>
3	Информация о жилищном фонде и благоустройстве населённого пункта	<p>11. Жилищный фонд города, общая и жилищная площадь, количество жилых квартир, их динамика в разные годы, распределение жилищного фонда по формам собственности в динамике;</p> <p>12. Благоустройство и озеленение (общая площадь улиц, проездов, площадей, набережных, зеленых насаждений и т.д.)</p> <p>13. Водопровод, канализация, санитарные условия;</p> <p>14. Газификация и теплофикация.</p>
4	Характеристики населения города и его расселения	<p>15. Общая численность населения, динамика;</p> <p>16. Природное и механическое движения населения;</p> <p>17. Половозрастная структура населения;</p> <p>18. Трудовые ресурсы;</p> <p>19. Расселение населения.</p>
5	Хозяйственный комплекс города	<p>20. Социально-экономические функции и отрасли народно-хозяйственной специализации;</p> <p>21. Основные показатели экономического развития населенного пункта;</p> <p>22. Функциональная структура хозяйства города и проблемы её совершенствования и модернизации.</p>
6	Информация об отраслях добывающей и перерабатывающей промышленности	<p>23. Основные предприятия добывающей и перерабатывающей промышленности по разделам, подразделам КВЭД.</p>

7	Описание сферы услуг	<p>24. Общие характеристики сферы услуг, распределение предприятий и заведений сферы услуг по формам собственности, отраслям, видам услуг, секциям, подсекциям т.д.</p> <p>24. Городской транспорт и связь;</p> <p>25. Уровень образования (количество детских дошкольных заведений, общеобразовательных школ, ВУЗов)</p> <p>26. Медицинское обслуживание;</p> <p>27. Социальное обеспечение (численность пенсионеров, динамика численности пенсионеров по годам)</p> <p>28. Культура, духовная жизнь города;</p> <p>29. Торговля (товарооборот, его динамика, численность торговых предприятий различных форм собственности)</p> <p>30. Бытовое обслуживание населения (количество предприятий, их динамика, объёмы реализации услуг и их динамика по годам)</p> <p>31. Физическая культура и спорт;</p> <p>32. Рекреационное хозяйство, туризм;</p> <p>33. Рыночная инфраструктура.</p>
8	Информация об экологической ситуации и природоохранной деятельности	<p>34. Экологическая ситуация исследуемого населенного пункта, количественные и качественные характеристики загрязнения атмосферного воздуха, поверхностных и подземных вод, почв; основные виды и источники загрязнений;</p> <p>35. Объёмы и характер выбросов загрязнений в атмосферный воздух, сбросов сточных вод в водоёмы, система мониторинга экологического состояния среды и т.д.;</p> <p>36. Существующие инженерно-технические сооружения и системы для охраны природы.</p>
9	Описание ориентировочных размеров пригородных зон больших городов	<p>37. Парковые зоны.</p> <p>38. Рекреационные зоны.</p>

Следует учесть, что информация по необходимому направлению может не быть предоставлена, так как паспорта территории ориентированы на имеющуюся в наличии статистическую информацию.

Таким образом, наличие реального профиля состояния территориального образования представляется своеобразной доминантой, ориентация на которую становится действенным подспорьем в решении текущих и перспективных задач его развития. Выбор варианта паспортизации территориального образования зависит в полной мере от стоящих перед территориальным сообществом задач. В одном случае, когда речь может идти об ознакомлении городских (сельских) поселений с целью их наглядной иллюстрации, используется упрощенный вариант паспортизации. А во втором, когда речь

может идти о развернутой и детализированной социально-экономической характеристике того, или иного муниципального образования, используется более сложный вариант паспортизации. Особенно востребованным профиль состояния территориального образования становится при разработке стратегических документов территориального развития, образующих собой определенную систему стратегического планирования.

#### Список использованных источников

1. Аралбаева, Г. Г. Совершенствование методики оценки уровня качества жизни населения / Г. Г. Аралбаева // Экономические науки. – 2008. – № 2. – С. 198-203.
2. Когут, А. Е. Информационные основы регионального социально-экономического мониторинга / А. Е. Когут, В. С. Рохчин. – СПб.: ИСЭП РАН, 1995. – 141 с.

### **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Василенко Дмитрий Валериевич*  
*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и*  
*государственной службы при Главе ДНР»,*  
*г. Донецк*  
*к.э.н., доцент кафедры теории управления и*  
*государственного администрирования*  
*Чемарева Валерия Александровна*  
*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и*  
*государственной службы при Главе ДНР»,*  
*г. Донецк*

В Республике Беларусь к формированию системы документов нормативно-правового обеспечения стратегического развития государства, областей, городов областного подчинения приступили в конце 90-х годов 20 века. Принятый Закон Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» от 5 мая 1998 г. № 157-З [1] был направлен на определение целей и содержания системы государственных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь и программ социально-экономического развития Республики Беларусь, а также общего порядка разработки указанных прогнозов и программ.

Главными целями разработки прогнозов и программ социально-экономического развития определялись: достижение устойчивого экономического роста, высокой степени занятости, стабилизации цен, внешнеэкономического равновесия и на этой основе – повышение уровня

жизни народа. Государственные прогнозы и программы социально-экономического развития используются при принятии республиканскими органами государственного управления решений в области социально-экономической политики государства.

Следующим документом нормативного содержания стало Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» от 20 августа 1998 г. № 1321 [2], в котором нашли свое отражение Основные положения организации государственного прогнозирования в Республике Беларусь, направленные на создание системы государственных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь. Прогнозы социально-экономического развития разрабатываются в целом по Республике Беларусь, а также по народнохозяйственным комплексам, отраслям экономики и по административно-территориальным единицам.

С течением времени пришло понимание, что существующих мер недостаточно. Поэтому посредством адаптации основных положений указанного выше закона и постановления к реально складывающейся ситуации в республике в рамках проекта Европейского союза «Поддержка регионального и местного развития в Беларуси», который реализовывался с сентября 2014 г. по август 2016 г., были подготовлены «Методологические и практические подходы к планированию регионального развития Республики Беларусь» (Минск 2016) [3], в которых предприняты попытки разработки практических и методологических подходов к планированию регионального развития в Республике Беларусь на основе обобщения отечественного и зарубежного опыта по формированию и реализации стратегий устойчивого развития, а также обоснования теоретических подходов и выработки практических предложений в этой сфере на базе комплексного анализа социально-экономического состояния региона.

В данном документе предлагается система планирования регионального развития в Республике Беларусь, включающая в себя три базовых компонента:

1. Национальную стратегию устойчивого развития Республики Беларусь, которая определялась как долгосрочная стратегия, содержащая цели, этапы и направления перехода Республики Беларусь к постиндустриальному обществу и инновационному развитию экономики при гарантировании всестороннего развития личности, повышении стандартов жизни человека и обеспечении благоприятной окружающей среды.

2. Стратегии устойчивого развития регионов: стратегии устойчивого развития областей и г. Минска, стратегии устойчивого развития районов и городов областного подчинения, представляющие собой документы, определяющие долгосрочные цели, задачи и приоритеты социально-экономического развития конкретного региона с учетом основных направлений развития Республики Беларусь, определенных в Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь.

3. Стратегические планы развития регионов: стратегические планы устойчивого развития областей (г. Минска), стратегические планы устойчивого развития районов и городов областного подчинения, представляющие собой документы (основанные на Стратегиях устойчивого развития регионов и являющиеся их неотъемлемой частью), раскрывающие комплекс программных мероприятий и проектов всех уровней, нацеленных на достижение целей и задач Стратегий устойчивого развития регионов, определяющих конкретные индикаторы и показатели развития, участников и используемые ресурсы.

Совет Министров, республиканские органы государственного управления, исполнительные и распорядительные органы, а также граждане, бизнес структуры, институты гражданского общества, иные заинтересованные стороны являются активными участниками процессов разработки стратегий устойчивого развития, стратегических планов устойчивого развития, а также их реализации, мониторинга и контроля. Предлагается также руководствоваться тем, что местные органы управления и самоуправления обладают рядом характерных сравнительных преимуществ в стимулировании местного развития по сравнению с другими государственными, частными и общественными субъектами на местном уровне. Эти преимущества являются общепризнанными. Они включают в себя:

полномочия по укреплению экономического и социального благосостояния местного сообщества;

политическую легитимность в координации и интеграции деятельности многочисленных субъектов на местном уровне;

нормотворческий потенциал и способность влиять на местное развитие посредством подзаконных актов и других законодательных мер;

способность наилучшим образом удовлетворять потребности населения, возникающие на местах.

В конце 2017 г. Президент Республики Беларусь издал Указ «О задачах социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 г.» (от 31 декабря 2017 г. № 469) [4], в котором в целях повышения конкурентоспособности экономики, обеспечения устойчивого экономического роста в 2018 году и создания дополнительных условий для его ускорения в последующие годы определены ключевые показатели эффективности работы Правительства Республики Беларусь, которые являются важнейшими параметрами прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 г.

Во исполнение подпункта 5.1 пункта 5 этого Указа Президента Республики Беларусь Совет Министров Республики Беларусь принял Постановление «О реализации задач социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 г.» от 31 декабря 2017 г. № 1053 [5], в котором утвердил прилагаемые:

поквартальные значения ключевых показателей эффективности работы Правительства Республики Беларусь и Национального банка на 2018 г.;

поквартальные значения ключевых показателей эффективности работы руководителей республиканских органов государственного управления и иных



государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, на 2018 г;

поквартальные значения ключевых показателей эффективности работы руководителей облисполкомов и Минского горисполкома на 2018 г.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2017 г. №469 «О задачах социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 год» и во исполнение подпункта 5.2 пункта 5 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2017 г. № 1053 «О реализации задач социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 год» Министерством экономики подготовлено постановление Министерства экономики Республики Беларусь от 30 января 2018 г. № 2 «О расчетных балансовых показателях прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 год» [6], в котором расчетные балансовые показатели прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 г. разработаны с учетом фактического темпа роста ВВП в 2017 г. – 102,4 процента к уровню 2016 г., и являются ориентирами при планировании и прогнозировании параметров социально-экономического развития.

Таким образом, созданная в Республике Беларусь система нормативно-правового обеспечения стратегического развития государства, областей и городов областного подчинения включает в себя:

Во-первых, один указ Президента Республики Беларусь (2017 г.) по выбору приоритетных направлений и параметров экономического и социального развития Республики Беларусь на ближайшую перспективу.

Во-вторых, один закон Республики Беларусь (1998 г.), в котором определены цели и содержание системы государственных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь и программ социально-экономического развития Республики Беларусь, а также общий порядок разработки указанных прогнозов и программ.

В-третьих, два постановления Совета Министров Республики Беларусь (1998 г. и 2017 г.), в которых нашли свое отражение Основные положения организации государственного прогнозирования в Республике Беларусь, направленные на создание системы государственных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь.

В-четвертых, одно постановление Министерства экономики Республики Беларусь (2018 г.), в котором были определены расчетные балансовые показатели прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь.

В-пятых, Методологические и практические подходы к планированию регионального развития Республики Беларусь (Минск 2016), в которых отражены практические и методологические подходы к планированию регионального развития в Республике Беларусь на основе обобщения отечественного и зарубежного опыта по формированию и реализации стратегий устойчивого развития, а также обоснование теоретических подходов и

выработка практических предложений в этой сфере на базе комплексного анализа социально-экономического состояния региона.

Весь комплекс названных документов носит обязательный характер при их использовании участниками стратегического развития при разработке и реализации соответствующих документов, чем обеспечивается их взаимосвязь и взаимозависимость. Система нормативных документов стратегического развития в Республике Беларусь является достаточно простотой, из-за чего ей присуща особая устойчивость: вот уже 20 (двадцать) лет она основывается практически на одной и той же правовой базе.

#### Список использованных источников

1. О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. № 157-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://kodeksy-by.com/zakon\\_rb\\_o\\_gosudarstvennom\\_prognozirovanii\\_i\\_programmah\\_sotsialno-ekonomicheskogo\\_razvitiya.htm](http://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_gosudarstvennom_prognozirovanii_i_programmah_sotsialno-ekonomicheskogo_razvitiya.htm) (дата обращения: 12.09.2019).

2. О мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20 августа 1998 г. № 1321 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby/org507/sbor16/texv5202.htm> (дата обращения: 12.09.2019).

3. Методологические и практические подходы к планированию регионального развития Республики Беларусь (Минск 2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.economy.gov.by/uploads/files/002835\\_407247\\_3.pdf](http://www.economy.gov.by/uploads/files/002835_407247_3.pdf) (дата обращения: 12.09.2019).

4. О задачах социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 г.: Указ Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2017 г. № 469 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://kodeksy-by.com/norm\\_akt/source-31.12.2017.htm](http://kodeksy-by.com/norm_akt/source-31.12.2017.htm) (дата обращения: 12.09.2019).

5. О реализации задач социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 г.: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2017 г. № 1053 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://pravo.by/upload/docs/op/C21701053\\_1515445200.pdf](http://pravo.by/upload/docs/op/C21701053_1515445200.pdf) (дата обращения: 12.09.2019).

6. О расчетных балансовых показателях прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2018 год: Постановление Министерства экономики Республики Беларусь от 30 января 2018 г. № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.by/uploads/files/macro-prognoz/Post-2-30-01-2018.pdf> (дата обращения: 12.09.2019).

## СИСТЕМА НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Василенко Дмитрий Валериевич*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*  
*к.э.н., доцент кафедры ТУиГА*  
*Тернавская Наталья Сергеевна*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*  
*магистрант*

С самого начала становления государственного суверенитета Российской Федерации в верхних эшелонах власти стала утверждаться идея о необходимости определения стратегических ориентиров как важной функции государственного управления в отдаленной перспективе. Изначально эта идея получила свою реализацию посредством разработки и принятия Федерального Закона «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации». Данный закон был принят 20 июля 1995 г. № 115-ФЗ [1]. Структурно закон состоял из 9 статей, в которых определялись цели и содержание системы государственных прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации и программ социально-экономического развития Российской Федерации, а также общий порядок разработки указанных прогнозов и программ.

Предполагалось, что стратегическое планирование (прогнозирование и программирование) способно обеспечивать формирование долгосрочных приоритетов деятельности государства, прозрачность и согласованность планов федеральной и региональных уровней власти, реализацию крупномасштабных задач, увязку принимаемых в процессе государственного стратегического управления решений с бюджетными ограничениями, определяемыми как на среднесрочную, так и на долгосрочную перспективу.

В 1996 г. был принят Указ Президента Российской Федерации «Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации» (от 3 июля 1996 г. № 803) [2], в котором определялись цели укрепления государственности в Российской Федерации, совершенствования федерализма, создания условий для более эффективного и гармоничного развития регионов Российской Федерации и обеспечения роста благосостояния населения.

Затем в 2007 г. Министерством регионального развития Российской Федерации был издан приказ «Об утверждении Требований к стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации» (от 27 февраля 2007 г. № 14) [3], в котором предписывалось субъектам Российской Федерации руководствоваться данными Требованиями при разработке стратегий социально-экономического развития субъекта Российской Федерации. При этом Департаменту регионального социально-экономического

развития и территориального планирования вменялось в обязанности: организовать ведение учета стратегий социально-экономического развития субъектов Российской Федерации; осуществлять координацию деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, к компетенции которых отнесены вопросы реализации стратегий социально-экономического развития субъектов Российской Федерации.

В 2009 г. был подписан Указ Президента Российской Федерации «Об Основах стратегического планирования в Российской Федерации» от 12 мая 2009 г. № 536 [4], в котором определялась система концептуальных положений по вопросам разработки (уточнения) основных направлений внешней и внутренней политики государства с использованием стратегического планирования. В этом документе было определено, что «под стратегическим планированием в Российской Федерации (далее – стратегическое планирование) понимается определение основных направлений, способов и средств достижения стратегических целей устойчивого развития Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности. Основным способом достижения стратегических целей устойчивого развития Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности является реализация стратегических национальных приоритетов, включая приоритеты социально-экономического развития Российской Федерации. Стратегическое планирование осуществляется путем разработки концепций, доктрин, стратегий, программ, проектов (планов) устойчивого развития Российской Федерации с учетом задач обеспечения национальной безопасности».

Указ «Об Основах стратегического планирования в Российской Федерации» стал единственным официальным методологическим документом для организации работы федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации по реализации стратегических национальных приоритетов на федеральном, региональном и отраслевом уровнях.

Реализуя положения названного Указа Президента, Правительство Российской Федерации подготовило Постановление «О порядке разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации» от 22 июля 2009 г. № 596 [5], в котором были отражены Правила, определяющие порядок разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на очередной финансовый год и плановый период.

В 2012 г. увидел свет Указ Президента Российской Федерации «О долгосрочной государственной экономической политике» (от 7 мая 2012 г. № 596) [6], в котором устанавливались основные направления действий правительства Российской Федерации в области стратегического планирования социально-экономического развития.

После этого началась работа над проектом закона о стратегическом планировании. Принятием Федерального Закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28 июня 2014 г. №172-ФЗ [7] был заложен фундамент под всю систему достижения стратегических целей,

реализации стратегических приоритетов в социально-экономическом развитии как государства в целом, так и его субъектов.

Настоящий Федеральный Закон определил правовые основы стратегического планирования в Российской Федерации, координацию государственного и муниципального стратегического управления и бюджетной политики, полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и порядок их взаимодействия с общественными, научными и иными организациями в сфере стратегического планирования.

Стратегическое планирование в Российской Федерации осуществляется на федеральном уровне, уровне субъектов Российской Федерации и уровне муниципальных образований.

Настоящий Федеральный Закон регулирует отношения, возникающие между участниками стратегического планирования в процессе целеполагания, прогнозирования, планирования и программирования социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, а также мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования

После этого Правительство Российской Федерации приняло Постановление «Об утверждении правил разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации стратегии социально-экономического развития Российской Федерации» от 8 августа 2015 г. № 823 [8], в котором определены порядок разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации стратегии социально-экономического развития Российской Федерации.

Чуть позже Правительство Российской Федерации приняло Постановление «О порядке разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочный период» от 14 ноября 2015 г. № 1234 [9], в котором определены порядок разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочный период.

Продолжая работу над формированием целостной системы нормативно-правового обеспечения стратегического развития государства, регионов и муниципальных образований Президент Российской Федерации издал свой Указ «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года» от 16 января 2017 г. № 13 [10], в котором были определены принципы, цели, приоритетные задачи и механизмы реализации государственной политики регионального развития Российской Федерации.

И последним нормативным документом, формирующим систему нормативно-правового обеспечения стратегического развития государства,

регионов и муниципальных образований, стали «Методические рекомендации по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации», утвержденные приказом Министерства экономического развития России от 23 марта 2017 г. № 131 [11], которые разработаны в целях методического обеспечения деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации.

Основные характеристики приведенных документов состоят в том, что эти документы разрабатываются на соответствующем уровне государственного управления, а именно: документы, разрабатываемые на федеральном уровне; документы, разрабатываемые на уровне субъекта Российской Федерации; документы, разрабатываемые на уровне муниципального образования.

Тем самым, в Российской Федерации создана трехуровневая система документов стратегического развития территориальных образований. На верхнем (федеральном) уровне разрабатываются документы стратегического развития государства (с дифференциацией их на периоды: долгосрочные – до 10 лет, среднесрочные – до 5 лет и текущие – на 1 год), на среднем (на уровне субъекта федерации) уровне разрабатываются документы стратегического развития отдельных регионов (с дифференциацией их на периоды: долгосрочные – до 10 лет, среднесрочные – до 5 лет и текущие – на 1 год) и на базовом (муниципальном) уровне разрабатываются документы стратегического развития отдельных муниципальных образований (с дифференциацией их на периоды: долгосрочные – до 10 лет, среднесрочные – до 5 лет и текущие – на 1 год).

Таким образом, созданная в Российской Федерации система нормативно-правового обеспечения стратегического развития государства, регионов и муниципальных образований включает в себя:

Во-первых, четыре указа Президента Российской Федерации (1996 г., 2009 г., 2012 г. и 2017 г.), в которых отражаются методология (система концептуальных положений), способы достижения стратегических целей, механизмы реализации стратегических приоритетов в социально-экономическом развитии как государства, так регионов и муниципальных образований.

Во-вторых, два федеральных закона (1995 г. и 2014 г.), которые регулируют отношения, возникающие между участниками стратегического планирования в процессе целеполагания, прогнозирования, планирования и программирования социально-экономического развития как государства, так регионов и муниципальных образований

В-третьих, три постановления Правительства Российской Федерации (2009 г., 2015 г. и 2015 г.), в которых определяются порядок разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации документов стратегического развития (стратегий, прогнозов, программ)

Российской Федерации и ее субъектов как на среднесрочный период, так и отдаленный период времени.

В-четвертых, два приказа уполномоченного центрального органа управления (Министерства экономического развития Российской Федерации) (2007 г. и 2017 г.), которыми утверждаются методические материалы по разработке и корректировке документов (стратегий, прогнозов, программ) социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по их реализации.

Весь комплекс названных документов является обязательным для использования участниками стратегического развития при разработке и реализации соответствующих документов, чем обеспечивается их взаимосвязь и взаимозависимость. Система нормативных документов стратегического развития в Российской Федерации представляется достаточно громоздкой, но этому есть свое объяснение: большое количество субъектов федерации обуславливает широкий спектр экономических и социальных условий развития, которые весьма сложно унифицировать в действующих нормативных документах. Поэтому проводится постоянная работа над их совершенствованием.

#### Список использованных источников

1. О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации: Федеральный Закон от 20 июля 1995 г. № 115-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8100> (дата обращения: 11.09.2019).

2. Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 3 июля 1996 г. № 803 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/9452> (дата обращения: 11.09.2019).

3. Об утверждении Требований к стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации: Приказ Министерства регионального развития Российской Федерации от 27 февраля 2007 г. № 14 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99\\_902343834](https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_902343834) (дата обращения: 11.09.2019).

4. Об Основах стратегического планирования в Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 536 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kasparov.ru/note.php?id=4AEЕЕС233AEA5>. (дата обращения: 11.09.2019).

5. О порядке разработки прогноза социально-экономического развития Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2009 г. № 596 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102131604>. (дата обращения: 11.09.2019).

6. О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2012/05/09/gospolitika-dok.html> (дата обращения: 11.09.2019).

7. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный Закон от 28 июня 2014. г № 172-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38630> (дата обращения: 11.09.2019).

8. Об утверждении правил разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации стратегии социально-экономического развития Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2015 г. № 823 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/regulation/201511135> (дата обращения: 11.09.2019).

9. О порядке разработки, корректировки, осуществления мониторинга и контроля реализации прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочный период: Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2015 г. № 1234 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/regulation/2015120302> (дата обращения: 11.09.2019).

10. Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41641> (дата обращения: 12.09.2019).

11. Методические рекомендации по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации: Приказ Министерства экономического развития России от 23 марта 2017 г. № 131 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/komplstplanning/docs/2017290304> (дата обращения: 12.09.2019).

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

*Власюк Юлия Сергеевна,  
ассистент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»,  
г. Донецк*

В течение десятилетий специфику отношений на рынках труда определял индустриальный уровень развития и господство массового производства. На таких рынках труда требовалась рабочая сила с низкой и средней квалификацией, которая бы выполняла регламентированные виды деятельности. Жизненный цикл рабочего, как правило, был связан с одной



специальностью. Особенностью такого труда было и то, что работник почти всю жизнь был привязан к одному месту работы.

Общественно-политические и социально-экономические изменения, которые происходят в настоящий период, влияют на всю совокупность отраслей общественной и государственной жизни. При таких условиях происходят существенные трансформации рынка труда, так как место человека в процессе труда меняется радикально. Учитывая чрезвычайно стремительное развитие технологии в целом и информационно-коммуникационных технологий в частности, человек оказывается полностью исключен из непосредственного процесса производства. Меняется рынок труда, возникает потребность в новых компетенциях, вследствие чего одни профессии исчезают, другие появляются. Появление новых технологий создания, передачи и хранения информации, развитие технологий машинного обучения приводит к тому, что роботы начинают заменять людей даже в профессиях, требующих взаимодействия с людьми. Чем более развита экономика страны, тем список таких отраслей будет шире, а процесс изменения связи человека и труда - стремительнее. И это колоссальный вызов для всего человечества, меняющий всю систему общественных отношений.

Можно выделить ряд тенденций, которые будут усиливать влияние на рынок труда. Рассмотрим некоторые из них:

- развитие искусственного интеллекта и автоматизация влияет почти на каждый аспект рабочей силы, но две отрасли, которые готовы к крупным переменам, это человеческие ресурсы и финансы. Новые революционные инструменты искусственного интеллекта дополняют навыки людей как в области управления персоналом, так и в сфере финансов;

- программирование, автоматизация производственных процессов, которые, с одной стороны, приводят к вытеснению человеческого труда и замены его машинной, с другой стороны, распространение процессов автоматизации обуславливает усложнение систем управления и требует соответствующего сопровождения и администрирования, а потому нуждается в подготовке соответствующих специалистов;

- развитие цифровых технологий меняет представление о коммуникационном пространстве и его возможностях. Появление новых сервисов и технологий предоставляет много возможностей, которых не было несколько лет назад: мгновенная коммуникация между пользователями независимо от их географического местоположения, возможности совместной синхронной и асинхронной работы, качественно новые способы представления информации и работы с ней, доступность значительных объемов информации для каждого. В то же время их стремительное развитие требует подготовки специалистов нового поколения, способных работать с быстро изменяющимися технологиями;

- развитие шеринговой экономики является мировым трендом, заключается в совместном пользовании ресурсами, сокращении расходов или даже получении прибыли за счет сдачи в аренду имущества или оказания услуг.

На данных идеях строится новая мировая социально-экономическая система. Это не просто сочетание имеющихся спроса и предложения с помощью современных технологий, это изменение концепции потребления;

- глобализационные и интеграционные процессы, влияющие на сферу занятости и развитие рынка труда. Стоит отметить усиление явлений экономической специализации и территориального разделения труда, например, местом производства конкретного оборудования или техники может быть не одна страна, а несколько, в каждой из которых изготавливаются отдельные детали, собираются в единый механизм за сотни или тысячи километров от места их изготовления. С одной стороны, это создает возможности для узкой специализации, а с другой, растут требования и умение работать в мультикультурной и многоязычной (знание иностранных языков) профессиональной среде. Кроме того, глобализационные процессы приводят к усилению конкуренции как среди производителей продукции и поставщиков услуг, так и среди претендентов на рабочее место;

Перечисленные тенденции формируют соответствующие требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам работника, повышают его востребованность на рынке труда.

В условиях экономического роста целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, которые способствуют эффективному функционированию рынка труда, преодолению структурного несоответствия спроса и предложения на рабочую силу, сокращению уровня нелегальной занятости, повышению мотивации к труду и трудовой мобильности.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- совершенствование (законодательства) нормативной правовой базы в сфере труда и занятости;

- расширение практики стажировок на предприятиях и организациях обучающихся образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования с целью их последующего трудоустройства на постоянное место работы;

- реформирование системы профессионального образования всех уровней с учетом определения государственных приоритетов развития экономики для улучшения качества рабочей силы и развития ее профессиональной мобильности;

- сокращение нелегальной занятости;

- создание условий для притока иностранных специалистов с учетом перспективных потребностей экономики и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров;

- повышение территориальной мобильности рабочей силы путем развития региональных рынков труда.

## УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМ ВЫПОЛНЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

*Воробьева Людмила Александровна  
к.э.н., доцент, доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы при Главе ДНР»  
г. Донецк*

Одним из наиболее важных процессов управления является процесс разработки и реализации управленческих решений.

При принятии большинства управленческих решений сталкиваемся с непредсказуемостью и вероятностным характером результата, на который оказывают воздействие различные внутренние и внешние факторы. Следует отметить, что чем ниже уровень профессионализма управленца, тем выше непредсказуемость результата.

Принятие решений является главной частью работы управленца любого уровня, в связи с чем понимание всех нюансов его принятия в разнообразных условиях, знание и применение различных методов и моделей представляет особую роль в повышении его эффективности [1].

Как правило, управленческие решения представляют собой осознанный выбор альтернативы, которые осуществляются руководителем и направлены на достижение целей организации.

Основным и наиболее действенным средством воздействия субъекта управления на управляемый объект является управленческое решение. Учитывая технологии управления, можно отметить, что здесь предметом труда является информация, которая обеспечивает принятие управленческих решений, средством труда - опыт и знания менеджера, а продуктом - является управленческое решение.

Суть государственного решения состоит в том, что это разработанный и принятый, формально зарегистрированный проект социальных изменений. Следовательно, всякое государственное решение является актом осуществления управленческого воздействия, средством выражения и способом регулирования управленческих отношений в конкретно-исторических условиях и социальной среде.

Государственно-управленческое решение – осознанно выполненный субъектом государственного управления выбор целенаправленного воздействия на социальную действительность, который выражен в официальной форме. Это совершенная модель будущего состояния той или иной социальной системы, с помощью которой государство формирует своё представление о форме, содержании, желательности, обязательности того или иного будущего социального изменения. Его цель – мобилизовать, организовать и сориентировать общество на практическую перестройку социальной

действительности в соответствии с ранее принятыми политическими проектами и программами [3].

С формальной точки зрения - это политико-правовой акт, в котором в логической форме выражено воздействие управляющих звеньев (должностных лиц, гос. органов) на социальную систему (управляемые субъекты), необходимое для достижения поставленных целей, обеспечение интересов и удовлетворения соответствующих нужд управления.

Как известно, существует более широкое понятие государственного управленческого решения. Под ним подразумевается властное право государства, которое приобретает официально выраженную форму, закрепленную в существующих государственных актах, издаваемых государственным органом, либо должностным лицом соответствующий компетенции в пределах предоставленных полномочий.

Принятие государственного решения обычно рассматривается как процесс волевого акта, совершаемого субъектом, который наделен государственно-властными полномочиями при выборе одной из существующих альтернатив для достижения предполагаемого результата намечаемых действий. Главным его свойством является то, что государственное управленческое решение является источником права, порождает и закрепляет право в обусловленных правовых формах. Кроме того, источником права оно представляется не только по форме своего документального закрепления (закон, постановление, указ, приказ, решение, частное определение, инструкция и т.д.), но и по своей социальной сущности [2]. Принимается управленческое решение не по единой воле руководителя и разрабатывается не в «тиши хорошо обставленных рабочих кабинетов». Его источником является реальная жизнь общества, политическое и правовое сознание народа, т.е. все процессы, которые на текущий момент характеризуют политику, экономику, здравоохранение, образование, культуру, ЖКХ, сферу межнациональных и межконфессиональных отношений и т.д.

Таким образом, государственное управленческое решение — это совершенная модель будущего, которая содержит информацию, данную субъектом власти, о желательности и нужности того, что должно быть осуществлено объектом управления.

Анализ некоторых принятых в Донецкой Народной Республике решений свидетельствует, что причинами, требующими их изменения и дополнения могут быть:

- нечеткая организация исполнения решения и отсутствие обратной связи;
- непредвиденные изменения обстановки, требующих соответствующих изменений;
- ошибки, допущенные в первоначальном управленческом решении, которые в итоге могут привести к нежелательным результатам.

Однако, прежде чем принимать дополнительные и корректирующие решения, необходимо разобраться в природе перечисленных причин, чтобы ещё больше не усложнить ситуацию.

Сегодня управлять в наших непростых условиях приходится используя методы директивного управления. В условиях же рынка невозможно управлять лишь приказами и директивами, необходимо создавать условия для самоорганизации бизнеса и гражданского общества в достижении государственно-значимых целей.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что институт государственной службы должен стать локомотивом политических и административных решений, реализация которых позволит выйти на принципиально новый уровень развития республики в целом.

#### Список использованных источников

1. Андрейчиков, А.В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях. Системный анализ и принятие решений. Учебник / А.В. Андрейчиков. - М.: Вузовский учебник, 2018. - 868 с.
2. Сажина М.А. Управленческая экономика: Уч. / М.А. Сажина - М.:ИД ФОРУМ,НИЦ ИНФРА-М,2016 - 208с.(ВО)(п) / Сажина М.А.. - Москва: Гостехиздат, 2016. - 834 с.
3. Юкаева, В. С. Принятие управленческих решений / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувилова. - М.: Дашков и Ко, 2016. - 324 с.

## ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ КАК РЕСУРС, ВЛИЯЮЩИЙ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

*Воробьева Л.А.*  
*к.э.н, доцент, доцент кафедры ТУиГА*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*  
*Вихристюк О.А.*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*

Прежде чем оценить предпринимателя в качестве ресурса, влияющего на развитие социально-экономических систем, ознакомимся с понятием «социально-экономическая система».

В литературных источниках нет единства в формулировании данного определения.

Так, с точки зрения кандидата экономических наук Белорусского национального технического университета Поддерегиной Л. И., изложенной в работе «Сущность и структура социально-экономической системы общества», социально-экономическая система – это совокупность взаимосвязанных факторов, формирующих характер и действенность цикла общественного воспроизводства (производство, распределение, обмен, потребление) [1].

Структуру социально-экономической системы Поддерегина Л. И. определяет тремя составляющими (подсистемами) [1]:

- производственные силы;
- производственные отношения;
- экономический механизм.

Как известно, производственные силы не что иное, как совокупность средств производства и людей, занятых в производстве, т.е. обсуждаемый нами ресурс – то есть все основания сделать вывод, что без использования человеческого ресурса социально-экономическая система не может функционировать.

Как правило, рассмотрение человеческого ресурса сводится к исследованию вопроса управления персоналом, постановки задач подчиненным, разработки механизмов стимулирования сотрудников, и других воздействий в рамках «маленьких» социально-экономических систем - предприятий, организаций.

Рассмотрим такую социально-экономическую систему как государство, в которой человеческий ресурс представлен в двух вариациях:

- предприятия, которые назовем «групповым» человеческим ресурсом;
- предприниматели, осуществляющие свою деятельность с минимальным количеством наемных работников, которых обозначим как «индивидуальный» человеческий ресурс.

Разделение базируется на выводе о том, что предприниматель сам принимает решение и сам его исполняет, а предприятие, в большинстве случаев, исполняет чьи-то решения и даже руководитель предприятия нередко тоже исполняет решения учредителей, акционеров.

Здесь необходимо обратиться к психологии предпринимателя, которая собственно и мотивировала конкретную личность выбрать такой вид деятельности. Опытного предпринимателя нередко называют «мастер на все руки». Широкий круг интересов, богатый опыт и практические знания позволяют ему осуществлять коммерческую деятельность на должном уровне. У бизнесменов, как правило, много знакомых и друзей, способных оказать поддержку в определенный период времени.

Ия Пфанштиль главный редактор интернет-издания Rusability, приводит следующие отличительные черты предпринимателя от наемного работника [2]:

1) Трудолюбие и упорство. Многие работники с нетерпением ждут окончания рабочего дня, а при возникновении у компании трудностей - они смогут найти себе другое место работы. Сотрудники редко стремятся предлагать решение проблемы и зачастую ждут пока это сделает кто-то другой.

2) Желание постоянно учиться. Предприниматели, выбравшие это путь, продолжают учиться и после достижения успеха. Это позволяет им сохранять гибкость и уверенно развивать свой бизнес.

3) Скромность. Наемные работники должны демонстрировать успехи своего труда, чтобы получить повышение или прибавку к зарплате. Без грамотного самопродвижения легко затеряться в толпе. Подобное поведение

предпринимателям может навредить, поэтому они должны развивать в себе скромность.

Очевидной является и еще одна особенность предпринимателя – это способность мотивировать самого себя.

Государству, преследуя цель выхода на новые уровни развития, необходимо использовать указанные особенности предпринимателя, предоставив ему максимально допустимую свободу деятельности. Чрезмерная зарегулированность и бюрократизация снижают стремления предпринимателя действовать.

Сегодня становление Донецкой Народной Республики происходит в сложных социально-экономических условиях. В республике существенно ограничен доступ к техническим и финансовым ресурсам и без мобилизации человеческого капитала ни о каком социально-экономическом развитии говорить не приходится. В этой связи может прийти на помощь умение предпринимателя мотивировать самого себя на действия, основываясь лишь на перспективе получения результата в будущем. Предполагается, что на этом основана готовность предпринимателя рисковать своими материально-финансовыми ресурсами сейчас, с верой на получение выгоды в будущем.

Как видим, представитель «группового» человеческого ресурса с большей степенью вероятности покинет свою социально-экономическую систему в поисках лучших условий. Предприниматель же, деятельность которого зачастую основана на средствах производства, которые либо невозможно, либо проблематично перемещать, на репутации, сформировавшейся в конкретном социуме, вероятнее всего примет решение о смене места осуществления своих коммерческих инициатив только после появления окончательной убежденности в отсутствии перспектив развития в собственном государстве.

Подводя итог, следует признать человеческий ресурс базисом социально-экономического развития, а предпринимателя – его наиболее перспективным проявлением.

Анализ проводимой в Донецкой Народной Республике политики по поддержке малого бизнеса и самозанятых граждан дает право утверждать, что опытные управленцы также возлагают большие надежды на предпринимателя.

#### Список использованных источников

1. Поддергина, Л.И. Сущность и структура социально-экономической системы общества / Л.И. Поддергина // Вестник БНТУ. – № 4. – 2007.
2. Черты предпринимателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rusability.ru/internet-marketing/predprinimatel-ili-naemnyj-rabotnik-kto-vy/> (дата посещения 28.10.2019).

## **РОЛЬ ФОНДА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Воробьёва Л.А.  
к.э.н., доцент,  
доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк  
Колесникова М.Д.,  
магистрант  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

Одним из основополагающих элементов экономической системы государства является государственная собственность. Однако сама по себе она не имеет экономического смысла без формирования внятной экономической политики и эффективной системы управления ею. В связи с разнообразием объектов государственной собственности можно выделить несколько направлений: управление государственными унитарными предприятиями (далее – ГУ); управление государственными пакетами акций акционерных обществ; управление объектами недвижимого имущества; управление природными ресурсами; управление государственной казной и др.

Центральным республиканским органом исполнительной власти в системе управления государственной собственностью является Фонд Государственного Имущества Донецкой Народной Республики (далее – ФГИ ДНР).

ФГИ ДНР реализует республиканскую политику, а также координирует деятельность органов государственной власти различных сферах: управление объектами государственной собственности; аренда государственного имущества; управления бесхозным недвижимым имуществом и имуществом, обращенным в собственность государства; государственное регулирование оценки имущества, имущественных прав и профессиональной оценочной деятельности, а также – использование и отчуждение государственного имущества, в том числе путем приватизации [1].

Видами взаимодействия с органами государственной власти и иными органами ФГИ ДНР, являются: участие в разработке законопроектов и нормативно-правовых актов; создание межведомственных комиссий и принятие участие в них; согласование предложений уполномоченных органов (в рамках полномочий); разработка совместно с другими центральными органами исполнительной власти и обеспечение исполнения государственных программ реформирования собственности. Схема взаимодействия элементов системы управления государственным имуществом, сложившаяся на сегодняшний день в ДНР представлена на рис. 1.





Рис. 1. Место ФГИ ДНР в системе управления государственной собственностью

В рамках системы управления государственной собственностью ФГИ ДНР взаимодействует со следующими субъектами на законодательном уровне: Правительством, Верховным судом, Министерством юстиции; на исполнительном уровне: городскими и районными администрациями, саморегулируемыми организациями оценщиков. Кроме того, государственные структуры взаимодействуют с физическими лицами-предпринимателями (далее – ФЛ-П), юридическими лицами, оценщиками, субъектами оценочной деятельности и образовательными организациями.

Таким образом, за исключением управления ГП (осуществляется профильными министерствами) и государственной казной (Казначейство ДНР) полномочия по управлению государственной собственностью возложены на ФГИ ДНР, где основным объектом управления является государственное недвижимое имущество.

Государственным недвижимым имуществом являются земельные участки, а также объекты, расположенные на земельных участках, принадлежащих на правах собственности ДНР или не находящихся в собственности граждан, юридических лиц и иных субъектов хозяйствования (бесхозяйное имущество и имущество обращенное в государственную собственность по решению суда), перемещение которых невозможно без их обесценивания и изменения назначения. [2]

Процесс передачи в аренду государственного недвижимого имущества делится на следующие этапы: поиск потенциальных арендаторов, организация проведения оценки недвижимого имущества, передаваемого в аренду, заключение договора на оценку имущества, расчет арендной платы, заключение договора на предоставление имущества в аренду, контроль за исполнением сторонами, подписавшими договор своих обязательств. [3]

Несмотря на нестабильную и напряжённую обстановку и сохраняющуюся угрозу возобновления активных боевых действий, рынок недвижимости в регионе не замер – недвижимость сдают, продают и покупают. Спрос на аренду офисов связан с повышением предпринимательской активности, входом новых игроков на рынок, возвращением предпринимателей в ДНР. В сложившейся ситуации, из-за невысокой цены, большим спросом пользуется имущество, находящиеся в государственной собственности. Вместе с тем, многое имущество, не используется в результате чего здания простаивают, заводы законсервированы. В дальнейшем, передача свободного имущества в аренду раскроет экономический потенциал ДНР и положительно скажется на развитии предпринимательской деятельности и республиканском бюджете.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что основными направлениями дальнейшей деятельности ФГИ ДНР должны стать: максимизация вовлечения в коммерческий оборот неиспользуемого недвижимого государственного имущества (недвижимость, земля): упрощение процедур передачи в аренду государственного недвижимого имущества; перераспределение полномочий и передача недвижимого имущества, не закреплённого за балансодержателями на другие публично-правовые уровни; привлечение частных инвестиций в социальную сферу и на рынки услуг, занятые бюджетными учреждениями (образование, здравоохранение и др.), а также преобразования коммерчески успешных учреждений в коммерческие организации.

#### Список использованных источников

1. Положение о Фонде государственного имущества Донецкой Народной Республики утверждённое Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 12.09.2019 №25-6 [Электронный ресурс] / Официальный сайт Фонда государственного имущества Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <http://fgi.dnr-online.ru> (дата посещения 19.10.2019).

2. Авеков В. Управление государственным имуществом / В. Авеков // Экономист. – 2016. – №10. – С. 38–46.

3. Волкова М. А. Оценка эффективности механизма государственного управления экономикой региона в сфере поддержки малого бизнеса // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М. Ф. Решетнева. -2009. — № 2. — С. 438–442.

## СЕМЬЯ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ: ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ

*Воробьева Л.А*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры ТУиГА,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

*Орехова Е.М.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС».*

Социальная политика исходит из того, что необходимым условием поддержания благосостояния каждого человека, является непременно участие его в этом процессе. Она определяется свойствами, сложившимися культурное развитие общества в истории, особенностями политического, культурного и экономического развития общества, конкретными условиями эпохи, вероятностными и информационными факторами ее создания. Прямым объектом социальной политики выступают жизненные условия практически всех демографических и социальных групп. Таким объектом выступает семейная социальная политика. Необходимость её определяется теми неблагоприятными последствиями изменений функций и структуры семьи, которые были приняты спонтанным ходом исторического развития, процессами урбанизации, индустриализации и которые в своей совокупности характеризуют кризис семьи как социального института.

Семейная политика – это деятельность государства, общественных организаций, политических партий, групп интересов, направленная на возрождение семьи, семейного образа жизни, утраченной на длительном историческом пути феминистической культуры общества, возвращение семье априори присущих ей социальных функций, направленных на укрепление семьи как социального института. Семейная политика – это не политика «малых дел», это не деятельность «по ремонту» отдельных неблагоприятных явлений изменения семьи, не «минимизация последствий кризиса общества и семьи». Она даже не направлена исключительно на семью. На самом деле, семейная политика – это политика, которая ориентируется на изменение всего строя современной цивилизации, по сути дела антисемейной, враждебной семье, рефрактерной к ее проблемам и болезням. Как известно, основными принципами семейной политики являются: суверенность (независимости семьи от государства), свобода выбора семьей любого образа жизни, общественного договора, единства целей региональной политики, социального участия.

Принцип суверенности семьи означает, что она независима от государства и имеет право принимать любые решения, касающиеся ее жизни, абсолютно самостоятельно, считаясь лишь с собственными интересами и целями.

Принцип свободы выбора, о котором говорим мы, в противоположность этому означает наличие в обществе истинной альтернативы и возможности реально выбирать любой тип семьи и семейного поведения.

Принцип общественного договора развивает и уточняет описанные выше принципы суверенности и свободы выбора. Он означает договорное упорядочение взаимоотношений семьи как социального института и государства.

Этот принцип особенно важен в условиях нашей республики, когда предпринимаются усилия избавиться от наследия тоталитаризма, реформировать политические и экономические отношения.

Принцип единства целей семейной политики означает, что цели общие для всего государства и не зависят от определенных особенностей изменений семьи и семейного поведения на той или иной территории – части одного и того же государства. Этот принцип исходит из того, что исчезновение многодетности является масштабным процессом, отражающим фундаментальные изменения социальных, экономических и демографических условий жизни общества.

Принцип социального участия. В настоящих условиях в целом теряет смысл обычное для тоталитарной эпохи представление о государстве как единственном субъекте целеполагания, реализации и формирования социальной (в частности, семейной) политики. Социальное участие – это понятие, объединяющее широкий спектр ситуаций, в которых граждане напрямую или через свои объединения вовлечены в процессы формирования и реализации социально важных решений.

Стратегической, долгосрочной целью семейной политики является укрепление семьи как социального института. Эта цель более полно выражается в упрочении семейного образа жизни и требует переориентации всей социальной жизнедеятельности с интересов индивида, одиночки на интересы жизни в семье. Для того, чтобы эту цель выразить более конкретно необходимо опираться на тот факт, что сегодня не только у нас, а и практически во всех развитых странах мира преобладают неполные, осколочные и вырожденные формы и разновидности семьи, квазисемейные и вне семейные формы существования, причем степень общественного признания и одобрения всех этих форм растет. Именно поэтому достижение стратегической цели семейной политики – укрепление семьи как социального института – требует специальной поддержки со стороны государства и общества, поощрения семей с несколькими детьми, состоящих из нескольких поколений.

В качестве главной модели семьи, поощряемой государством, является полная семья с 3-4 детьми. Это не значит, что другие типы семей дискриминируются или хотя бы отрицательно оцениваются. Семья имеет право на любой образ жизни, на любой тип семейного поведения. Но это означает и право общества, государства на приоритет, одобрение и поддержку того типа семьи, который в максимальной мере отвечает воспринимаемым общественным интересам. Ни один тип семьи не отвергается и не

дискриминируется, любой семье может оказываться любая поддержка, в которой они нуждаются.

Говоря о поддержке семьи как института, о праве государства на свои предпочтения разным типам семьи, имеется в виду не краткосрочная политика помощи, а стратегическая цель, долгосрочная семейная политика. Именно ориентация, направленная на упрочение института семьи с несколькими детьми. Результатом именно такой политики, не связанной с оказанием помощи в тяжёлых, неблагоприятных условиях, конфликтных и стрессовых ситуациях, является укрепление семьи как социального института и семейного образа жизни вообще. Но даже при таких целях семейной политики возникают вопросы о предпочтении одних типов семьи другим, как бы это ни было завуалировано. Поэтому зарубежные исследователи проблем семейной политики огромное внимание уделяют борьбе различных "групп интересов", партий и движений за включение их целей в правительственные программы семейной политики. Принятие правительством разных концепций и программ семейной политики не является рациональным выбором наилучшего решения из всех возможных (предлагаемых), а есть политический процесс, в котором принимаемая программа представляет собой компромисс политических сил между собой и с правительством, «равнодействующую» конкурирующих групп интересов.

В реализации государственной семейной политики Донецкой Народной Республики укрепление института семьи определено как стратегический приоритет. За небольшой период времени в республике создана эффективная система социальной поддержки семьи и прав детей. Министерство труда и социальной политики ДНР проводит государственную семейную политику и реализует функции по ее нормативному, правовому регулированию, а государственная служба по делам семьи и детей эту политику осуществляет. Проанализировав социально-правовую защиту детей-сирот и детей, лишенных родительского попечения в республике видим, что наилучшим выходом для улучшения семейной социальной политики является воспитание детей в семейных формах, а именно усыновление. В настоящее время существует положительная динамика усыновления детей, которые потеряли в силу различных обстоятельств попечение родителей. Поменялась и культура усыновления: наблюдается рост усыновления детей старшей возрастной группы, детей с ограниченными возможностями и семейных групп детей. Кроме этого, в республике созданы и работают детские социальные центры, одной из первоочередных задач которых является содействие возвращению ребёнка в биологическую семью. Во время пребывания в центре, которое может составлять до девяти месяцев, дети получают комплекс социальных услуг: медицинские, психологические, образовательные, правовые, педагогические. В них, в течении 2018 года более 600 детей из семей, оказавшихся в тяжёлых жизненных обстоятельствах, получили комплексные социальные услуги. Кроме того существует и государственная финансовая поддержка семей с детьми. С этой целью проводится выявление и подтверждение наличия в семье сложных жизненных обстоятельств, с

вышеуказанными группами проводится социальная работа в отделах по делам семьи и детей в местных администрациях.

Однако, несмотря на проведение колоссальной работы, в области семейной социальной политики существует еще много недостатков. Необходимо исследовать все этапы фаз социального процесса, принять соответствующие решения на республиканском и региональном уровнях. Без такого рода научных проработок в области технологии семейной политики она никогда не сможет обрести улучшения в своей сфере. Основное внимание, должно уделяться семьям, внутренний потенциал которых не дает возможности им самим справиться с возникшими проблемами и которые крайне нуждаются в социально-психологической государственной и негосударственной помощи.

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

*Воробьева Л.А.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры ТУиГА*

*ГОУВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

*Пьяных В.Н.*

*магистр*

*ГОУВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

Благодаря наличию огромного количества разнообразных качеств, способностей и возможностей, можно утверждать, что роль человека в современном обществе заключается в выполнении им многочисленных функций. Для определения роли человеческих ресурсов необходимо охарактеризовать ее, используя определенные понятия, такие как рабочая сила, человеческие ресурсы, «экономический человек», и т.д.

Известно, что рабочая сила – это индивидуальную способность человека к труду. Эта способность становится производительной в том случае, когда вливается в общую рабочую силу в результате непосредственного взаимодействия с определенными средствами производства в конкретной организации. Именно рабочая сила пользуется особым спросом на рынке труда. От условий, предложенных работодателем, зависит насколько плодотворно и качественно использует человек, как работник свои индивидуальные способности. Главным творческим субъектом рыночной экономики можем обозначить категорию «экономический человек», т. е. человек, обладающий правом принимать оптимальные и наиболее рациональные решения, имеющий определенную свободу выбора. Эта свобода, прежде всего, выражается в возможности использования потенциала каждого

человека с учетом индивидуальных способностей, целей, интересов и других условий.

Известный ученый Аристотель один из первых определил и обозначил заинтересованность человека в экономике.(1). Он считал, что можно обозначить «экономического человека» как человека, разумная деятельность которого направлена на удовлетворение своих основных потребностей. В настоящее время большое внимание в общественных науках уделяется изучению деятельности человека, логике его поведения в различных ситуациях, в связи с этим появились такие понятия, как «человек экономический», психологический, социологический и т.д. « Психологическим человеком» изначально заинтересовался ещё Фрейд. Множество работ Маслоу были также посвящены развитию изучению этого вопроса. Сегодня мы можем рассматривать определение «человек экономический» в нескольких направлениях.

Первое представлено классической (А.Смит) и неоклассической политической экономикой. Человек в данном случае обладает свободой выбора, действуя в условиях ограниченных ресурсов, проявляя определенную рациональность в действиях и оправданный им же эгоизм.

Кейсианство является вторым направлением, отличающимся стремлением человека к удовлетворению материальных потребностей. Характеризуется оно более сложным поведением, которое включает определенные психологические моменты.

Марксизм является третьим направлением, определяет доброту и совершенство человека, его зависимость от общественных отношений. Деятельность, с точки зрения Маркса- это способ существования человека, выражающийся в проявлении человеческой сущности.

И наконец, четвертое, современное, направление характеризуется изменением мотивации деятельности человека. Человек не может удовлетворить одновременно все свои потребности и поэтому вынужден делать выбор. Выбор конкретного человека определяют его предпочтения и ограничения. Как видим, именно собственные интересы человека лежат в основе выбора и делают его наиболее рациональным.

Сущность «экономического человека» заключается в его трудовой деятельности, определяя самого человека, как разумное, культурное, нравственное, политическое и производящее что-либо существо. Основная часть населения, как работающая, так и не работающая, имеющая определенные умственные и физические возможности, обладающая конкретным уровнем образования, определенной квалификацией, относится к категории « трудовые ресурсы». Статистическим показателем численности трудовых ресурсов в конкретно рассматриваемом периоде является трудовой потенциал. Его значение достигается путем вовлечения в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов, не участвующих на данный момент в экономической деятельности. Таким образом, можно рассматривать трудовой потенциал нашей Республики, как часть производственного потенциала, отражающегося в возможном количестве и

качестве труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники.

Рассматривая специфику человеческих ресурсов, видим, что каждый человек предрасположен к постоянному совершенствованию и развитию. В большинстве случаев отношения человека и организации носят долгосрочный характер. Люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями и условиями, ожидая от организации помощи, т.е. предоставления возможностей в реализации этих целей.

Трудовые ресурсы, с экономической точки зрения можно обозначить благодаря количественным и качественным показателям. Под первыми подразумевается среднесписочная, списочная, явочная численность. Вторые - включают в себя квалификационный и профессиональный уровни персонала.(2)

Известно, что важным показателем развития Донецкой Народной Республики является увеличение объема национального продукта, поступательное развитие национальной экономики и все это отражается в экономическом росте государства. Конечными целями экономического роста являются увеличение производительных сил, повышение уровня благосостояния народа и поддержание национальной безопасности. Определяя роль человеческих ресурсов в системе экономических отношений на данном этапе развития республики, хочется, чтобы она была экономически самодостаточным и конкурентоспособным во всех отношениях государством. Поэтому следует акцентировать внимание на образовательный уровень, знания, квалификацию и, что не маловажно, здоровье работников. Даже поверхностный анализ показывает, что для эффективного использования человеческого ресурса в Донецкой Народной Республике, необходимо, в первую очередь, увеличение инвестиций в здравоохранение и образование, профессиональную подготовку кадров, рациональное распределения дохода и капитала. Очень важно достичь сбалансированности социальных расходов путем укрепления экономической базы социальной сферы. Также немаловажным является осуществление и расширение прав и возможностей граждан изъявлять свой выбор и принимать участие во всех сферах политической, социальной и экономической жизни общества.

Любой уровень развития человеческого общества подразумевает наличие у людей определенных навыков, способности к труду, определенных средств производства. Они непрерывно взаимодействуют между собой для производства материальных и духовных благ. Это, в первую очередь, взаимосвязи между средствами производства и человеком, когда уровень организации труда, развития рабочей силы зависит от функционирующих средств производства, также это взаимосвязь от человека к средствам производства. В этом случае эффективное использование средств производства напрямую зависит от численности рабочей силы, от её качества, то есть способностей. Именно данную особенность следует использовать для более успешного социально-экономического развития нашего государства.

На данный момент очень остро стоит в Республике проблема создания новых рабочих мест. Резко возрастает значение интенсивных факторов



экономического роста. К качественному состоянию трудовых ресурсов предъявляются новые, более высокие условия, требующие от человека разносторонней подготовки, творческого мышления, максимального внимания, постоянного обновления знаний и бережного отношения к своему здоровью. Важными проблемами, выдвигаемыми на нынешнем этапе социально-экономического развития нашего государства, является воспроизводство рабочей силы, совершенствование и наиболее полное использование потенциала людей. Современное высокоразвитое производство характеризуется частичным смягчением противоречий в общественном разделении труда. Это связано с развитием информационных технологий, сокращением различий между физическим и умственным трудом. Основной тенденцией при этом является рост образованности работников. Следовательно, мы можем сделать вывод, что для оптимальной реализации и полного использования интеллектуальных особенностей и способностей каждого конкретного человека необходимо создать в республике определенные условия. Прежде всего, это предоставление индивидууму таких возможностей для реализации своего интеллектуального потенциала, которые являются максимально оптимальными в данном случае. Это подразумевает не только высокую материальную мотивацию, но и социально-психологическую обстановку в трудовом коллективе. При этом, второй факт, в большинстве случаев, играет более значимую роль, чем первый.

Таким образом, на данный момент в нашем государстве основным приоритетным направлением в использовании и управлении человеческими ресурсами является наиболее полное и эффективное использование способностей сотрудников, с учетом целей, как целого государства, так и каждого конкретного предприятия. Очень важно создать такую атмосферу коллективного сотрудничества, которая будет наиболее конструктивной. Соответственно, каждый из сотрудников данного коллектива будет заинтересован в максимальной реализации своих качеств и способностей.

Усовершенствование навыков, знаний, конкретного опыта, связанных с рабочей деятельностью и их интеграция в квалификационный уровень, переходящий в процессе деятельности в профессиональную компетентность являются целью качественного развития экономики Донецкой Народной Республики. Для этого необходимо использовать различные стратегии и современные обучающие методы. Они позволят, в первую очередь, высвободить нераскрытые способности, возможности и потенциал человека, их реализацию, а также повысят самоорганизацию личности, её самосовершенствование. Образование и квалификация работников должны соответствовать современному уровню средств производства. Именно поэтому качество человеческих ресурсов постоянно должно развиваться, отличаясь положительной динамикой, связанной с увеличением требований. Ресурсы, предоставленные на рынке труда нашей Республики, их количество и качество, имеют большое значение в экономическом развитии государства. Известно, что без действий человека невозможна работа любого производства, так как этапы развития и существования социально-экономической системы характеризует

именно эта форма организации труда. Благодаря творческой энергии человека создаются и обеспечиваются условия для формирования инновационной экономики. Именно человеческие ресурсы, которые представлены на рынке труда в текущий период времени, формируют основные условия развития новой экономики и выступают в качестве важного фактора производства.(3)

Анализируя рынок труда в Донецкой Народной Республике особое внимание необходимо обратить на разнообразие и неоднородность представленных на нем человеческих ресурсов. Можно сделать вывод, что в условиях становления экономики Республики основным ресурсом повышения конкурентоспособности и эффективности являются именно творческие, предпринимательские, квалификационные способности и знания работника. Роль человека в производственном процессе непрерывно возрастает, что в свою очередь, определенно скажется на позитивном и динамичном развитии самой экономики нашего государства.

#### Список использованных источников

1. Мареев, С.Н.. История экономических учений. Ч. 1: Учебное пособие для аспирантов. М.: Изд-во СГУ. – 2014. – 285 с.

2.Шамарова, Е.М. Проблемы управления человеческим потенциалом / Е.М. Шамарова // Управление персоналом. № 8. – 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-persjnal.m/issue.html?1559> (дата посещения 17.10.2019).

3 Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг // пер. с англ. Н.В. Гринберг. - М.: ИНФРА-М. – 2012. – 328 с.

### **РЕАЛИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ ГЛАВЫ ГОСУДАРСТВА КАК ЭЛЕМЕНТ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

*Воробьева Л.А., к.э.н., доцент  
доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк  
Смехович Д.В.  
магистрант  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

На современном этапе развития и становления института государственности все более весомое значение приобретает то, какое внимание государство уделяет социальным вопросам и проблемам, насколько реально оно «чувствует» социальные запросы населения страны, как адекватно реагирует на вызовы социального характера.

Поскольку одним из признаков государства является наличие публичной власти, которая воплощается, в частности, в деятельности государственных органов и чиновников (должностных лиц, государственных служащих и т.п.), а одной из его главных функций выступает социальная, тесно связанная с экономической функцией, то влияние главы государства на проводимую политику приобретает особое значение.

Процесс социализации, как правило, соотносят с такими науками как: социология, психология, философия. В нашем случае под социализацией будет рассматриваться процесс ориентирования и направления проводимой государственной экономической политики, при котором его конечные результаты будут удовлетворять в полной мере социальные потребности и необходимости отдельных людей и общества в целом.

Известно, что экономическую политику обычно связывают с совокупностью проводимых мероприятий по управлению экономикой, реализуемых государством. Как правило, эти меры от лица государства осуществляются правительством в области производства, распределения, обмена, потребления, накопления, экспорта, импорта экономического продукта в стране. Посредством экономической политики оказывается воздействие на экономическое развитие [1, с. 192]. Содержанием же экономической политики правительства является эффективное использование ограниченных ресурсов [2, с. 16]. В реальной жизни одновременное достижение целей экономической политики труднореализуемо, поэтому становится необходимым определение приоритетов в работе правительства. В этом случае действенное влияние может оказывать глава государства, используя предоставленные ему полномочия.

Так, часть 3 статьи 56 Конституции Донецкой Народной Республики (далее – Конституция) предусматривает, что Глава Донецкой Народной Республики (далее – Глава ДНР) в соответствии с Конституцией и законами Донецкой Народной Республики определяет основные направления внутренней и внешней политики государства. Статья 59 Конституции содержит полномочия Главы ДНР, среди которых: назначение с согласия Народного Совета Донецкой Народной Республики (далее – Народный Совет) Председателя Правительства Донецкой Народной Республики; принятие решения об отставке Правительства Донецкой Народной Республики (далее – Правительство); определение системы и структуры республиканских органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики; по предложению Председателя Правительства назначение на должность и освобождение от должности заместителей Председателя Правительства, министров, руководителей иных республиканских органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики; председательствование на заседаниях Правительства; обладание правом законодательной инициативы в Народном Совете [3].

Например, при определении кандидатуры на должность Председателя Правительства Глава ДНР может остановиться на кандидате, который предложит более социализированную программу развития экономики

государства, предыдущий опыт работы которого имеет не просто положительные результаты, а связан с решением социальных проблем.

Во время определения системы и структуры республиканских органов исполнительной власти Глава ДНР волен самостоятельно сформировать такую структуру и распределить полномочия между органами так, чтобы проводимая ими государственная политика была направлена на решение социальных запросов населения. Вместе с тем, при определении должностей заместителей Председателя Правительства и вопросов, которые они будут курировать, Глава ДНР может закрепить за одним из них социальный блок, а при необходимости – определить его первым заместителем Председателя Правительства, тем самым дав понять важность реализуемой социальной политики в государстве. При этом, будет важен выбор и оценивание кандидатов перед их назначением на указанную должность заместителя Председателя Правительства; на должности министров, отвечающих за социальную сферу, сферы здравоохранения, образования, труда, культуры, спорта и др.; на должности руководителей государственных организаций (фондов): пенсионного фонда, фондов социального страхования и др.

Председательствование Главы ДНР на заседаниях Правительства даёт ему возможность при необходимости более детально рассматривать вопросы социального характера, заслушивать членов Правительства и приглашённых лиц, которые отвечают за работу социальной сферы государства, оперативно принимать по этому поводу управленческие решения.

Вместе с тем, если возникнет ситуация, при которой Правительство не будет справляться с возложенными на него задачами, будет объективно не способно реализовать задекларированные программные цели и достичь поставленных показателей, а указанное в полной мере относится и сказывается на социальной сфере государства в широком её понимании, то Глава ДНР имеет право единолично принять решение об отставке Правительства.

Пользуясь правом законодательной инициативы, Глава ДНР с целью достижения высоких социальных стандартов в обществе может направлять в Народный Совет законопроекты, которые будут регламентировать отдельные социальные отрасли или все их в едином комплексе, либо предлагать внести изменения в уже действующие законы.

Следует упомянуть и о таком полномочии Главы ДНР как издание им указов и распоряжений, которое предусмотрено частью 1 статьи 60 Конституции [3]. Не дожидаясь принятия Народным Советом соответствующих законов, глава государства в пределах действующего законодательства может самостоятельно принимать (утверждать) правовые акты, направленные на решение социальных вопросов.

Одним из примеров применения указанного полномочия для решения насущных социальных вопросов и проблем в сложный период становления нашего государства служит создание Управления по социальной поддержке военнослужащих в отставке и патриотическому воспитанию при Главе ДНР [4]. Одной из целей создания такого Управления является социальная поддержка военнослужащих в отставке, членов семей погибших военнослужащих и

участников боевых действий по защите Донецкой Народной Республики. Нельзя не упомянуть и об Указах Главы ДНР, которыми были произведены повышения размеров пенсионных выплат, динамика которых наглядно изложена на интернет-ресурсе «DNR LIVE. Деловой портал» в статье «Пенсии в ДНР: как было, как есть и как будет» от 26.09.2019 [5].

Отдельно необходимо остановиться на определении Главой ДНР основных направлений внутренней политики государства. Именно это полномочие, предусмотренное Конституцией, возлагает на главу государства обязанность претворять в жизнь заявленные им программные цели, задачи, обещания, среди которых могут быть вопросы социального характера. Как пример, можно привести обращение Главы ДНР Пушилина Д.В. на внеочередном пленарном заседании Народного Совета II созыва 01.12.2018, во время которого он перед парламентариями озвучил приоритетную задачу для законотворческой деятельности: «совершенствование экономического законодательства», которая станет «залогом успешного развития социальной сферы, медицины, образования, культуры и всего того, что является составляющей сильного и независимого государства» [6].

Приведённое полномочие предоставляет право главе государства императивно влиять работу Правительства, так как последнее разрабатывает и осуществляет меры по обеспечению комплексного социально-экономического развития Донецкой Народной Республики [3]. Пользуясь таким правом, Глава ДНР может реально принимать действенные меры по социализации государственной экономической политики.

Конечно, это далеко не все полномочия главы государства, но на их примере можно увидеть те властные «рычаги», которыми он обладает и которые дают ему возможность влиять на экономическую политику, проводимую в государстве. Вместе с тем, полномочия главы государства не могут быть реализованы в полной мере без принятия законов, регламентирующих общественные отношения, которые затрагивают социальные вопросы. В данном случае степень влияния главы государства на государственную экономическую политику, учитывая оперативность, полноту и эффективность такого влияния, будет зависеть от тех полномочий, которые ему будут предоставлены парламентом.

#### Список использованных источников

1. Общая экономическая теория: учебник для студентов высших учебных заведений [Электронный ресурс]: электронное учебное издание / В.А. Сидоров, Е.Л. Кузнецова, А.В. Болик [Электрон. дан. (6,2 Мб)]. Майкоп: ООО «ЭЛИТ», 2017. - с. 192.
2. Экономическая теория: учебник / Гукасян Г. М., Маховикова Г. А., Амосова В. В. – 2-е изд., перераб. и доп.: Эксмо; Москва; 2011. - 890 с.
3. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом ДНР от 14.05.2014] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>.

4. Указ Главы Донецкой Народной Республики от 06.03.2019 №65 [Электронный ресурс]: офиц. текст – Режим доступа: [http://doc.dnronline.su/wp-content/uploads/2019/03/Ukaz\\_N65\\_06032019\\_ch.pdf](http://doc.dnronline.su/wp-content/uploads/2019/03/Ukaz_N65_06032019_ch.pdf).

5. Пенсии в ДНР: как было, как есть и как будет // DNR LIVE. Деловой портал [Электронный ресурс] / URL: <http://dnr-live.ru/pensii-v-dnr-istoriya-rovyisheniya/> (дата обращения 26.10.2019).

6. Денис Пушилин: Приоритетная задача в законотворческой деятельности – совершенствование экономического законодательства // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] / URL: <https://dnrsovet.su/prioritetnaya-zadacha-v-zakonotvorcheskoj-deyatelnosti-sovershenstvovanie-ekonomicheskogo-zakonodatelstva-denis-pushilin-obratilsya-k-parlamentu/> ред. 26.10.2019.

7. Теория государства и права: учебник для вузов по специальности "Юриспруденция" / Алексеев С. С., Архипов С. И., Грибанов Д. В. и др.; отв. ред. В. Д. Перевалов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Норма, 2011. - 495 с.

## **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

*Горячева Екатерина Александровна  
к.э.н., ст. преподаватель кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

На современном этапе развития социальная защита является приоритетным направлением политики государства. Необходимость существования социальной защиты населения вызвана природой рыночной экономики, которая не может обеспечить всем гражданам равный уровень доходов, занятости. Для того, чтобы избежать социальной и экономической деградации населения вследствие определенных факторов, таких как болезнь, производственная травма, инвалидность, рождение ребенка, старость, в каждом государстве должна быть выстроена эффективная система социальной защиты и поддержки населения. Донецкая Народная Республика является социальным государством, политика которого должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие личности.

На основе анализа ряда научных подходов к рассмотрению сущности социальной защиты населения предложено следующее определение понятия «социальная защита населения – это комплекс мер по удовлетворению потребностей, поддержанию гарантированного минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения, направленный против ситуаций, вызывающих риск нормальной жизнедеятельности граждан, таких как старость, болезнь, смерть кормильца и другие».

Система социальной защиты включает в себя социальное обеспечение, социальные гарантии, социальную помощь и социальное страхование.

Хотя вопрос социальной защиты населения отображается во многих международных документах, эффективное обеспечение социальной защиты охватывает лишь 45% населения мира (социальная защита детей составляет – 35%; матерей с новорожденными детьми – 41%; людей с ограниченными способностями – 28%; безработных – 22%; пенсионеров – 68%). Таким образом, более половины мирового населения не защищено в социальной сфере.

Региональные различия также значительны: в большинстве стран Европы и Центральной Азии, а также в Канаде и Уругвае около 90% населения получают удовлетворительный уровень социального обслуживания. В отличие от этого, менее 18% населения социально защищены в большинстве стран Африки. Страны Северной и Южной Америки отличаются значительным прогрессом в области социальной защиты - 68% охвата населения. В Азиатско-Тихоокеанском регионе общая оценка находится на уровне 39%, однако наблюдаются значительные региональные различия (выше среднего уровня социально защищено население Австралии, Китая, Японии, Республики Кореи и Новой Зеландии). Данные несоответствия напрямую связаны с уровнем экономического развития стран, а также объемами ресурсов, которые инвестируются в сферу социальной защиты. Недостаток таких инвестиций в Африке, Азии и Арабских государствах является основным фактором и препятствием на пути их устойчивого развития.

Министерство труда и социальной политики является главным органом в системе центральных органов исполнительной власти, который обеспечивает социальную защиту граждан, социальное страхование, развитие трудовых отношений, пенсионного обеспечения, контролирует уровень занятости населения, миграцию рабочей силы.

Деятельность министерства труда и социальной политики на определенных территориях реализуется через специальные органы – управления труда и социальной защиты населения. Структура территориальных управлений труда и социальной защиты населения администраций городов, районов, районов в городах Донецкой Народной Республики представлена 31 учреждением.

Особое место в сфере социальной защиты населения занимает пенсионное обеспечение. По состоянию на 2019 г., в территориальных органах Пенсионного фонда на учете состоит около 682 тыс. пенсионеров. Фактические расходы на выплату пенсий за 2018 год составили 37 млрд. руб. Размер минимальной пенсионной выплаты составляет 3194 руб. Средний размер одной пенсионной выплаты в ДНР - 4158 руб.

Однако, следует отметить, что уровень развития пенсионного обеспечения в Донецкой Народной Республике остается неудовлетворительным. Существует много нерешенных проблем. Прежде всего, это уровень пенсий, который значительно ниже прожиточного минимума. Вследствие чего, большая часть граждан пожилого возраста являются малообеспеченными и нуждаются в дополнительной государственной поддержке. Кроме того необходимо разработать механизм повышения размера пенсионных выплат в зависимости

от имеющегося у пенсионера трудового стажа. Учитывая, что на сегодня количество граждан в Республике, имеющих сверхнормативный стаж, составляет порядка 580 тыс. чел., такой вид перерасчета очень актуален.

Что касается социального страхования, то для обеспечения социальной защиты граждан в Республике осуществляют свою деятельность фонды социального страхования. Фондом социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в 2018 г. выплачено пособий на общую сумму более 766 млн. руб. Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в 2018 г. произведены страховые выплаты на сумму 1,6 млрд. руб. Однако, размеры данных выплат остаются настолько низкими, что не в состоянии обеспечить даже десятой части соответствующих расходов. Следует отметить, что в сфере социального страхования сделаны лишь первые шаги, и почти совсем не разработанной остается система медицинского страхования.

Что касается занятости населения, то по данным 2018 г. на учете в центрах занятости Донецкой Народной Республики состояло 44,5 тыс. человек. Уровень трудоустройства обратившихся лиц, ищущих работу, на постоянные рабочие места составил 57%. Общий уровень трудоустройства обратившихся лиц, ищущих работу, составил более 80%. Однако, на сегодняшний день в Республике острой остается проблема по трудоустройству молодежи. Для решения данной проблемы необходимым является внесение изменений в Закон ДНР «О занятости населения» и предоставление работодателям определенных дотаций за создание первого рабочего места для выпускников образовательных организаций.

Проблемным вопросом в сфере трудовых отношений по-прежнему остается доведение размера минимальной заработной платы до приемлемого уровня. Минимальная заработная плата в ДНР установлена на уровне 2514 руб. Для сравнения: даже в Луганской Народной Республике ее размер значительно выше и составляет 3565 руб. Средняя заработная плата в 2018 г. в ДНР составила 10130 руб., что почти в 1,5 раза выше, чем в 2015 г. Донецк по уровню доходов находится в середине рейтинга (заработную плату выше среднего получают 36,7%). Причинами сложившейся ситуации в г. Донецке является снижение интенсивности деятельности промышленных предприятий города по сравнению с довоенным периодом; сложности с рынком сбыта производимой продукции; отсутствие развитой финансовой, социальной и иной инфраструктуры. В разрезе городов Республики заработную плату выше среднего по результатам анализа получают в 8 из 17 городов.

Что касается сферы материальной помощи, то в 2018 г. получателями данных видов помощи стали 167 тыс. чел., а общая сумма материальных выплат составила 2,8 млрд. руб. Однако, в данной сфере до сих пор существует проблема адресности предоставления материальной помощи. Необходимо уточнение категорий семей и лиц, которым данный вид государственной поддержки может быть оказан. С этой целью Министерству труда и социальной политики ДНР необходимо принять участие в разработке проекта соответствующего нормативного правового акта.



Законодательством Донецкой Народной Республики предусмотрено обеспечение протезно-ортопедическими изделиями и техническими средствами реабилитации. Можно отметить, что за 2018 г. обеспечены техническими и протезно-ортопедическими изделиями и средствами 11 тыс. человек на общую сумму почти 145 млн. руб. Однако, существует проблема, связанная с проведением ремонтных работ и обслуживанием уже выданных технических средств реабилитации. Этот вопрос носит острый характер и имеет большое значение для граждан, которые вынуждены пользоваться вышеуказанными техническими средствами. Выходом из данной ситуации может стать создание профильного сервисного центра по ремонту технических и других средств реабилитации на базе Донецкого республиканского протезно-ортопедического центра.

Кроме того, вся система социальной защиты населения Донецкой Народной Республики нуждается в эффективном ее регулировании со стороны законодательства. В настоящее время в Народном Совете Донецкой Народной Республики находятся 13 законопроектов. Основные из них: Трудовой кодекс Донецкой Народной Республики, законы «О защите прав детей», «Об опеке и попечительстве» определены как стратегически важные, требующие безотлагательного рассмотрения. К первостепенным задачам относится принятие также Семейного кодекса ДНР.

Исходя из данного анализа, можно отметить, что, несмотря на тяжелое политическое и экономическое состояние в Донецкой Народной Республике, уже удалось получить первые положительные результаты в сфере социальной защиты населения, однако необходимым остается осуществление первоочередных мер по расширению видов предоставляемых социальных услуг отдельным категориям граждан, увеличения размеров социальных и пенсионных выплат.

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Горячева Екатерина Александровна*  
*к.э.н., старший преподаватель каф. ТУиГА*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*  
*Сергиенко Валерия Игоревна*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*

Человеческие ресурсы (human resources) – трудоспособное население, которое является вещественной основой людского потенциала, характеризующего степень развития физических и духовных возможностей человека.

Для начала рассмотрим значимость людских ресурсов в сфере школьного образования. В школе ресурсами выступают как школьные педагоги, так и учащиеся.

Учительский состав даёт возможность будущему поколению расти, развиваться, получать способности к общению; закладывает базу знаний, нужных для предстоящего существования в обществе; помогает воплотить себя как индивидуума, личность; даёт возможность стать всесторонне развитым человеком, подкованным во всех сферах работы.

Учащиеся в свою очередь представляют собой людские ресурсы, которые имеют большой потенциал, зачастую имеющие заинтересованность в том или ином школьном предмете, познание которого поможет для получения и освоения будущей профессии.

Для того, чтобы ученик развил свои умения и навыки по определённому предмету, проводятся конкурсы и олимпиады школьного, районного, областного этапов.

Именно благодаря «олимпиадному движению» учащийся становится более дисциплинированным, ответственным, который стремится получить всё больше познаний и воплотить их в будущем. Это отличные черты характера, которые понадобятся для предстоящей работы.

Сейчас рассмотрим значимость человеческих ресурсов в сфере высшего профессионального образования.

Для студентов свойственны: образовательная функция, исследовательская, функция самоуправления, коммуникативная. Они сопровождаются и многими другими, сопутствующими или сопровождающими функциями. Преподавателем во взаимодействии исполняются функции: управленческая, содействующая, образовательная, преподавательская, поисковая, гносеологическая и многие другие. Специфичность института в том, что для развития людского ресурса субъектов данные функции можно производить лишь на базе сотрудничества педагогов и студентов.

Преподавательский состав является одним из значимых человеческих ресурсов. Преподаватели осуществляют свою деятельность, направленную на воспитание, обучение, образование и развитие высококвалифицированных профессионалов по разным фронтам: медицина, образование, экономика, право и т.д.

Студенты – немаловажный человеческих ресурс. Студенты – это будущие финансисты, юристы, доктора, шахтёры, судьи, разработчики ПО, преподаватели ВУЗов. Студенты в основном, «молодой актив», который сумеет развивать и строить просвещённое, социальное, новое общество, которое будет внедрять инновации, развивать все отрасли экономики, науки, техники; на базе зарубежного опыта создавать свои новейшие технологии по производству товаров, техники и т.д. Студенты – креативные интеллектуалы, которые могут поднять не только общество, но и государство в целом «с колен».

По моему мнению, государство должно производить обмен студентами, предоставлять стажировку за рубежом, предоставлять рабочие места, и, если

необходимо рабочее место для проведения исследовательских работ в той или иной сфере, чтобы не было «оттока умов» за границу. Чем больше перспектив будет у молодого бакалавра, магистра или аспиранта, тем больший вклад он сможет внести в развитие общества и государства; поднять экономику, наладить связи со многими ведущими странами, и стать одним из лучших государств на международной арене.

Поскольку образовательно-научный процесс университета затрагивает область всех отношений человека, имеющих отношение к его развитию, в качестве результата развития человеческого ресурса:

- на индивидуальном уровне он имеет индивидуализацию – интеграцию человека с самим собой;
- на групповом уровне он имеет персонализацию – интеграцию человека с другими людьми;
- на социальном уровне он имеет социализацию – это интеграция человека с внешним миром.

Приведенные аргументы вполне убедительны: преподавательский состав университета способен целенаправленно развивать человеческий ресурс субъектов, в частности, формировать компетентность выпускника, укреплять его (сохранять) здоровье, развивать личные качества. Предприятия, в свою очередь, оценивают эти результаты в виде более высоких стартовых зарплат и других условий найма выпускников.

Представленная характеристика направленного на развитие человеческого ресурса может стать общим основанием решения задач университетского образования. Ею можно пользоваться и на ступени бакалавриата, и в магистратуре. В то же время, направленность на развитие человеческого ресурса является лишь одной из задач университетского образования. То есть не сводится к решению соответствующей задачи, ее необходимо решать в комплексе с другими задачами, поставленными перед университетским образованием в целом и перед каждым его направлением и уровнем (ступенью).

Вывод: ресурсами в сфере образования являются учащиеся, учителя, студенты, преподаватели. Каждый из этих лиц вносит вклад в развитие общества. В школе закладывается база познаний, формируется ученик, как индивид и личность. Именно благодаря школьным знаниям учащийся определяется с выбором будущей профессии. Ученики, будущие студенты, сотрудничая вместе с преподавателями смогут стать высококвалифицированными специалистами в той или иной сфере. Полученный опыт, умения и навыки помогут выпускникам ВУЗов построить экономически развитое и процветающее государство.

## ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Горячева Екатерина Александровна*  
*к.э.н., старший преподаватель каф. ТУиГА*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*

*Усачёва Анастасия Васильевна*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*Г. Донецк*

Актуальность данной темы обусловлена тем что, неотъемлемым ресурсом развития муниципальных образований на сегодняшний день становится информационно-коммуникативная политика. В последнее время кардинальным образом изменились уровень и качество отношений между властными структурами и гражданами вследствие возросшего потока информации, поступающей в общество, а также с возникновением инновационных форм и технологий информационного обмена. Пристальное внимание органами государственной власти уделяется осуществлению информационно-коммуникативной деятельности на муниципальном уровне. Рассматривают ее в свою очередь, как один из наиболее эффективных инструментов систем местного и государственного управления.

Данная область несет в себе также ряд нерешенных проблем, среди которых: недостаточно налаженный конструктивный диалог властных структур с обществом; слабое доверие граждан к власти; низкий уровень развития качества связей между властью и обществом; степень значимости научно обоснованного механизма улучшения коммуникативно-информационных связей органов местного самоуправления и населения, проживающего в муниципальном образовании, и др.

Цель информационно-коммуникативной политики органов местного самоуправления заключается в разработке эффективной системы информирования жителей о работе органов муниципальной власти, помощь в развитии информационных каналов, усовершенствование коммуникаций власти с населением. В данном случае средства массовой информации и массовой коммуникации выступают мощным ресурсом, информирующим граждан по вопросам деятельности органов местного самоуправления с целью повышения эффективности участия граждан в процессе принятия решений, а также их реализации на практике. Под информационной деятельностью следует подразумевать сам процесс информирования населения муниципального образования и информационного взаимодействия населения и органов местного самоуправления.

В структуре муниципального управления информационно-коммуникативная деятельность является стратегическим направлением. Социо-

коммуникативная эффективность муниципальной власти заключается в том, что бы органы местного самоуправления могли качественно и профессионально проводить информационную политику. Эффективность любых управленческих решений органов местного самоуправления, какими бы грамотными они не были, прежде всего, зависит от своевременного реагирования на возникающие в муниципальном образовании проблемы, от наличия обратной связи с населением и от ведущих информационных технологий[1].

Развитие информационных технологий привело к понятию «виртуальные человеческие ресурсы». Это оказывает значительное влияние на практику в области человеческих ресурсов. Работа местного самоуправления с гражданами позволяет переходить к новому уровню взаимодействия, основанному на профессиональной подготовке, потому что использование технологий делает информацию более доступной для всех, сокращает время, выполняя административные задачи, позволяет качественно функционировать и сокращает расходы.

Можно выдвинуть ряд мероприятий, которые внесут значительные перемены в уклад органов местного самоуправления на основе информационных новинок:

- ведение ежемесячной колонки, посвящённой успехам и проблемам района, чрезвычайным происшествиям, новости общественного значения;
- электронная подача заявления на выписку доверенности;
- видеоконференция с подведомственными организациями (дом культуры, детский сад, медпункт, библиотека) и районами и областными инстанциями (соцзащита, статистика, пенсионный фонд, налоговая);
- онлайн-семинар по пожарной безопасности (организация систем видеонаблюдения за местами повышенной пожарной безопасности, назначение ответственного на закреплённом участке), безопасности на воде в летний сезон (смс-оповещение при помощи мобильного провайдера про места повышенной опасности для купания, ловли рыбы, прогулок на лодке), террористическая безопасность и прочие чрезвычайные происшествия (трансляция видео-инструкций);
- электронная подача заявок, касающихся земельных, жилищных, общественных вопросов;
- электронная заявка на вызов мастера бюро технической инвентаризации, электрика, сантехника и других служащих;
- организация деятельности граждан для самостоятельного решения вопросов местного значения с помощью интернет-технологий;
- открытое слушанье предложений и жалоб населения;
- видеоконференции по поводу муниципальных закупок;
- SMS оповещение граждан о месте проведения добровольного субботника, важных культурных мероприятиях, днях вывоза бытовых отходов коммунальными службами район;
- открытое обсуждение проектов, планов социально-экономического развития, правил землепользования, застройки.
- электронный документооборот;

- электронный архив;
- электронная подача данных в органы статистики, пенсионный фонд, налоговую.
- электронная подача документов при открытии муниципальных учреждений.

Так же имеется смысл в том, чтобы уделить внимание муниципальным сайтам. Их внешний вид, пользовательский интерфейс играет немаловажную роль. Гражданин не должен тратить слишком много времени на разбор веб-сайта своего города, чтобы найти то, что он ищет, важно, чтобы он видел, что предпринимаются согласованные усилия, чтобы поместить информацию, которую необходимо донести до населения, в легкодоступную область Интернета.

Позволяет автоматизировать работу с документами любых типов и практически на всех стадиях жизненного цикла, начиная от задания на разработку и кончая сдачей в архив, внедрение автоматизированной информационной системы управления муниципальным заказом. Помимо этого, приведенное выше качество дает возможность выстраивать систему согласно различным специфическим участкам, будь то традиционное делопроизводство, с параллельным хождением электронных и бумажных документов, либо же разработка проектно-конструкторской документации, с поддержкой сканирования, распознавания и индексирования.

Результативность экономических действий рассчитывается набором характеристик, отображающих соответствие расходов и доходов. К подобным признакам принадлежат: социальная, экономная, финансовая результативность. Экономический эффект от внедрения информационных систем может быть лишь косвенным, так как внедренные программы автоматизации - не прямые источники дохода, а только вспомогательные и служат для получения качества обслуживания либо помогают минимизировать затраты[2].

Информатизация направлена на совершенствование всех областей жизни человека, будь то подача электронного заявления или что-либо иное. Информация – это средство управления и она должна быть донесена вовремя, в точности, в любое время и в любом месте. Муниципальное управление как в принципе любое управление в наше время трудно представить без информационных технологий. Грамотно сформированная информационно-коммуникативная политика невероятно упрощает жизнь, вызывает уважение к работе местных органов власти и служит гарантом стабильной социально-экономической ситуации в целом.

#### Список использованных источников

1. Электронная библиотека диссертаций / [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks / [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru)

## АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ПРОБЛЕМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ОРГАНАМИ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ, ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ БИЗНЕСА И НАСЕЛЕНИЕМ ГОРОДА ДОНЕЦКА

*Горячева Екатерина Александровна*  
*к.э.н., старший преподаватель кафедры ТУиГА*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*

*Тишина Алёна Витальевна*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*

Общественными (некоммерческими) организациями, с точки зрения социологии, принято считать “группы людей (граждан), добровольно объединившихся для достижения общих целей и общих интересов и действующих на принципах самоуправления”. Такие группы могут возникать для решения недолговременных, локальных задач: родительские, ныне попечительские советы в школах или вузах; различные инициативные группы. Общественные организации отличаются от других типов организации (предпринимательских, политических, ассоциативных кооперативных) тем, что цель их работы направлена не на доступ определенных людей к власти, управлению определённой частью общества или получение прибыли, а для решения общих проблем группы людей или организаций. Некоммерческие организации могут быть неформальными, когда цель их деятельности краткосрочна, и не отражена в каких-либо регламентирующих документах. Неформальные некоммерческие организации – это неустойчивая структура, в большинстве случаев прекращающая свою деятельность по достижении цели или по другим причинам. Со временем, накопления информации и опыта, практической работы эти группы могут перейти на другой уровень, если они зафиксируют факт своего существования согласно законодательству и получают свидетельство о регистрации как юридическое лицо.

Некоммерческим организациям разрешается помимо основной деятельности заниматься предпринимательской, получая возможность дополнительного заработка денежные средства. Но такая деятельность имеет ограниченный характер и направлена на возможную прибыль с учетом выполнения уставных целей:

- производство услуг, товаров, приносящих прибыль некоммерческой организации;
- приобретение и реализация ценных бумаг;
- реализация имущественных и неимущественных прав;
- участие в хозяйственных обществах и товариществах на вере в качестве вкладчика.

Кооперация в качестве всеобщего свойства природного мира и человеческого общества присутствует в учениях многих экономистов, историков, социологов. Они правомерно считают кооперацию главным организующим принципом общественной жизни, а некоторые – главной категорией своих учений. Вначале кооперация как понятие истолковывалась и понималась широко, отождествлялась с общественным взаимодействием, взаимопомощью, сотрудничеством, солидарностью, трудовой ассоциацией.

Основными проблемами в сотрудничестве общественных организаций с органами местной власти, представителями бизнеса и населением являются:

- имиджевые;
- бесперспективность сотрудничества;
- мотивационные;
- несовершенство, недостаточный уровень навыков управления у руководства общественных организаций;
- несогласованность действий общественных организаций с органами власти;
- низкая степень количества качественных мероприятий и нехватка спонсорского финансирования;
- малый охват аудитории в социальных сетях и СМИ;
- высокий уровень бюрократии;
- незаинтересованность населения в общественной работе и волонтерской деятельности;
- привлечение административного ресурса на мероприятия;
- недостаточное количество актуальных и интересных мероприятий предметно направленных на свою целевую группу;
- низкий уровень политического веса и социальная апатия населения, недоверие к общественным организациям.

**Имиджевые.** Основной имиджевой проблемой среди всех общественных организаций в ДНР является отсутствия бренда организации, что приводит к пониженной узнаваемости или неузнаваемости ОО. Наряду с этим существует проблема ребрендинга организации, который требуется вследствие некоторых провалов в работе общественных организаций.

**Бесперспективность сотрудничества.** Бесперспективность сотрудничества населения с общественными организациями города Донецка заключается в отсутствии обратной связи, несоизмеримое количество потраченного времени на волонтерскую деятельность с количеством полученных благ от общественных организаций. Отсутствие карьерного роста в ОО, что приводит к нецелевому использованию качественного актива.

**Мотивационные.** Отсутствие возможности получить конкретные материальные и не материальные блага от общественных организаций. Недостаточная степень защиты на случай не справедливых действий руководства. Малое количество площадок для раскрытия потенциальных лидеров среди актива в различных направлениях деятельности. Низкий уровень



профессиональной мотивации лидеров для работы с населением и достижения общественно важных целей.

Несовершенство, недостаточный уровень навыков управления у руководства общественных организаций. Основной проблемой является отсутствие постоянной дискуссионной площадки для совершенствования ораторского мастерства лидеров ОО и не идеальный механизм взаимодействия и обратной связи среди высшего руководства, лидеров, активистов, волонтеров и членов общественных организаций. Низкий уровень управленческих навыков у лидеров ОО, а также сложность в работе с большим количеством людей.

Несогласованность действий общественных организаций с органами власти. Большое количество смежных и одинаковых мероприятий на разных уровнях. Не достаточное взаимосвязь и взаимодействие в совместных мероприятиях, что пагубно сказывается на итогах общей деятельности работы. Применение административного ресурса общественными организациями и органами местного самоуправления, что приводит к уменьшения общего количества людей на массовых (республиканских) мероприятиях.

Низкая степень количества качественных мероприятий и нехватка спонсорского финансирования. Малое количество задействованных чел/час для создания качественных мероприятий. Несовершенство механизма диалога с активистами, членами, волонтерами и населением для создания для них действительно нужных и полезных мероприятий под патронатом общественных организаций. Недостаточное количество интеллектуальных ресурсов (проектов, мероприятий, идей) и невозможность их финансового подкрепления. Низкий уровень спонсорской помощи общественным организациям, как следствие ухудшения качества мероприятия и нехватка денежных средств на поощрения активистов

Малый охват аудитории в социальных сетях и СМИ. Информатизация населения на данный момент находится на недостаточно уровне в ДНР, это служит причиной тому, что в социальных сетях общественные организации получают минимальный охват. Даже при условии, что организация считается молодежной в соц. сетях не хватает четко направленного контента на эту целевую группу, такая же проблема существует во всех ОО. Постоянное освещение в СМИ быстро наскучивает зрителям, в связи с тем, что телеканалы постоянно ратируют новости об общественных организациях, чаще всего это приводит к не освещению интересных и качественных мероприятий. Другими словами граждане не получают информацию о достойно выполненной работе общественных организаций. Так же отсутствует реклама на телеканалах и в печатных издания о предстоящих мероприятиях, то есть мы возвращаемся к проблеме недостаточной раскрутки в социальных сетях.

Высокий уровень бюрократии. Большое количество внешней и внутренней документации приводит к уменьшению времени на занятие общественно полезными делами. Вследствие чего лидер не выполняет взятые на себя обязательства по постоянному повышению качества мероприятий и количественному росту своей ячейки. Задействование административного

ресурса также ведет за собой огромную бумажную волокиту, что тоже приводит к большому количеству потерянного времени. Нерациональное использование чел/час затраченных на написание планов, отчетов и подгрузок для телеканалов, могли быть использованы на рост качества и количества мероприятий, так как создание проекта или мероприятия – процесс более трудоёмкий и в него требуется закладывать большее количество времени, чем в любые другие задачи связанные с работой в общественной организации.

Незаинтересованность населения в общественной работе и волонтерской деятельности. В ДНР отсутствует альтруистическое настроение среди населения, что приводит к невозможности привлечения граждан республики к волонтерской деятельности, так как волонтер – это доброволец, который на бесплатной основе готов помогать обществу. В основной массе работающая часть населения ДНР состоит в профсоюзах, что налагает на них обязательства общественных работ на благо своего предприятия и своих коллег. Это говорит о том, что люди и так заняты общественной работой и не хотят получать дополнительную социальную нагрузку. Несмотря на это многие граждане являются членами профсоюза и общественной организации.

Привлечение административного ресурса на мероприятия. Так как большинство общественных организации имеет малое количество активистов, то они прибегают к привлечению административного ресурса, но это чревато тем, что у людей складывается ощущение, что их используют, а это самая худшая антиреклама для общественных организаций. При этом с этими людьми требуется проводить подготовительную работу, так как большинство из них не знают, в каком мероприятии они принимают участие и, разумеется, что они не могут рассказать о нем и не могут дать интервью телеканалам, а если и могут, то качество этой новости не пройдет редактуру на телеканале

Недостаточное количество актуальных и интересных мероприятий предметно направленных на свою целевую группу. Общественные организации не ставят перед собой задачу четкого определения целевых групп, что ведет за собой полный разброс целей и задач мероприятий. Не существует четкой градации разделения населения на группы.

Низкий уровень политического веса и социальная апатия населения, недоверие к общественным организациям. Нехватка общественных и деловых связей с государственными служащими, что приводит к увеличению количества спорных моментов в ходе совместной деятельности. Из-за низкого уровня политического веса население не доверяет и не признает авторитет общественных организаций. В связи с боевыми действиями, большинство людей на психологическом уровне не хотят ассоциировать себя с тем или иным политической, общественной организацией, что означает недостаточное количество работы в продвижении и рекламе общественной организации.

## СПЕЦИФИКА РЕКЛАМЫ И PR В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ

*Довгаль Елена Александровна  
Луганский национальный университет  
имени Владимира Даля,  
г. Луганск*

В современных условиях действия по связям с общественностью, помогающие улучшить взаимопонимание между структурой и потребителем, являются непременным атрибутом деятельности всех организаций. Большинство рассматривают PR в качестве продолжения или замены старого доброго средства информирования – рекламы. Такое понимание задач крайне примитивизирует само понимание PR как управленческой науки и существенно обедняет его эффективность. [4, с. 201]

Туризм – это стремление человека не только к релаксации, но и попытка вписаться в чужой мир, проверить свои социальные нормы и установки на прочность.

Задачи PR не в том, чтобы просто информировать потребителя или переориентировать его с помощью различных уловок на продукцию организации – с этим успешно справляется реклама. PR же управляет не соблазнами, а смыслами. Специалисты ориентируются, прежде всего, на имеющиеся у людей представления (стереотипы), которые эксплуатируют для создания нового знания (через информирование), что приводит к изменению отношения (через избранный контекст или дискурс) объекта воздействия к предмету и, в конечном счете, к изменению поведения целевой аудитории.

Изменения могут происходить через вовлечение аудитории в процесс дискурса (дискурс – вербально артикулированная форма объективации содержания сознания, регулируемая доминирующим в той или иной социокультурной традиции типом рациональности), способного в результате создавать у публики ощущение сопричастности к происходящему, или созданием текстов, ориентированных на стереотипичные представления целевой аудитории. Более изощренным приемом является способ, ориентирующий аудиторию на «самостоятельные» выводы и формирование новых стереотипов, вытесняющих старые на периферию сознания.

Например, если потребитель любит комфорт, даже самые опытные специалисты не заставят его самозабвенно наслаждаться «прелестью» бытовых неудобств. Но это не значит, что усилия, направленные на рекламу «походной романтики» пропадут бесследно. В действительности все зависит от контекста, в котором подается сообщение. Вполне нормально предложить человеку возможность почувствовать себя первооткрывателем, что по стереотипу требует наличия бытовых неудобств, или на время вернуться «к истокам», – превратиться из благополучного клерка в дикаря и дать выход эмоциям, или повысить самооценку. Или задеть еще какие-то струны сложной человеческой

души – все зависит от целевой аудитории. Цель достигается довольно сложными психологическими средствами воздействия. [6, с. 370]

К сожалению, возможности PR не понимают доморощенные специалисты «по связям с общественностью», продолжая по сути своих действий подменять не менее непрофессиональных рекламистов или маркетологов. Таким образом, следует констатировать, что огромный потенциал PR используется с минимальным эффектом. Чаще всего PR рассматривают именно как скрытую или модифицированную рекламу, что искажает его сущность и выхолащивает содержание. [7, с. 156]

Значение PR-работы для туристской отрасли огромно. Туризм является одним из ключевых интеграторов по эксплуатации старых и созданию новых стереотипов и установок. Именно туристы, праздно навещающие чужие страны, создают новые мифы, легенды и образцы поведения.

Туризм, знакомя человека с другими культурами, остро нуждается в информировании клиентов далеко не из альтруистических соображений. Постоянно расширяя сферы своей деятельности – увеличивая возможность выбора маршрутов, совершенствуя сервис, туристские организации ориентированы на удовлетворение как можно большего количества потребителей, которых надо уговорить вкладывать деньги в предлагаемый товар. И здесь на службу туризму приходят как раз методы PR. [1, с. 152]

Во-первых, это создание моды на путешествия и отдых. Собственно, гуманизация современной цивилизации способствует торжеству эгоистического мировоззрения. Поэтому формирование имиджа самого процесса отдыха как бы подталкивает людей к покупке туров и расслаблению.

Во-вторых, стремление современного человека на самостоятельную информированность – увидеть своими глазами – добавляет привлекательности маршрутам самого разного профиля, особенно, если продемонстрировать экзотику, мировые шедевры, экстрим и т.д. по ТВ.

В-третьих, релаксация в наиболее комфортных для человека условиях – гарантия «снятия» посттрудового и бытового стресса, что для многих наиболее ценно. Ставка на самоудовлетворение (именно не семьи, а себя любимого) – один из главных способов раскрепостить человека, поднять уровень его самоуважения и создать у него иллюзию вседозволенности и вседоступности. Слишком строгие рамки социума – особенно на рабочем месте (условности, требования, шаблоны поведения) – заставляют людей искать направления «временного побега от цивилизации». [2, с. 317]

Туризм – это стремление человека не только к релаксации (для этого подойдет и городской пляж или мягкий диван), а попытка вписаться в чужой мир, проверить свои социальные нормы и установки на прочность. Кто больше всего любит путешествия? Те, кто постоянно доказывает себе, что «их» национальные принципы – лучшие, и пытаются убедиться, что все другие – дикари. Или те, кто с легкостью может отказаться от цивилизованных норм, чтобы «вкусить прелести» чужой цивилизации. Но и те и другие должны в

начале осознать наличие данных потребностей в себе. А для этого и существует реклама (куда) и PR (для чего). [5, с. 288]

Следует отметить еще некоторые возможности PR. Это создание не просто стереотипов, а модных стереотипов. Например, куда поехать в свадебное путешествие, где лучше всего отдыхать детям, молодежи и т.д. Не менее важным является и формирование престижности мест отдыха. Учитывая, что современное общество ориентируется в своих пристрастиях на высшие классы, таблоиды пестрят названиями, где будут отдыхать звезды различных уровней. Понятно, что воспользоваться тем же уровнем комфорта у простого обывателя не получится в силу недостаточности средств, но – как и в стиле одежды – создать приемлемые симулякры туризм в состоянии. [8, с. 66]

У туризма существует ряд проблем, с которыми ему придется столкнуться завтра. В первую очередь это касается формирования имиджа самих туристов. Бесконтрольные образы, строящиеся на стереотипах, способствуют созданию только бесконтрольных негативных шаблонов, которые могут в дальнейшем перейти в практику. Если данным образам предоставить возможность спокойно развиваться и закрепляться в сознании, то недалек тот день, когда страны вынуждены будут договариваться уже не по процессам глобализации, а по разделу мира на туристские зоны, чтобы граждане одной страны не столкнулись с гражданами другой. [9, с. 34]

Проблемой являются и неустойчивые образы новых направлений для путешествий, которые пока функционируют только в рамках моды и, скорее всего, долго не продержатся. Чаще всего уникальное торговое предложение в современных условиях является искусственно созданным отличием, которое исчезает так же быстро, как и появляется. А это, в свою очередь, заставляет искать новые «товарные» или придумывать несуществующие характеристики. Что свидетельствует о том, что в туризме слабо задействован именно PR, который как раз гарантирует устойчивость предложенного отличия, в перспективе преобразовывающегося в стереотип.

Не менее серьезной проблемой являются уже существующие негативные стереотипы.

В такой ситуации задача PR – изменить негативные установки. Это не значит, что надо придумать нечто, что при ближайшем рассмотрении не будет соответствовать действительности. Нет необходимости обманывать или вводить в заблуждение. [3, с. 292]

К сожалению, в современных условиях стандарты постепенно «убивают» оригинальность, и PR вместо того, чтобы творить моду, слепо следует за ее изменениями. Искусственно созданная конкуренция между рекламой и PR также не способствует развитию последнего. Однако если более точно определить задачи PR, то все недоразумения исчезнут, и реклама и PR будут только дополнять друг друга, ориентируя людей на получение удовольствия, а не становясь прологом к разочарованию от испорченного долгожданного отдыха.

## Список использованных источников

1. Аренков, И.А. Бенчмаркинг и маркетинговые решения / И.А. Аренков, Е.Г. Багиев // СПб.: Изд-во СПбУЭФ. – 2007. – 238 с.
2. Гапоненко, А.Л., Панкрухин, А.П. Общий и специальный менеджмент: Учебник. М.: Издво РАГС. – 2006. – 568 с.
3. Гелета, И.В. Экономика организации (предприятия): учебное пособие. М.: Магистр. – 2009. – 303 с.
4. Зайцев, Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: учебник для вузов. М.: ИНФРАМ. – 2009. – 454 с.
5. Калиберда, Е.Г. Связи с общественностью в сфере экономики: Учебное пособие. М.: Логос. – 2008. – 328 с.
6. Панкрухин, А.П.. Маркетинг: Учебник. М.: Омега-Л. – 2006. – 656 с.
7. Сафронов, Н.А. Экономика организации (предприятия): учебное пособие. М.: Магистр. – 2009. – 256 с.
8. Тимофеев, М.И. Связи с общественностью (паблик рилейшнз): Учебное пособие М.: Омега-Л. – 2009. – 127 с.
9. Шмелев, Н.А., Ваганов, А.С. Стратегический маркетинг: учебное пособие. М.: МФПА. – 2008. – 77 с.

## ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

*Ермолаева Наталья Владимировна,  
ст. преподаватель кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР», г.  
Донецк*

На современном этапе модернизации управленческой деятельности, в условиях реформ нового времени, возникает потребность в высококвалифицированных и ответственных кадрах, обладающих комплексом современных знаний и навыков управленческого менеджмента. Поэтому комплектование органов государственной власти квалифицированными специалистами приобрело первостепенное значение.

Нашему молодому государству необходимы высококвалифицированные специалисты, знающие, в каком направлении будет двигаться общество, каковы его общие приоритеты, а также готовое к внедрению новшеств, опираясь на социокультурные традиции и собственную историю. Развитие государства постоянно требует формирования штата управленцев, которые будут нести ответственность за судьбу страны, общество, его духовное состояние, обладать необходимыми знаниями и с уважением относиться к историческим закономерностям развития.

Система профессионального обучения государственных служащих неразрывно связана со становлением государственной службы и является составной частью ее кадрового обеспечения. Сегодня нет практически ни

одного вопроса организации и функционирования государственной службы, который не был бы связан с профессионализмом сотрудников. Иначе говоря, развитие государственной службы и обучения кадров органично взаимосвязаны.

Становление системы непрерывного профессионального обучения государственных служащих стало насущной необходимостью и важным фактором укрепления государственности и формирования социально-ориентированной экономики.

Практика государственного управления свидетельствует также о том, что содержание профессионального обучения должно носить опережающий характер, учитывать динамизм социальных процессов. В основу реформирования системы обучения государственных служащих на первый план выдвинута социальная природа профессионального обучения, гарантии гражданам прав и равных возможностей для профессиональной подготовки, оптимизация содержания, открытость новым технологиям.

Актуальным также является вопрос о необходимости выработки эффективной системы подготовки и повышения квалификации. Поэтому целесообразно создать так называемую систему обязательного обучения, которая в определенной степени помогала руководителю в его деятельности, упрощала процесс принятия определенных решений и выполнения им должностных обязанностей.

Содержание учебных программ должно обуславливаться содержанием функциональных полномочий руководителя или служащего, поскольку сегодня они сводятся к выполнению целого ряда функции - юридической, экономической, финансовой, политической и социально-гуманитарной. Именно поэтому возникает потребность в учебной программе, которая углубляла бы знания в каждой из этих сфер.

Следует также отметить, что процесс непрерывного обучения должен основываться на реализации принципа справедливости по обеспечению возможности каждого государственного служащего на обучение на протяжении всей карьеры, а также качества обучения и, наконец, возможности применить результаты обучения во всех сферах и на всех уровнях власти.

Исходя из этого, повышение квалификации государственных служащих должно осуществляться по двум направлениям, а именно профессионально-квалификационным, связанным с обучением и самообразованием, получением новых умений и навыков, и профессионально-должностным, связанным с формированием единой эффективно действующей системы функционирования органов власти, где максимально учитываются возможности и способности каждого работника, его опыт, возраст, характерные особенности, умения, знания.

При этом важно создать такие условия, при которых государство и его аппарат были бы взаимозаинтересованы в профессиональном развитии всего персонала государственной службы и конкретного работника и, как следствие, в повышении эффективности управленческого труда.

На основе сказанного, необходимо выделить основные условия и факторы осуществления повышения квалификации, как на индивидуальном, так и на личностном уровне государственных служащих, а именно: создание системы поощрения; обеспечение системности и последовательности профессионального роста; реализация потребности в своем профессионально-квалификационном развитии; повышение эффективности и качества труда; управленческие процессы.

Организация и функционирование системы повышения квалификации государственных служащих должна базироваться на следующих принципах, выражающих ее сущность и социальное назначение: системности; функциональности; единства; дифференцированности; обязательности и непрерывности обучения; опережающего характера обучения; установление взаимных прав, обязанностей и ответственности; установление правовых последствий; обеспечение высокого качества и эффективности обучения; государственного управления и координации деятельности всех элементов системы повышения квалификации государственных служащих; учета отечественного и зарубежного опыта повышения квалификации государственных служащих.

Ведь, согласно требованиям общественного развития, государственные служащие должны быть подготовленными к решению неожиданных, нестандартных, динамических проблем. Поэтому целесообразно больше внимания обращать на прикладной характер обучения. Кроме того, управленческий персонал государственного управления должен обладать высокими профессиональными и моральными качествами, иметь высокую гражданскую позицию по поиску механизмов эффективного осуществления государственной политики.

Таким образом, создание системы непрерывного профессионального обучения госслужащих стало необходимостью и важнейшим фактором укрепления института государственной службы, а создание качественной системы обучения госслужащих должно опережать преобразования в структурах власти, в организации государственной службы.

## **ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ**

*Иванина Елена Александровна  
доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР», г. Донецк  
к.э.н., доцент*

Эффективность работы любой организации, способность соответствовать запросам своих потребителей обусловлены необходимостью постоянного информирования о том, какое мнение о ее деятельности имеет целевая аудитория. То есть существует необходимость в установлении связей с



общественностью, что делает public relations важным и неотъемлемым элементом процессов коммуникации на рынке, где работает предприятие, а, следовательно, целью связей с общественностью является изменение общественного мнения в пользу организации и формирование ее положительного имиджа.

Конкретной, установившейся формулировки взаимосвязей с общественностью (Public Relations.), на данный момент не существует, так как разные ученые рассматривают этот процесс с различных сторон. Так, один из знаменитых специалистов в области связей с общественностью Сэм Блэк трактовал public relations, как искусство и науку с помощью которой достигается гармония посредством взаимопонимания, которое, в свою очередь, основано на правдивой и полной информированности. С другой стороны, public relations рассматривают как процесс который способствует установлению взаимопонимания и доброжелательности между личностью, организацией и другими людьми, группами людей или же социумом в целом при помощи распространения материала, который содержит разъяснение, а также развитие обмена (информацией) и оценку социальной реакции.

Анализ различных подходов к определению сущности и целевой ориентации public relations, показал, что в качестве цели связей с общественностью одни исследователи (С. Блэк, Э. Бернейз, Р. Харлоу, Н. Григорьева, И.М. Синяева и др.) видят гармонизацию отношений между фирмой и ее общественностью, другие – цель public relations сводят к созданию публицити, положительного стиля фирмы или же положительного социального мнения о ней, это такие как Д. Дети, И. Артемникова, Г. Почешдов, И.В. Алешина и др. [1].

К основным средствам организации связей с общественностью относят связь со средствами массовой информации, пиар посредством печатной продукции, деятельность, направленную на формирование положительного имиджа органов государственного управления и др.

Развитие public relations-деятельности, как профессиональной сферы первоначально начала развиваться в США. И обобщая американский опыт в этой сфере, экономист Р.Смит выделил четыре основных этапа в истории связей с общественностью (табл. 1) [1].

Таблица 1

Этапы развития Public Relations

Название этапа	Цель мероприятий связей с общественностью	Характер коммуникации
Эра манипулирования	пропаганда	Односторонняя
Эра информирования	распространение информации и правдивость	
Эра убеждения	влияние на общественное мнение и поведение	Двухсторонняя
Эра взаимовлияния	взаимопонимание и разрешение конфликтов	

Возникновение профессиональной специализации public relations происходит в начале 20-го века. Данный процесс связан с усилением предпринимательства, представители которого имели негативную репутацию. Рассмотрим этапы развития связей с общественностью в США И России (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ развития связей с общественностью в  
США и России

Страна	Этап	Характеристика
1	2	3
США	«американское начало» (1775-1783 года)	Развитие данного этапа происходит преимущественно в политической сфере. Агитация населения и пропаганда взглядов основателей, которые работают для изменения общественного мнения.
	«Этап публицити» (1810-1900 года)	Характеризуется появлением новой профессии – пресс-агентов, которые первые реализовали на практике систематические усилия по работе с общественностью.
	«Эра рассады» (1900-1920 года)	Характеризуется периодом расцвета публичных скандалов. В этот период завершается бесконтрольный промышленный рост и обостряются многие социальные проблемы.
	«Становление public relations как профессии и научной дисциплины» (1920-1940 года)	Характеризуется проведением массовых исследований общественного мнения, выпуском первой книги (Кристаллизуя общественное мнение) написанной Эдвардом Бернейем, которая описывает public relations-практику. На данном этапе система public relations успешно развивалась на уровне государственной власти.
	«Послевоенная эра» (1945-1965 года)	Связан с переходом к постиндустриальному, потребительскому обществу. Начали появляться службы «внешних отношений», создана IPRA (Международная ассоциация public relations), которая официально признана ООН и ЮНЕСКО. Принимается официальный кодекс профессионального поведения и этики специалистов ПР. Функции ПР-практиков постепенно меняются от «рекламных» (создания публицити и промоушн) к исследовательским и консультационным.
	«Современный этап» (1965-наше время)	Этот период характеризуется ускоренным ростом высоких технологий, увеличением коммуникационных каналов, процессами глобализации. Public relations -технологии становятся широко востребованными в социальной, политической и экономической сферах.
Россия	до институциональный (1988–1990 года)	На данном этапе появляются субъекты профессиональной деятельности. Первыми субъектами public relations -рынка в России

		являются московские отделения международных агентств и пресс-службы в государственных структурах.
	институциональный (1991–1994 года)	На этом этапе возникает организация субъектов public relations -деятельности, а именно, создается первое профессиональное объединение – «Российская ассоциация по связям с общественностью» (РАСО), открывается новая специальность – «Связи с общественностью». Продолжают появляться отечественные ПР-агентства: «Нике», «Имидж-контакт», «Альтер эго», «Михайлов и партнеры», принимается «Декларацию этических норм и принципов в области связей с общественностью». А российские агентства изучают зарубежный опыт и применяют на практике.
	активное развитие (с 1995 года)	Этот этап обуславливается большим скачком в развитии public relations. На это значительно повлияли такие обстоятельства: завершение рекламного бума, который был вызван деятельностью финансовых пирамид; расширение и усложнение деятельности избирательных кампаний, которые наиболее влиятельны в сфере связей с общественностью; а также не доверие к СМИ со стороны общества.

Итак, потребность в связях с общественностью возникает на определенном этапе развития гражданского общества, когда государство и граждане становятся взаимозависимыми.

В настоящее время связь с общественностью используется практически во всех отраслях и сферах российской деятельности, а именно: в государственном управлении, бизнесе и политике, образовании и здравоохранении, шоу-бизнесе и спорте.

В зависимости от отраслевой принадлежности public relations имеет определенную специфику (табл. 3).

Таблица 3

## Сферы деятельности public relations

Сектор	Характеристика
Государственный сектор	public relations присутствует в структурах двух ветвей власти: законодательной и исполнительной, нацелен на информирование населения о деятельности структур власти и формирование их положительного имиджа.
Коммерческий сектор	public relations направлен на создание позитивного отношения к компании потребителей, инвесторов, партнеров, на создание стабильных условий существования организации или продукта.
Общественно-политический сектор	В данном секторе, связи с общественностью

	присутствуют в виде ПР-служб политических партий, движений, общественных организаций, фондов. В этом случае ПР-мероприятия направлены на поддержание и коррекцию имиджа политического лидера или фирмы, на сохранение или изменение власти посредством работы с общественным мнением.
--	---

Мы видим, что в каждом из секторов, представленных в табл. 3, присутствует своя специфика деятельности, но нацелена она, как правило, на формирование позитивного имиджа соответствующей организации.

Таким образом, залогом возникновения деятельности по связям с общественностью является создание демократических основ общества, на основе активных действий по достижению доброжелательности, сохранения репутации и установления надлежащих внутренних отношений.

#### Список использованных источников

1. Васильева, М.М. Связи с общественностью в органах власти. Учебник для академического бакалавриата / М.М. Васильева. – Москва: Наука. – 2016. – 495 с.
2. Коноваленко, В.А. Реклама и связи с общественностью. Введение в специальность. Учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, Н.Г. Швед. – Москва: Мир. – 2014. – 384 с.

## СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Иванина Елена Александровна  
к.э.н., доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк  
Бойко Виктория Викторовна  
магистрант  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

Государственная служба Донецкой Народной Республики обеспечивает легитимность политических решений, целостность государства как института, качество реализации конституционных прав и гарантий гражданам, стабильность предоставления полного спектра государственных услуг, что в целом играет особую роль в построении современного правового государства

на основе формирования демократической модели государственного управления. Значимым элементом данной модели является институт государственной службы, в этой связи исследование проблемных вопросов мотивации труда государственных служащих является весьма актуальным.

Целью данного исследования является изучение проблем мотивации и стимулирования труда государственных служащих в Донецкой Народной Республике.

Проблемные вопросы мотивации и стимулирования труда государственных служащих рассматривались в публикациях Л.Б. Костровец, А.Д. Шемякова, А.Л. Еськова, В.Д. Ракоти, М.И. Карлина, С.А. Шапиро и др. Однако данная проблема все еще является актуальной и требует дополнительного исследования.

Государственная служба как комплексное социальное образование включает в себя ряд аспектов, в частности: социальные, экономические, правовые, организационные, человеческие, политические, культурные, информационные и коммуникационные аспекты и т.д. Сложность государственной службы является механизмом достижения целей государственной службы, государство основано на принципах служения человеку.

В международной законодательной практике сложился подход к пониманию сути государственной службы, как вида профессиональной деятельности работников государственных органов и их аппаратов. В соответствии с Законом о системе государственной службы в Донецкой Народной Республике от 03.04.2015 г. под государственной службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Донецкой Народной Республики, а также полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики. [1].

Как организационно-управленческий институт, государственная служба представляет собой профессиональную деятельность, направленную на достижение и обеспечение достижения целей, задач и исполнения функций государства, представляет собой социальный механизм их реализации и гарантирует развитие общества. Как профессиональное учреждение – обеспечивает выполнение служебных обязанностей лицами, занимающими государственные должности, и получение финансовой компенсации за работу, оплачиваемую из государственного бюджета. На государственной службе состоят граждане Республики, которые будучи должностными лицами, действуют в порядке, установленном нормативным и правовым регулированием, в зависимости от профессионального опыта, выслуги лет и значимых достижений в работе государственным служащим присваиваются соответствующие ранги и категории.

Существует ряд факторов, которые отрицательно влияют на поддержание престижа государственной службы, повышение уровня компетентности,

усиление персональной ответственности в деятельности органов государственной власти.

Это, прежде всего, отсутствие правовой и социальной защиты государственных служащих. Это касается также и порядка отбора лиц-претендентов к поступлению на государственную службу, поскольку не всегда, при принятии решения о приглашении на работу того или иного специалиста учитывается опыт, профессионализм, соответствие образования.

И в таких условиях актуальной проблемой и важной задачей является создание надлежащего кадрового резерва государственной службы [2]. Его основная цель – надлежащее заполнение вакантных должностей государственных чиновников, формирование условий карьерного роста с учетом уровня образования, профессиональной подготовки, опыта, деловых и моральных качеств личности, умения строить деловые коммуникации, что должно составлять основной перечень характеристик работника при конкурсном отборе. Поэтому доминирующим критерием при включении должностного лица в кадровый резерв должны быть профессионализм и профессиональная компетентность конкретного должностного лица. Именно профессиональная компетентность определяет способность успешно и точно исполнять должностные обязанности в той или иной ситуации, что должно составлять основу мотивации труда государственных служащих.

Результаты проведенного исследования показали, что в настоящий момент значимыми проблемными вопросами в данной сфере являются:

Во-первых, низкий уровень доверия граждан к государственным служащим, что обусловлено:

- низким качеством и доступностью оказания управленческих услуг юридическим и физическим лицам, по причине неэффективного использования современных информационных технологий;
- несовершенством законодательной базы и институциональных механизмов привлечения граждан на государственную службу, назначения, управления карьерным ростом;
- отсутствием единых стандартов профессиональной деятельности государственных служащих;
- отсутствием прозрачности в правовом регулировании социальной и правовой защиты государственных служащих;
- низким уровнем компетентности значительной части государственных служащих, что в свою очередь, приводит к снижению ответственности за подготовку и реализацию управленческих решений.

Во-вторых, меры, принимаемые органами исполнительной власти для предотвращения коррупции в государственном секторе, недостаточно эффективны, особенно в отношении судебной власти. Это так же снижает доверие граждан к власти, негативно влияет на имидж государственной службы, сказывается на объективности и качестве управленческих решений.

В-третьих, крайне важно сознательно обучать кадры руководителей государственных служб, систематически обновлять их, устранять текучесть

кадров и обеспечивать профессионализм. Ожидаемое обществом новое качество государственной службы невозможно без высокого профессионализма государственных служащих в его современном понимании. Прежде всего это:

- высокий уровень профессиональной компетентности;
- профессиональная этика, честь и дисциплина;
- объективность и беспристрастность при подготовке и принятии управленческие решения;
- независимость профессиональной позиции от влияния политической или частный интерес.

Реализация этих и других предложений будет способствовать созданию эффективного органа государственной службы, основанного на принципах стабильности, профессионализма и политической беспристрастности и в соответствии с международными стандартами.

#### Список использованных источников

1. Донецкая Народная Республика. Законы. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: закон Донецкой Народной Республики № 32-ИНС; действующая редакция по состоянию на 03.04.2015 : принят постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 № 32-ИНС// Народный Совет Донецкой Народной Республики : официальный сайт. – Электрон. текстовые дан. – Донецк, 2019 -. -Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii>, свободный (дата обращения 10.10.2019).

2. Государственная служба в Донецкой Народной Республике [Электронный ресурс]: Государственная служба в Донецкой Народной Республике: проблемы и пути их решения. - Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://pravograd.org/gosudarstvennaya-sluzhba-v-doneckoj-narodnoj-respublike-problemy-i-puti-ix-resheniya/>, свободный (дата обращения: 10.10.2019).

3. Трудовые отношения в Донецкой Народной Республике [Электронный ресурс]: Факторы влияния на развитие трудовых отношений субъектов социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики. - Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyaniya-na-razvitie-trudovyh-otnosheniy-subektov-sotsialno-trudovoy-sfery-donetskoj-narodnoj-respubliki>, свободный (дата обращения: 10.10.2019).

## ТРАНСФОРМАЦИЯ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Иванина Елена Александровна*  
*к.э.н., доцент кафедры ТУиГА*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк,*  
*Захарченко Игорь Александрович*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк,*

Социально-экономические преобразования в Донецкой Народной Республике необходимы в первую очередь предпринимательству, а точнее малому и среднему бизнесу. Стоит отметить, стагнация в предпринимательстве появилась не из-за войны, причиной является отсутствие предпринимателей т.к. государство не уделяет должного внимания поддержке малого и среднего бизнеса. Не действует программа развития малого предпринимательства, составленная вплоть до 2019 года включительно.

Налоговое законодательство Республики позволят предоставлять предпринимателям по упрощенной системе налогообложения лишь услуги, которые по факту существенно ограничены, а на ведение любого другого вида бизнеса необходимо приобретать патент либо же платить налоги по общей системе.

Анализ системы налогообложения ДНР представлен в таблице 1.

Рассмотрим суть данных подходов к налогообложению. В условиях экономической блокады и существующего кризиса подобный подход к налогообложению, как правило, приводит к тому, что большинство предпринимателей уходят в «тень» и ведут двойную бухгалтерию, т.к. существующая возможность работать лишь по патентной системе налогообложения лишает возможности бизнес работать с прибылью и развиваться. Стоит лишь задуматься над ставкой налога в размере 20% от чистой прибыли, и ещё 1,5% от дохода. Ведь фактической мировой нормой рентабельности является 15%, но понимание текущего состояния экономики в нашей Республике позволяет осознать, что 5% – уже успех.

*Таблица 1*

Анализ системы налогообложения Донецкой Народной Республики

Основные условия	Общая система	Упрощенная система		Патент
		1 группа	2 группа	
Возможность применения ФЛП	+	+	+	+
Возможность	+	+	+	-



применения юр. лицам				
Ставка налога	20% от чистой прибыли +1,5% от оборота	2,5% от дохода	6% от дохода	510-1020р. в месяц
Ограничение годового дохода	-	1 500 000р.	60 000 000р.	1 000 000р.
Ограничение количества наемных работников	-	10 человек	-	Запрещается, кроме некоторых исключений
Ограничение по видам деятельности	-	Ст. 165 Закона “О налоговой системе”	Ст. 165 Закона “О налоговой системе”	Ст. 178 Закона “О налоговой системе”
Необходимость получения дополнительных документов	-	Свидетельство плательщика упрощенного налога	Свидетельство плательщика упрощенного налога	Патент
Ограничение кол-ва осуществляемых видов деятельности	-	-	-	1 вид деятельности
Возможность осуществления ВЭД	+	+	+	-
Отчетный период	1 месяц	1 месяц	1 месяц	1 год
Освобождение от уплаты других налогов	-	Налог на прибыль и налог с оборота	Налог на прибыль и налог с оборота	От всех налогов, кроме ЕСВ

Так же хочется отметить опыт зарубежных стран, которые действительно развивают малое и среднее предпринимательство. К примеру, можно привести ОАЭ и республику Сингапур, здесь зарегистрироваться как предприниматель можно в течение получаса, не выходя из дома и ставки налогообложения начинаются с 0 и до 20% , т.е. предпринимателям дают возможность развиваться с 0 не думая о том, как бы заплатить налоги и отстоять очередь за всеми документами в течении нескольких недель.

Одной из стратегических целей Донецкой Народной Республики является вывод экономики из кризиса, что в среднесрочной перспективе будет обеспечивать не “выживание”, а развитие. Для этого необходимо проведение налоговых реформ, внедрение субсидий от центра занятости для поддержки предпринимателей. Так же должна действовать грантовая поддержка, которая является безвозмездным вкладом в развитие нашей Республики для построения стабильно развивающейся экономики. К примеру, в Российской Федерации гранты предоставляются начинающим предпринимателям в форме субсидии единовременно на безвозмездной и безвозвратной основе. Научные исследования рынка позволят понять, на каких сферах деятельности стоит

акцентировать внимание и выделять максимальные гранты. Например, постройка жилых комплексов, развитие сельского хозяйства и т.д.

Так же следует развивать субсидии на возмещение % по кредиту и тендерную основу для вовлечения населения в развитии Республики.

Есть множество примеров поддержки малого и среднего бизнеса, которые мы видим в странах СНГ и за рубежом. Поэтому, для Донецкой Народной Республики, на наш взгляд, в рамках активизации процесса экономического развития необходимо разработать государственную политику поддержки малого и среднего бизнеса, концептуальные положения которой станут в дальнейшем нашим объектом исследования.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВОДНЫМИ И РЫБНЫМИ ХОЗЯЙСТВАМИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ**

*Иванина Елена Александровна,  
к.э.н., доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

*Редченко Дмитрий Александрович  
магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

Одним из немаловажных критериев развития экономики государства и его строительства в целом является развитие или совершенствование системы водного и рыбного хозяйства. В Донецкой Народной Республике на сегодняшний момент имеется один орган исполнительной власти, подконтрольный правительству Донецкой Народной Республики в данной сфере деятельности, и который именуется как «Комитет водного и рыбного хозяйства Донецкой Народной Республики». Деятельность комитета направлена на охрану водных биоресурсов республики, предотвращение чрезвычайных ситуаций и незаконного пользования ими.

С точки зрения экономической эффективности деятельность комитета направлена на регулирование коммерческих интересов по отношению к водным объектам и их обитателям. Деятельность комитета позволяет регулировать и устанавливать пределы пользования водными ресурсами на территории Донецкой Народной Республики для удовлетворения экономических целей государства, а также личных целей граждан Республики.

Роль взаимоотношений между охраной водных объектов, биоресурсов и коммерческой составляющей очень значима для экономики государства и

населения в целом, поскольку нерациональное пользование водными ресурсами Республики может привести к сложным экономическим и природным ситуациям. Поэтому социально-политическая система государства направляет свой вектор на рациональное использование водных биоресурсов, бережное отношение к водным объектам и окружающей среде в целом, тем самым поддерживая природный баланс, необходимый для обеспечения жизнедеятельности граждан и всего, что нас окружает.

Цель данного исследования – проанализировать проблемы системы государственного управления водного и рыбного хозяйства Донецкой Народной Республики и разработать рекомендации по их решению.

Согласно докладу комитета «О государственном учёте водопользования в Амросиевском районе» водные ресурсы являются частью экономики республики, которые подавляют потребности воды в нужном для общества количестве. Порядок ведения государственного учета вод и их использования утвержден Приказом Государственного комитета водного и рыбного хозяйства Донецкой Народной Республики от 06.04.2017 № 112.

Данный порядок позволяет руководствоваться едиными правилами учёта, которые соответствуют законодательству и является обязательными для исполнения всеми слоями населения, а также всеми лицами и организациями независимо от правовой формы деятельности. Благодаря учёту идёт процесс получения данных, для планирования пользования водными ресурсами на текущий момент, а также на будущее. Прогнозирование изменений, которые могут повлиять на социально-экономический аспект государственного управления и не только. Считаем необходимым представить собственное видение структуры мероприятий по совершенствованию управления системой охраны и пользования водными ресурсами Республики.

На основании отчётов формы № 2-ТП (водхоз), по состоянию на начало 2019 года, государственный учёт опубликовал данные, которые показывают, что в Амросиевском районе имеется 52 водопользователя (рис. 1). Производством водных биоресурсов занимаются 26 водопользователей, пользуются водой для полива огородов, полей и садов 7 водопользователей, 4 промышленных предприятия, и других 15 субъектов хозяйствования, использующие воду в технологическом процессе.

За 2018 год, данные по форме №2-ТП (водхоз) показывают, объем забора субъектами хозяйствования из подземных и поверхностных источников по району составил – 8939,58 *тыс. м<sup>3</sup>* воды, фактически использовано – 8224,361 *тыс. м<sup>3</sup>* воды, в т.ч. на хозяйственно-питьевые нужды – 827,042 *тыс. м<sup>3</sup>* (10 %), на производственные нужды – 1271,079 *тыс. м<sup>3</sup>* (15,4 %), на прочие нужды, включая рыбозабор – 5456,49 *тыс. м<sup>3</sup>* (66 %), на сельскохозяйственное водоснабжение – 460,824 *тыс. м<sup>3</sup>* (5,6%).

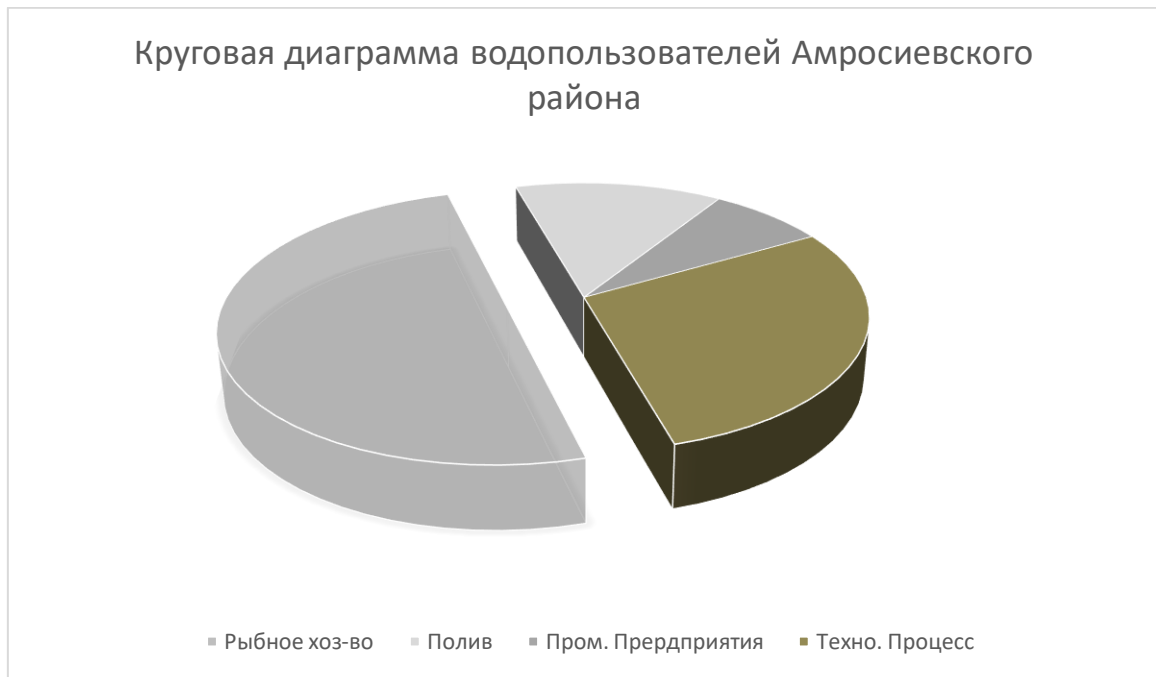


Рис. 1. Круговая диаграмма водопользователей Амросиевского района.

Для полива полей и садов, во время сезона поливов, использовано  $172,41 \text{ тыс. м}^3$  воды (2 %). Самое крупное в Амросиевском районе Объединение «Цемент Донбасса», использовали за прошедший год  $1236,187 \text{ тыс. м}^3$  воды на хозяйственно-питьевые и производственные нужды.

Амросиевским ПУВКХ КП «Компания «Вода Донбасса» за 2018 год из местных источников добыла  $1045,0 \text{ тыс. м}^3$  воды пригодной для употребления как питьевая и передана предприятиям различных форм собственности и населению.

Субъекты хозяйствования (водопользователи) независимо от их ведомственного подчинения и формы хозяйствования, согласно Порядка должны зарегистрироваться в Государственном комитете водного и рыбного хозяйства Донецкой Народной Республики и в предусмотренные нормативными документами сроки подать отчеты. Данный метод учёта водных ресурсов позволяет чётко понять, какое количество было использовано воды в экономических целях.

Несмотря на деятельность комитета, есть определённые насущные проблемы, которые влияют на социально-экономическое положение в республике. Основными проблемами являются:

- несовершенство управления запасами водных биоресурсов, рационального использования воды в экономических целях, водоснабжением городов республики;
- несовершенство контроля за чистотой поверхностных вод республики;
- несовершенство управления и контроля качеством поставляемой населению воды.

Проблема управления рациональным использованием заключается в том, что есть методы и технологии, которые позволяют сократить объёмы

используемой воды в производстве, но, к сожалению, на данный момент перейти на новые технологии пользования пока не представляется возможным, поскольку это требует больших финансовых вложений в модернизацию предприятий. На сегодняшний день лучшей рекомендацией может послужить анализ потребления воды на каждом предприятии и выявление чрезмерного использования водных ресурсов, которые не подкреплены особой экономической значимостью для Республики и населения.

Проблема, связанная с перебоями водоснабжения. Для снижения рисков с перебоями водоснабжения, необходимо сделать анализ техносферы и разработать мероприятия для поддержания системы оперативного вмешательства в случае аварии в системе водоснабжения.

Острый вопрос стоит с запасами водных биоресурсов Республики. Государство и его политика разрабатывает и проводит мероприятия по сохранению и воспроизводству водных биоресурсов, но при этом не информирует граждан о том, что нужно бережно относиться к водному народному богатству, а также проводится недостаточно мероприятий по надзору и оповещению отдыхающих и рыболовов о бережном отношении к водным обитателям. Периодическое вещание о бережном отношении к водным обитателям и грамотному пользованию водными богатствами в СМИ заложит в сознание большинства граждан положительную концепцию, которая в свою очередь повлияет на возобновление запасов водных биоресурсов и на экологию в целом.

Проблема с загрязнением поверхностных вод стоит со времён СССР, и на данный момент мероприятий, проводимые исполнительной властью недостаточно для того, чтобы в Республике не загрязнялись воды. К сожалению, нарушений в этой области достаточно много и для того, чтобы воды были чище, нужно осуществлять надзор и контроль за утилизацией бытовых отходов, отходов предприятий и канализационных стоков.

Низкое качество поставляемой населению воды решается путём установления нового фильтрующего оборудования.

Данные мероприятия позволяют совершенствовать систему государственного управления путём расширения деятельности государственного комитета водного и рыбного хозяйства Донецкой Народной Республики и выполнить рекомендации по решению насущных социально-экономических, а также природных проблем.

#### Список использованных источников

1. Государственный комитет водного и рыбного хозяйства Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – URL: <https://gkvrh.ugletele.com> (дата обращения 28.10.2019).
2. Государственный комитет по экологической политике и природным ресурсам при главе Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – URL: <http://gkecopoldnr.ru> (дата обращения 28.10.2019).

## **РЕФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

*Иванова Юлия Олеговна  
магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

*Садекова Алия Мустафовна,  
к.э.н., доцент кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

По Г. Атаманчуку, механизм государственного управления является «инструментом» реализации исполнительной власти государства и представляет собой сложную систему государственных органов, организованных в соответствии с определенными принципами для осуществления задач государственного управления. Механизм формирования и реализации государственного управления - это совокупность и логическая взаимосвязь социальных элементов, процессов и закономерностей, по которым субъект государственного управления «схватывает» потребности, интересы и цели общества в управляющих воздействиях, закрепляет их в своих управленческих решениях и действиях и практически воплощает их в жизнь, несмотря на государственную власть [1].

Социально-экономические преобразования государства напрямую зависят от государственных служащих, непосредственно реализующих функции государства в повседневной деятельности и на которых возлагается выработка правовой политики, укрепление демократических принципов в стране.

Государственная служба является основой современного государственного строительства, она осуществляет свое влияние на все важнейшие конституционно-правовые формирования, а также является одним из главных реализаторов государственных преобразований в ходе административной реформы.

Современные доктринальные подходы определяют государственную службу как один из ключевых институтов государственного управления, от которого зависит функционирование всей общественно-политической системы. Большинство исследователей сходятся во мнении о том, что «государственная служба имеет многовековую историю своего развития, а услугами государственных служащих пользуются все современные страны независимо от государственного устройства, формы правления или государственного режима» [2]. Неизменным показателем качества и эффективности функционирования как собственно государственной службы, так и органов государственного управления в целом является то, каким же образом построена государственная

служба и организованное непосредственно прохождения государственной службы, материально-техническое обеспечение работников, право-организационная база, репутация государственной службы с точки зрения прохождения карьеры и тому подобное. Таким образом, мы можем констатировать, что государственная служба является центральным механизмом современного аппарата государственного управления, и именно благодаря государственной службе функционируют органы государственной власти с целью обеспечения реализации прав и свобод граждан и существования государства. В свою очередь, непосредственно государственный служащий реализует закрепленное Конституцией Донецкой Народной Республики право на участие в управлении государственными делами. [3, ст. 25]

Реформирование госслужбы на территории Республики достаточно остро стоящий вопрос. Так, качественная работа органов государственной власти, в частности предоставления административных услуг, обеспечения правопорядка, создания условий для реализации прав и законных интересов граждан, защита нарушенных прав и т.п. напрямую зависит от этого вопроса.

Опыт Российской Федерации показывает, что решение данного вопроса должно исходить из общегосударственных концепций и программ.

Так, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года выделяет отдельное целое направление посвященное повышению эффективности государственного управления путем модернизации госаппарата. [4]

В свою очередь, в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года выделяются следующие основные векторы и направления:

- реформирование государственной гражданской службы направленное на качественное улучшение кадрового потенциала госслужбы;
- расширение участия в составе конкурсных и аттестационных комиссий представителей гражданского общества;
- создание системы кадровых резервов на гражданской службе, формируемой на конкурсной основе и по результатам аттестации, внедрение института наставничества в целях организации передачи своих знаний более опытными сотрудниками;
- внедрение системы комплексной оценки деятельности госслужащих, и на ее основе разработка особого порядка оплаты труда в зависимости от достижения показателей результативности служебной деятельности;
- реорганизация системы дополнительного профессионального образования госслужащих в соответствии с актуальными направлениями и задачами повышения эффективности государственного управления. [5]

При этом, в нашем молодом развивающемся государстве говорить о системе улучшения механизмов государственного управления путем реформирования госслужбы еще рано, так как до настоящего времени нет четкого закрепления статуса государственного гражданского служащего на государственном уровне корреляции всех видов госслужб между собой.

Разработанные законопроекты о государственной гражданской службе до сих пор находятся на рассмотрении профильных комитетов Парламента. Все это свидетельствует об отсутствии четкой и выработанной политики в данном направлении.

Бесспорно, затягивание процесса принятия соответствующих законодательных актов продиктовано современными реалиями, ведь это повлечет за собой увеличение расходов государственного бюджета (надбавки, гарантии, льготы и т.д.). Но непринятие приведет к невозможности формирования высококвалифицированных управленческих аппаратов способных успешно решать актуальные задачи государственного и общественного развития, а также принимать инновационные управленческие решения, которые смогут решить ряд существующих социально-экономических проблем.

Как важный институт государственного управления, государственная служба не является обособленной группой чиновников, зато все кадры формируются из общества и в определенной степени соответствуют его развитию. В условиях социально-экономических преобразований достаточно важно использовать зарубежный опыт проведения административных реформ, который требует осторожного подхода, во избежание отторжения внедренной модели или ее элементов. Только постепенное, комплексное и рациональное реформирование и внедрение инноваций управления улучшит механизмы государственного управления, и позволит сформировать более устойчивую социально-ориентированную экономику.

#### Список использованных источников

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. М.: Юрид. лит.-ра. – 1997.
2. Кивалов С.В. Закон о государственной службе [Текст]: научно-практ. коммент. / С. В. Кивалов, Л. Р. Белая. - Одесса: Феникс. – 2007. – С. 4.
3. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014г.]. – Режим доступа:<http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/> (дата обращения: 03.09.2018).
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008г.]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527) (дата обращения: 03.03.2019)
5. Прогноз долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]: Правительство Российской Федерации] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=144190&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.5843870330979661#03422666279126543> (дата обращения: 03.03.2019).



## ВИДЫ ГОРОДОВ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Карпенко Елена Владимировна,  
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая  
академия управления и государственной  
службы при Главе ДНР»,  
г. Донецк*

Город – наиболее подходящая среда для рыночного хозяйствования и развития предпринимательства, тем самым отличающийся от сельского поселения.

Вопрос определения единого понятия «город» в течение столетий является одним из наиболее дискутируемых вопросов. Ученые, которые занимаются вопросами урбанизации, не могут согласовать, какой из критериев использовать для определения понятия «город»: его величину, структуру или функциональные особенности. В современных условиях с нарастающим процессом урбанизации происходит явление, которое кажется парадоксальным, а именно: трансформация современного понятия города, «размывание» в пространственном, экономическом и социально-демографическом аспектах. Остается только статистико-административное определение города, но оно в разных странах в крайней степени различно, а также подвержено изменениям, поскольку базируется на разных пространственных, экономических и социально-демографических критериях.

Набор всех критериев, учитываемых при выделении городов, очень многообразен: это и структура самодеятельного населения (важное значение имеет процент населения, не связанного с сельским хозяйством), и численность населения (самый распространенный и самый важный), и уровень благоустройства, и компактность застройки, и даже традиция (исторический город) [1].

Полагаем и предлагаем в качестве критерия выделения поселения как город его функциональность. Функциональность позволяет осуществить и типологию городов.

В процессе построения функциональных типологий городов приобретают значение следующие признаки: территориальное содержание функций, степень развитости и разнообразия функциональной структуры, экономико-географическое положение.

Французский урбанист Жорж Шабо, рассматривая функции городов, выделил семь основных функций [2]:

1) *Военная функция.* Многие города создавались в военных целях. «Убежище (у римлян: *oppidum*) - это еще не город, но оно становится зародышем города». В городах, которые выполняют военную функцию, размещаются военные порты, воинские гарнизоны, крепости. Военные порты делятся на две категории: к первой относятся порты, созданные для обороны (охраны) морских границ; ко второй - порты, которые служат базами для флота.

2) *Торговую функцию* урбанисты называют основной, ибо она создала многие города. Простейшими формами, выражающими торговую функцию, являются местный рынок, местные ярмарки, фактории. Важную роль в становлении международной торговли на всех этапах урбанизации играли ярмарки. Ярмарки проходили нерегулярно, но в период их действия они превращали местные рынки в крупные торговые центры, а места где они проходили, определялись пересечением больших дорог. Существовали такие всемирно известные ярмарки, как Лейпцигская (началась в XIII в.), Нижегородская, Лионская (год зарождения 1420) и др.

3) *Промышленную функцию* в развитии городов выделяют практически все урбанисты, так как именно развитие промышленности приводит к возникновению городов, что в свою очередь способствует её развитию. В соответствии с этой функцией для городов характерно: быстрое развитие в соответствии с возрастающими потребностями прилегающих районов; они зачастую как бы навязываются извне окружающим им районам; они не могут развиваться без притока извне рабочей силы.

Промышленные города более неустойчивы и уязвимы, чем торговые, так как всегда находятся в стадии развития.

Промышленные города делятся на две категории: горнодобывающие центры и центры обрабатывающей промышленности.

4) *Культурная функция*. Существуют города, которые выполняют культурные функции. Это – религиозные центры (Иерусалим, Мекка и др.), культурные и художественные центры, университетские города, города фестивалей и конгрессов, города-музеи.

5) *Функция «гостеприимства»* по мнению Ж. Шабо, выполняется отдельными городами, которые располагают соответствующими рекреационными ресурсами и средствами для оздоровления, отдыха и развлечения. Речь идет, в первую очередь, о городах-курортах, морских, горных, городах на целебных источниках.

6-7) *Административную и политическую функции* выполняют многие крупные города мира. Эти функции, как подчеркивают урбанисты, возникли и развиваются в определенной степени спонтанно. Государство, вверяя эту функцию какому-либо городу, тем самым признает за ним определенное превосходство, с которым вынуждены считаться другие населенные пункты.

Можно огласиться с утверждением Ж. Шабо, согласно которому административная городская функция достигает полного развития только тогда, когда она подкрепляется политической функцией. К числу таких городов можно отнести столицы, города-государства, областные центры, административные районы и т.п.

Следующим важным вопросом, который возникает при изучении городов, является проблемы классификации городов. В этом случае одной из главных детерминант города считают их величину. Первым ученым, который классифицировал города с экономической точки зрения, был известный русский статистик и географ В.П. Семенов-Тянь-Шанский. Он предложил классификацию города по критерию численности населения [3]. Однако в XX

веке произошли весомые изменения в процессе расселения населения, которые привели к развитию урбанизации. В связи с этим классификация городов претерпела корректировку современными условиями, а именно: крупнейшие города с населением свыше 500 *тыс. чел.*, крупные города – от 250 до 500 *тыс. чел.*, большие города – от 100 до 250 *тыс. чел.*, средние города – от 50 до 100 *тыс. чел.*, малые города – до 50 *тыс. чел.* Но некоторые авторы считают, что и эта классификация не лишена недостатков, в особенности это касается малых городов.

Классификация городов по численности населения присутствует во всех интерпретациях понятия «город», однако страновое расхождение минимальной численности населения очень существенно. Так, к примеру, в Дании, Финляндии и Швеции «город» – более 200 человек, в Канаде и Австралии – свыше 1 *тыс. чел.*, в Германии и Франции – свыше 2 *тыс. чел.*, в США и Мексике – свыше 2,5 *тыс. чел.*, в Индии и Иране – свыше 5 *тыс. чел.*, в Швейцарии и Малайзии – свыше 10 *тыс. чел.*, в Нигерии и Нидерландах – свыше 20 *тыс. чел.*, в Японии – свыше 30 *тыс. чел.*, а в Южной Корее – свыше 40 *тыс. чел.* Чаще всего в некоторых странах численность сочетается с каким-нибудь сопутствующим критерием. Например, во Франции это расстояние между домами (оно в одном городе не должно превышать 200 метров), а в Израиле, в городе с численностью населения 2000 человек не менее 1/3 должны заниматься несельскохозяйственным трудом.

Наряду с отмеченными критериями классификации городов встречаются предложения ряда авторов дополнить данную классификацию научно обоснованной типологией городов по их экономической составляющей и по сочетанию их основных функций. Что дает благоприятную почву для дальнейших научных исследований.

Полагаем основным критерием выделения поселения в качестве города обеспечение жизнедеятельности живущих в нем людей и экономическое обеспечение окружающего не городского пространства. Это станет основой интеграции функционального предназначения города обеспечивающей возможности социально-экономического эффективного управления.

#### Список использованных источников

1. Манджиев А.К. К вопросу о классификации и типологии городов/ Вестник Калмыцкого института социально-экономических и правовых исследований// А.К. Манджиев// т.2 № 2. – Институт комплексных исследований аридных территорий (Элиста), 2002. – С. 7-14.
2. Шабо Жорж, Боже-Гарнье Жаклин. Очерки географии городов, [Текст], пер. с фр.: К. Т. Топуридзе и С. Н. Тагера ; ввод. ст. и ред. В. В. Покшишевского Москва : Прогресс , 1967 .- 423, [1] с. - [8] л. ил.
3. Семенов-Тянь-Шанский В.П. Город и деревня в Европейской России. – «Зап. Импер. Рус. Геогр. Об-ва по отделению статистики», т. X. – СПб. – 1910.

## РОЛЬ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПОРЯДКА В ВОПРОСАХ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Качан Светлана Михайловна  
старший преподаватель кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»,  
г. Донецк*

В настоящее время одним из основных индикаторов развития государства как социально-экономической системы является степень социализации проводимого им государственного управления. Социальная направленность государственного управления как институции особенно актуализируется в нестабильных геополитических условиях хозяйствования.

При осуществлении государственного управления необходимо не только учитывать действенность применяемых инструментов экономической политики, но и сложившуюся систему хозяйственного упорядочения.

Базой формирования современного государства часто является именно хозяйственный порядок, который основывается на оптимальном комбинировании взаимосвязанных принципов государственного управления экономикой. Причем часто определяющая роль в обеспечении хозяйственного порядка принадлежит государству, которое осуществляет управляющее воздействие через систему государственного управления.

Важно подчеркнуть, что хозяйственный порядок, как совокупность правил и норм, установленных и принятых в обществе, может быть определён государством или эволюционно вырастать в ходе развития социально-экономических систем.

Анализируя работы ведущих специалистов в сфере экономической политики и упорядочения хозяйства, можно отметить, что наиболее вероятностной с точки зрения социализации государственного управления является социально ориентированная модель упорядочения хозяйства, которая соответствует тенденциям формирования «экономики знаний», развитию индивидуальной свободы и личной ответственности. Модель социально ориентированной экономики предполагает наличие социальной справедливости в форме первоначального равенства возможностей.

Для того чтобы социально ориентированная экономика реализовалась необходимо, прежде всего, формирование гражданского общества, определённые устойчивые «правил игры» и четкое разграничение компетенции властных структур. Это будет способствовать созданию условий для проявления массовой экономической и социальной активности, когда не только государство, но и само общество возьмет на себя выполнение ряда социальных функций. Следовательно, процесс социализации государственного управления как институции, потребует не только усиления социальных полномочий

государства, но и обеспечения выполнения социальных функций гражданским обществом и рыночной экономикой.

Можно выделить следующие функции государства, прямо вытекающие из его миссии, по обеспечению социально ориентированного экономического упорядочения:

- обеспечение и поддержка правил конкурентной среды;
- стимулирование развития общественных институтов, формирующих отношения социального партнерства;
- осуществление основных социальных обязательств (социальная помощь, социальное перераспределение, социальные инвестиции).

В условиях упорядочения хозяйства согласно модели социально ориентированной экономики основными предпосылками социализации государственного управления, могут выступать: развитие хозяйства в направлении гуманизации и индивидуализации труда, активная деятельность государственных институций в экономической и социальной сферах, обеспечение экономической и социальной стабильности.

Так создание государственными институциями действенных механизмов финансирования гражданских инициатив, позволит сформировать и постепенно развивать систему активного гражданского общества.

Позитивные тенденции в развитии хозяйства страны может обеспечить усиление профсоюзного движения и привлечение к разработке и обсуждению планов макроэкономического развития представителей бизнеса и других общественных организаций.

Сотрудничество государства с неправительственными организациями на принципах субсидирования, солидарности, децентрализации и социальной ответственности способно повысить действенность государственного управления.

Ориентирами социализации государственного управления согласно концепции социально ориентированной экономики можно рассматривать: достижение нового качества жизни, рост реальных доходов и заработной платы населения; увеличение степени удовлетворения социально значимых потребностей и сокращение дифференциации доходов.

Именно хозяйственное упорядочение с учетом особенностей каждой отдельной страны способно сыграть системообразующую роль в обеспечении социализации взаимодействия общественных институтов, государства и рынка.

Таким образом, условия хозяйствования любой страны, а особенно в тех странах, экономические системы которых еще формируются, вопрос социальной направленности государственного управления стоит особо остро. Хозяйственный порядок, являясь совокупностью правил и норм, установленных и принятых в обществе, способен стать базисом для действенного государственного управления социально ориентированной экономики.

## Список использованных источников

1. Марущак И.В. Институциональные аспекты постиндустриализации: теоретический анализ и практические последствия // Экономический анализ: теория и практика. 2017. - Т. 16. - № 8 (467). - С. 1420 - 1437.
2. Миляева, Н.В. Теория хозяйственного механизма: ретроспективное и перспективное развитие / Н.В. Миляева // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 4 (43). – С. 41-43.

**ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПРОБЛЕМЫ И  
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

*Кислюк Елена Владимировна*

*к.гос.упр.*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

*Рыбалко Елена Александровна*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

Одним из критериев человеческого развития является развитие системы здравоохранения. Здравоохранение Донецкой Народной Республики представляет собой единую, развитую, социально-ориентированную систему, призванную обеспечить доступность, своевременность, преемственность и качество оказания медицинской помощи населению. Государственная система здравоохранения ДНР включает в себя:

- республиканский орган исполнительной власти в сфере здравоохранения Министерство здравоохранения Донецкой Народной Республики;
- учреждения здравоохранения, находящиеся в государственной собственности, оказывающие вторичную, третичную и специализированную медицинскую помощь;
  - научно-исследовательские учреждения;
  - образовательные учреждения;
  - фармацевтические предприятия;
- учреждения, санитарно-профилактические учреждения, территориальные органы, созданные в установленном порядке для осуществления санитарно-эпидемиологического надзора;
- учреждения судебной экспертизы медицинского профиля;
- предприятия по производству медицинских препаратов и медицинской техники;

- иные предприятия, учреждения и организации.

Цель данного исследования – анализ проблем финансового обеспечения системы здравоохранения ДНР и разработка рекомендаций по их решению.

Согласно докладу Министра финансов Яны Чаусовой, о деятельности Министерства финансов Донецкой Народной Республики за 2018 год, заслушанному 1 марта 2019 года на пленарном заседании Народного Совета Донецкой Народной Республике, в 2018 году, как и в предыдущие годы, бюджет Республики являлся социально направленным. Если рассматривать расходы бюджета детально, по отраслям, то по социальной защите и социальному обеспечению они составили 39,8% основных показателей бюджета; в т.ч. сфера здравоохранения – 12,8%.

Проведя анализ динамики кассовых расходов республиканских учреждений здравоохранения за период 2016 – 2018 гг. можно сделать вывод об увеличении финансирования.

*Таблица 1*

Динамика кассовых расходов республиканских учреждений здравоохранения за период 2016 – 2018 гг.

Кассовые расходы, КЭКР	% увеличения кассовых расходов в 2018 году по сравнению с 2016 годом, тыс. рос. руб
2111 «Заработная плата»	61,9
2220 «Медикаменты и изделия медицинского назначения»	21,0
2230 «Продукты питания»	32,2
2270 «Оплата коммунальных услуг и энергоносителей»	19,7
3000 «Капитальные расходы»	157,5
<b>Всего:</b>	<b>53,5</b>

Увеличились расходы на заработную плату, на медикаменты и изделия медицинского назначения, на продукты питания и на капитальные расходы.

Однако данные расходы не покрывают полную потребность учреждений здравоохранения. Выделяемые сметные ассигнования направлены на поддержание отрасли здравоохранения, а не на ее развитие. Наглядное подтверждение можно увидеть на рис.1.



Рис. 1. Распределение кассовых расходов, %

Доля затрат учреждений здравоохранения республиканского подчинения на лечебный процесс составляет 12%, на развитие отрасли – 2%.

Рассмотрим динамику заработной платы за 3 года (табл. 2).

Таблица 2

Динамика заработной платы за 3 года

Категории медицинского персонала	% увеличения з/п в 2018 по сравнению с 2015
Всего, в том числе:	127
врачи	128
средний медицинский персонал	117
младший медицинский персонал	91

За период с мая 2015 года по декабрь 2018 года наблюдается рост заработной платы за счет повышений должностных окладов, а также за счет выплат стимулирующего характера.

Для развития республиканской системы здравоохранения в 2018 году учреждениями здравоохранения было получено 560 единиц медицинского оборудования, в том числе:

1. За счет средств республиканского бюджета приобретено 88 единиц.
2. По гуманитарной линии получено 384 единицы.
3. Также медицинское оборудование было закуплено за счет средств специального фонда и получено по благотворительной линии.

За 2018 год закуплено за счет республиканского бюджета 107 единиц оргтехники, 40 единиц технологического оборудования, 17 единиц автотранспортных средств.



По линии благотворительной помощи получено 3 автомобиля.

В рамках гуманитарной программы по воссоединению народа Донбасса закончен капитальный ремонт хирургического отделения Республиканской детской клинической больницы, 2-го торакального отделения ДоКТМО.

Из общей суммы в рамках Пилотного проекта на основании Распоряжения Главы ДНР от 26.05.2017 выполнена замена рентгеновского излучателя в компьютерном томографе и криоголовки в МРТ; проведены капитальные ремонты компьютерных томографов; аппарата для брахитерапии.

Кроме того, смонтирован новый аппарат МРТ в ИНВХ, введено в эксплуатацию медицинское оборудование, полученное по гуманитарной линии.

Основные показатели работы Республиканских учреждений здравоохранения за 2018 год следующие:

1) общая стоимость одного койко-дня в стационарах учреждений здравоохранения за ноябрь 2018 года за счет бюджетных средств составила 681 руб. 39 копеек, а по состоянию на 01.01.2018 года составляла 677 руб. 58 копеек:

стоимость медикаментов одного койко-дня составила 185,87 руб.;

стоимость питания одного койко-дня составила 57,86 руб.

2) общая стоимость одного амбулаторного посещения в учреждениях здравоохранения за ноябрь 2018 года составила 149 руб. 04 копеек, а по состоянию на 01.01.2018 года составляла - 140 руб. 3 копейки, таким образом, наблюдается рост стоимости одного амбулаторного посещения на 6%.

Несмотря на положительную динамику роста расходов системы здравоохранения, достаточно остро стоят проблемы:

1. Неудовлетворительные показатели демографической ситуации и состояния здоровья населения.

2. Возрастающий кадровый дефицит, обусловленный недостаточной социальной защищенностью и престижем медицинской профессии.

3. Проблемы, связанные с систематическим недофинансированием отрасли.

4. Неэффективное использование имеющихся ресурсов здравоохранения.

5. Проблемы, связанные с обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия на территории Донецкой Народной Республики.

6. Проблемы в организации качественного высшего медицинского образования.

7. Неудовлетворительное состояние материально-технической базы.

8. Проблемы, связанные с информатизацией учреждений здравоохранения.

Таким образом, анализ проблем финансового обеспечения системы здравоохранения ДНР позволяет определить пути их решения, а именно:

1. Внедрение стандартизации в области здравоохранения.

2. Совершенствование системы управления качеством медицинской помощи.

3. Улучшение показателей здоровья населения, снижение уровня инвалидности и смертности населения, особенно лиц трудоспособного возраста, путем реализации Республиканских Программ.

4. Создание условий для уменьшения кадрового дефицита.

5. Улучшение качества и эффективности медицинского образования.

6. Совершенствование организации оказания медицинской помощи всех уровней.

7. Достижение эффективного функционирования Госсанэпидслужбы.

8. Информатизация системы здравоохранения.

9. Привлечение дополнительных источников финансирования.

10. Развитие медицинской науки и инноваций в сфере здравоохранения.

11. Формирование мотивации населения к здоровому образу жизни (ЗОЖ).

### **ПОДХОДЫ К МОБИЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ НА УРОВНЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН**

*Колесников Дмитрий Васильевич*

*к.гос.упр.*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

Учитывая, что во втором десятилетии XXI века значительная часть территории постсоветского пространства пожинает плоды «демографической ямы» 90-х годов прошлого века проблема повышения эффективности мобилизации и эффективного использования социального потенциала получила особую актуальность. Не исключением является и социальный потенциал людей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), тем более, что степень инвалидизации общества имеет тенденцию к увеличению.

По данным ВОЗ более миллиарда людей (15% населения Земли) имеют инвалидность, и процесс инвалидизации общества прогрессирует [1, с.8].

Число трудоустроенных инвалидов в России, Украине, Белоруссии и некоторых других постсоветских странах значительно ниже по сравнению с ведущими в этом отношении странами. Так в Австралии в 2014 г. работали 53% инвалидов, в Германии в 2017 г. – 51%, в Великобритании в 2013 г. – 49%, а в России в 2016г. – лишь 17% [2,3,4,5].

Совершенно очевидно, что в ближайшие несколько десятилетий проблему мобилизации и эффективного использования социального потенциала инвалидов, в том числе и трудового потенциала, на постсоветском пространстве можно отнести к архиважным.

В соответствии с Конвенцией ООН «О правах инвалидов» [6] в развитых странах защищают права инвалидов во всех сферах жизнедеятельности, невзирая на ограничения здоровья.

Заслуживает внимания французский опыт расширения участия людей с ОВЗ в строительстве общества, который закреплен законом от 11 февраля 2005 года [7]. Так же интересен опыт мобилизации социального потенциала граждан, невзирая на ограничения здоровья, накопленный в Германии. Он получен, в основном, в процессе реализации программы «Aktion Menschstadt», включающей серию проектов, как для здоровых людей, так и для людей с ОВЗ. Достижение миссии программы обеспечивалось достижением следующих целей:

- оказание помощи людям с ограниченными возможностями в организации их самостоятельной жизни путем предоставления ассистента-помощника;
- организация встреч и сообществ, которые являются социальной составляющей жизни людей с ограниченными возможностями [8, с.8].

Люди с ОВЗ могут вносить существенный вклад в развитие общества, но для этого остальные члены общества должны изменить отношение к инвалидам, таким образом, чтобы ликвидировать социальные преграды.

Основным методом мобилизации социального потенциала населения с ограниченными возможностями является их социальная интеграция на уровне территориальных общин.

Наиболее прогрессивным подходом к социальной интеграции населения с ОВЗ является компетентностный подход, состоящий из следующих элементов: разработка количественных моделей позволяющих оценивать положения инвалидов на рынке труда; мотивация к трудоустройству самих инвалидов; формирование мотивирующего отношения работодателей к инвалидам; распространение социального предпринимательства; развитие системы удаленной занятости инвалидов; развитие системы инклюзивного образования; развития информационно-коммуникационного механизма социального партнерства.

Остановимся подробнее на определяющей, как нам представляется, составляющей компетентностного подхода к социальной интеграции людей с ОВЗ – информационно-коммуникативном механизме социального партнерства, предусматривающем развитие системы социального партнерства территориальной общины с активной инклюзией сообществ инвалидов.

Очень важно местным органам исполнительной власти всячески стимулировать функционирование коммуникационных каналов системы социального партнерства людей с ОВЗ и территориальной общины (рис. 1).

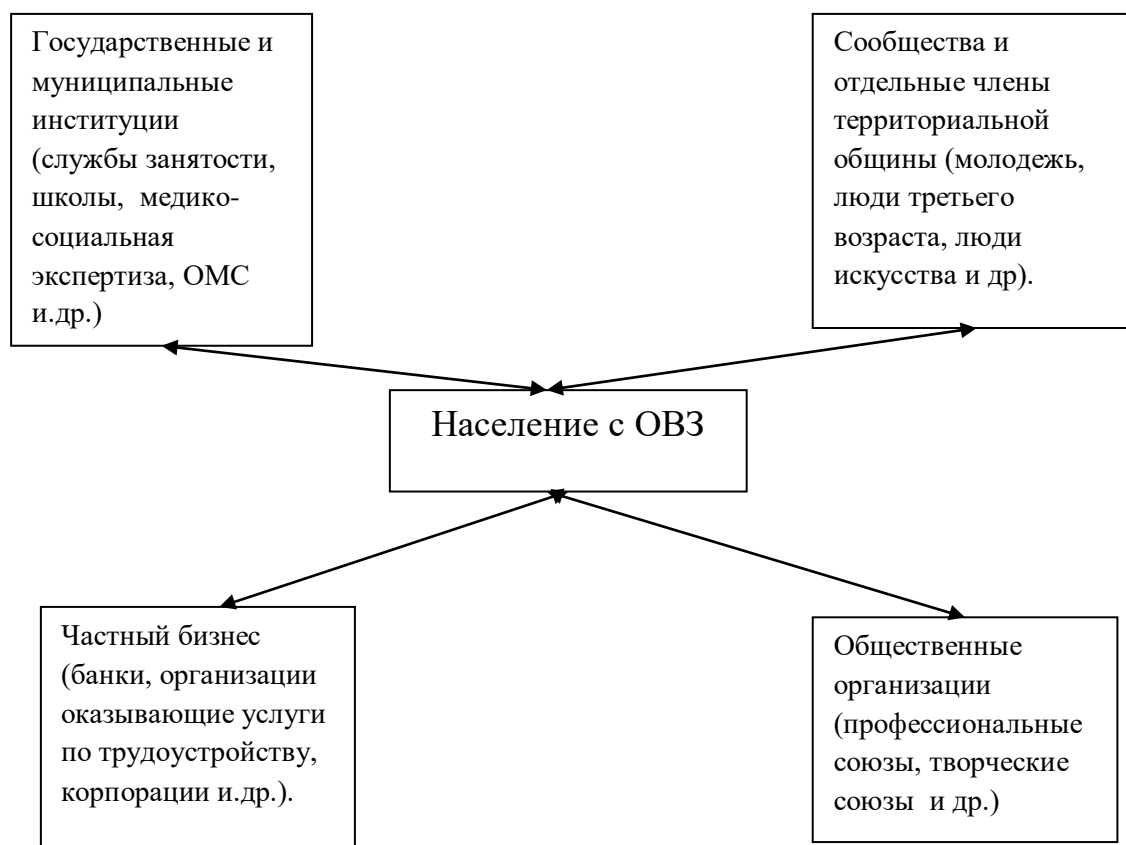


Рис. 1. Структура системы социального партнерства населения с ОВЗ и территориальной общины

Современной тенденцией в обеспечении динамичного развития общины (в контексте социального партнерства с сообществами инвалидов) является:

- разработка и внедрение системы мониторинга и эффективного использования социального потенциала инвалидов, который возможно использовать для прогрессивного развития территориальных общин;
- максимизация всевозможной доступности территориальной общины для инвалидов, включая самых маргинализованных ее членов;
- формирование в общине атмосферы сопереживания сообществам инвалидов и отдельным их членам, сопровождающееся увеличением количества прямого взаимодействия инвалидов с другими сообществами и увеличение за счет этого степени их инклюзии в дела территориальной общины;
- организация социального партнерства с сообществами инвалидов, что позволит в значительной степени повысить как степень мобилизации социального потенциала инвалидов, так и социальный оптимизм всей территориальной общины.

За счет реализации выше указанных мероприятий, люди с ОВЗ вместо того, чтобы существовать в строго определенных рамках социального поведения обеспечиваемых специально обученными кадрами и, по сути, быть

изолированными от общины, могут оказаться в «центре» ее развития и максимально раскрыть свои зачастую уникальные компетенции.

Процесс эффективного социального партнерства между инвалидами и территориальной общиной состоит из следующих этапов:

- мониторинг компетенций инвалидов;
- разработка карты ресурсов территориальной общины;
- разработка программы социального партнерства инвалидов, муниципальных институций, частного сектора экономики, общественных организаций, других членов территориальной общины и на этой основе привлечение внешних (по отношению к территориальной общине) ресурсов.

Результатом активной социализации инвалидов, который достигается в результате социального партнерства акторов (Рис. 1) является такое повышение качества жизни людей с ОВЗ, которое не может быть достигнуто работниками социальных служб при использовании медицинского подхода по отношению к инвалидам. Такого рода социальное партнерство обеспечивает «творческое» развитие общины, которое даст возможность ее членам (в том числе и людям с ОВЗ) найти свою роль в жизни территориальной общины, особый способ самореализации.

Применение органами государственной власти и органами местного самоуправления компетентностного подхода к мобилизации социального потенциала людей с ОВЗ позволит: повысить степень социализации инвалидов на уровне территориальной общины, вывести их из изоляции, эффективнее использовать наличные компетенции (знания, умения, навыки) людей с ОВЗ, повысить степень использования социального потенциала членов территориальной общины в целом и инвалидов в частности.

#### Список использованных источников

1. The World Report on Disability. 2011. С. 8.
2. Положение инвалидов. Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/invalid/1-3.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/invalid/1-3.doc)
3. UK labour market: April 2015 // Office for national statistics. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/2015-04-17#main-points-for-the-3-months-ending-february-2015; A08>.
4. Labour market status of disabled people // Office for national statistics. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourmarketstatusofdisabledpeoplea08>;
5. Disability statistics // Australian network of disability. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.and.org.au/pages/disability-statistics.html>; Положение инвалидов // ФСГС. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#)

6. Конвенция о правах инвалидов // Официальный сайт ООН. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml) (дата обращения: 04.10.2018).

7. Boissel Anne. «Introduction aux lois de 2002 et 2005». La lettre de l'enfance et de l'adolescence, vol. no 63, no. 1, 2006. P. 93-96.].

8. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Политика инвалидности: социальное гражданство инвалидов в современной России. - Саратов: Издательство "Научная книга", 2006. - 260 с.

## **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Колесникова Татьяна Александровна,  
старший преподаватель  
ГОУ ВПО «Донецкая академия  
управления и государственной службы  
при Главе ДНР»,  
г. Донецк  
Гладченко Кристина Павловна,  
магистрант  
ГОУ ВПО «Донецкая академия  
управления и государственной службы  
при Главе ДНР»,  
г. Донецк*

Процесс миграции исторически являлся первой формой международных экономических отношений, сформировавшей мировой рынок рабочей силы, который существует в виде экспорта и импорта трудовых ресурсов. Причинами миграции стало множество факторов, такие как: разница в уровне жизни стран, отличия в климате и экологии, различия в культуре, религии, психологическом состоянии населения и т. д. Как итог, рабочая сила перемещается из страны с низким в страны с высоким уровнем жизни. Данный процесс вызвал такое явление как «утечка мозгов» – интеллектуальная миграция, то есть концентрация высококвалифицированных специалистов в развитых странах с рыночной экономикой. А так как отток специалистов влечет за собой потери капитала, то страны с переходной экономикой и страны третьего мира теряют и без того небогатые ресурсы для развития. С учетом прогрессирующей финансовой пропасти между странами, находящимися на разном уровне развития, «утечка мозгов» становится глобальной проблемой.

Процесс интеллектуальной миграции рассматривали М.М. Лебедева, К.П. Боришполец, А.А. Казанцев, В.В. Каберник, Г.П. Журавлева, А.В. Коробков, О.В. Сергеева, В.М. Морозов, В.К. Фесенко и М.А. Салкина.

Однако, взгляды ученых на данное явление различны. М.М. Лебедева рассматривает интеллектуальную миграцию на микро- и макроуровнях, и сопоставляет процессы оттока сельского населения в города и утечки квалифицированных специалистов в развитые страны. А.А. Казанцев рассматривает «утечку мозгов» как благоприятный фактор развития мира, отождествляя понятие с «обменом знаниями и опытом». К.П. Боришполец в своих работах представляет данный процесс как угрозу и решением проблем видит переход стран, на глобальном уровне, от потери специалистов к «циркуляции умов», посредством создания странами-донорами социальных программ поддержки эмигрантов, вернувшихся на родину [1].

Проанализировав работы ученых, можно заметить, что их мнения в корне отличаются друг от друга и для дальнейших исследований следует выяснить причины и последствия интеллектуальной миграции для стран-доноров, стран-реципиентов в частности и для мировой экономики в целом.

Можно выделить несколько основных причин интеллектуальной миграции: отсутствие достойного финансирования работы высококвалифицированных специалистов; невозможность предоставить передовую технологическую базу для работы, позволяющую эффективно соединить интеллектуальный труд с другими факторами общественного производства; сложная социально-экономическая ситуация в стране. Также согласно исследованию, которое провели специалисты Национального Фонда Экономических Исследований и Института Исследований Международной Миграции при Джорджтаунском Университете, показало, что «утечка мозгов» повышается в случае, если государство политически нестабильно и имеет рост национализма на своей территории [2].

Странами-донорами, как правило, выступают страны с переходной экономикой и страны третьего мира. Здесь «утечка мозгов» существует в двух видах: прямая и косвенная. Прямая предполагает непосредственный выезд специалиста за границу, а косвенная его работу в транснациональных корпорациях или их филиалах. Второй вариант более благоприятный, так как сопровождается меньшими потерями капитала и высокой вероятностью привлечь рабочую силу обратно. В первом случае страна-донор начинает отставать по сравнению с другими участниками международного разделения труда, проигрывая экономическую конкуренцию. Государство практически безвозвратно теряет интеллектуальную элиту и капитал, затраченный на ее обучение (материальные потери могут достигать до миллиона долларов на одного специалиста – эмигранта), сокращая при этом свой экономический потенциал. Однако интересен тот факт, что при явных негативных последствиях некоторые страны-доноры поддерживают сложившиеся миграционные процессы по нескольким причинам: высококвалифицированные эмигранты преимущественно создают приток капитала в страну, отправляя полученные финансовые ресурсы родственникам на родину; освобождаются дополнительные рабочие места для образованной части населения, что заметно ослабляет его протестный потенциал. Такое поведение присуще странам с

перенаселением или же высоким уровнем безработицы. Кроме этого, готовясь уехать из беднейших стран мира, люди несут существенные затраты для получения образования и тем самым косвенно способствуют повышению уровня образования в своей стране. Таким образом, можно сделать вывод, что для стран-доноров явление «утечки мозгов» неоднозначно, и зависит в первую очередь от количества такого фактора производства как «высококвалифицированная рабочая сила».

Странами-реципиентами являются развитые страны и страны с переходной экономикой. Они получают определенные преимущества от интеллектуальной миграции. Практически бесплатно приобретают хороших специалистов, готовых эффективно работать за сравнительно небольшие деньги, таким образом потенциально увеличивая ВВП страны-реципиента. Негативной стороной притока иммигрантов является возникновение множества социальных и гуманитарных проблем. Выражается это, в первую очередь, в требуемых дополнительных средствах для обеспечения их едой, жильем, работой, медицинским обслуживанием и т.д. При этом не все специалисты могут устроиться по специальности и приносить максимальную пользу стране-реципиенту из-за конкуренции за «элитные» рабочие места и работают на должностях, не требующих высокой квалификации. Также, растет недовольство коренного населения. Поэтому не все страны положительно реагируют на растущий приток иммигрантов в пределах их территории.

К началу двадцать первого века интеллектуальная миграция значительно расширила свою географию – не только европейские, но и страны других континентов выступают сегодня сторонами, принимающими и направляющими интеллектуальных мигрантов. Происходит повышение международного сотрудничества в таких областях, как обучение студентов и выпускников, расширение кооперации и мобильности образованных работников, а также реализация программ по получению учёной степени. Таким образом, можно рассматривать «утечку мозгов» в глобальном смысле и охарактеризовать ее таким явлением, как «эффект домино», который происходит по определенному алгоритму: квалифицированный работник из Великобритании переезжает работать в США, чтобы иметь более высокую зарплату. Его место займет не столь квалифицированный работник из Африки, который ехал в Великобританию также с целью получать больше денег. А на место же африканца приедет работник из Кубы и т.д. Причем основные потоки интеллектуальной миграции ориентированы с востока на запад и с юга на север, именно в этих странах лучшие условия жизни и работы. В итоге происходит концентрация высококвалифицированных специалистов в зонах экономического роста [3].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что на современном этапе развития международной экономики значительно усилилась мобильность труда, что привело к эффекту интеллектуальной миграции во многих странах. Масштаб «утечки мозгов» продолжает расти за счёт того, что слабо развитые страны не имеют достаточно инвестиций для развития своего производства.



Они по-прежнему нуждаются в квалифицированных кадрах, но не могут дать им ничего взамен. Данный процесс несет за собой потери инвестиций государств в образование, сокращение объема налоговых сборов и уменьшение положительных внешних эффектов на экономику, которые производили бы квалифицированные и образованные члены общества. Также это ограничивает прирост производительности в экономике и может способствовать увеличению уровня безработицы. Прекратить процесс интеллектуальной миграции невозможно, кроме того он будет развиваться, что в глобальном смысле вызовет положительный эффект на мировое развитие и глобализацию. Тем не менее, следует минимизировать негативные последствия для стран-доноров и стран-реципиентов в частном порядке.

Для стран-реципиентов решением проблемы невозможности обеспечить работой всех высококвалифицированных иммигрантов становится предоставление специальных виз для профессионалов высокой квалификации, позволяющих вести работу по своему профилю в рамках возобновляемых контрактов. Количество таких виз, выданных, например, Японией, в последние десять лет достигает нескольких сотен тысяч.

Положение стран-доноров плачевнее, особенно остро данная проблема касается стран с нехваткой рабочей силы и капитала. Они таким образом попадают в противоречивую ситуацию, при которой невозможно привлечь специалистов материальными ресурсами, так как их нехватка обуславливается отчасти оттоком рабочей силы. В данном случае выходом может послужить внедрение внутригосударственных или международных правовых актов и соглашений, регулирующих и стимулирующих возвращение мигрантов в родное государство.

Таким образом, решение проблем, созданных интеллектуальной миграцией на международной арене возможно лишь при кооперации усилий как стран, страдающих от данного явления, так и получающих выгоду. Государствам необходимо обеспечить грамотное регулирование национального рынка труда с учетом вмешательства процессов перераспределения иностранной рабочей силы и вывести количество высококвалифицированных мигрантов на оптимальный уровень для достижения пика развития экономики.

#### Список использованных источников

1. Интеллектуальная миграция в современном мире: учеб. пособие/ под ред. М.М. Лебедевой; Моск. гос. ин-т междунар. отношений МИД России. – М.: МГИМО-Университет, 2014. – 253 с.
2. Фролова Т.А. Мировая экономика: конспект лекций //ТРТУ. 2005. URL:<http://www.aup.ru/books/m175/> (дата обращения: 18.11.2018)
3. Курылев К.П., Курбанов Р.М., Макенова А.Б., Хотивришвили А.А. Миграционные потоки из Центральной Азии в страны Европейского союза // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. 2018. Т. 18. № 2. С. 315-327.

## СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Костровец Лариса Борисовна  
д.э.н., доцент*

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

Вопросы, касающиеся проблемы совершенствования государственного управления, более чем актуальны для Донецкой Народной Республики. Перед государством с неопределённым статусом появляются новые задачи национального масштаба. Во-первых, речь идет об ускоренном развитии промышленности Республики и решении весьма трудных задач импортозамещения. Во-вторых, возникают вопросы обеспечения продовольственной безопасности ДНР и развития сельского хозяйства. Государственные органы должны быть готовы приспособиться к динамическим и быстрым переменам в экономике и обществе.

Способность синтезировать насущные потребности, умение адаптироваться к неустойчивым социально-политическим и экономическим реалиям — специфика, присущая государственному сектору управления. Актуальность проблемы обусловлена стратегическими целями Донецкой Народной Республики относительно интеграции с Российской Федерацией, что требует не только согласования общественно-политических, правовых и социально-экономических основ государственного управления, но и введения определенных стандартов, норм и правил, в том числе и в сфере организации функционирования системы подготовки кадров в Республике. Кроме того, существующая необходимость обеспечения высокой эффективности управления жизнеобеспечением территориальных общин актуализирует вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов государственного управления.

Практика управленческой деятельности свидетельствует, что эффективность государственного управления зависит от таких факторов, как гибкость организационной структуры, наличие ресурсного потенциала и квалифицированных кадров, готовность органа власти (как субъекта управления) к решению государственных задач.

Исходя из того, что кадровое обеспечение государственного управления является одной из ключевых проблем создания государства, именно результативность и эффективность управления на всех его уровнях непосредственно взаимосвязаны с качественным формированием профессионально подготовленных кадров, способных вызвать у людей заслуженное уважение и доверие к представителям органов государственной власти, способных верой и правдой служить народу в сложных условиях

современности, обремененных политической, социальной нестабильностью, финансово-экономическим кризисом.

Оптимальность функционирования системы государственного управления находится в прямой зависимости от того, насколько эффективно, с учетом перспектив развития, осуществляется кадровое обеспечение ее органов. Поэтому, организационные, технологические и другие процессы, которые происходят в органах власти, нуждаются в соответствующем кадровом обеспечении.

Удовлетворение жизненных потребностей общества в значительной мере полагается на компетентность органов государственного управления. Именно должностные лица органов власти должны решать проблемы, возникающие у жителей села, поселка или города. При этом профессионализм людей, работающих в органах государственного управления, предусматривает наличие не только отраслевых знаний, но и прежде всего умений, навыков и понимания механизмов взаимодействия государства, общества и отдельных граждан, умения эффективно применять эти знания на практике. Следовательно, профессиональное обучение и подготовка государственных служащих имеет свою специфику. Кадровое обеспечение органов власти обуславливает сложность и соответствующее организационное построение, имеет свою цель и выполняет специфические функции.

Работа с кадрами охватывает значительный круг вопросов, связанных с различными аспектами отбора, расстановки, повышения уровня профессиональной компетентности персонала органов власти. Система работы с кадрами направлена на решение задач по формированию и организации кадрового обеспечения органа власти и рациональному использованию его персонала. В данном случае решается весь комплекс вопросов, связанных с отбором, расстановкой кадров, продвижением сотрудника по службе, проведением аттестации и ежегодной оценкой профессиональных и личных качеств должностных лиц, с прохождением службы, профессиональной переподготовкой и повышением квалификации, определением потребностей в специалистах органов власти различных уровней.

Для повышения качества государственного управления, постепенного обновления управленческой элиты необходимо осуществлять отбор будущих управленцев, которые должны отвечать ряду требований, обусловленных характером и степенью сложности решаемых задач, а именно: системность мышления, способность стратегически мыслить, умение применять системный подход к решению управленческих задач, принимать нестандартные решения, эффективно действовать в условиях неопределенности и риска, обладать качествами лидера.

Требования к уровню профессиональной компетентности должностных лиц государственного управления обусловлены сложными экономическими и политическими условиями развития Республики, необходимостью четкого видения и понимания актуальных проблем муниципальных образований, умением находить пути и средства их эффективного решения, вырабатывать и

претворять в жизнь стратегии экономического и социального развития. Чрезвычайно важными являются умения, во-первых, правильно действовать в условиях существующих ресурсных ограничений, во-вторых, эффективно использовать рыночные механизмы функционирования систем жизнеобеспечения и управлять ими, в-третьих, сочетать текущие и стратегические потребности и интересы территориальных общин относительно дальнейших перспектив их развития.

Следовательно, качество государственного управления зависит от высокого профессионализма и ответственности государственных служащих, что обеспечивается эффективной системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Анализ уровня образования государственных служащих в Донецкой Народной Республике позволяет предположить, что образовательные потребности требуют дальнейшего развития системы профессиональной подготовки. Подготовка профессионально компетентного и граждански ответственного персонала государственной службы в молодой Республике актуализировалась среди государственных приоритетов. Это вполне закономерно, поскольку дальнейшее развитие государственности сопряжено с необходимостью наличия достаточного количества квалифицированных государственных служащих.

#### Список использованных источников

1. Меркулов П.А., Малик Е.Н. Развитие государственного управления в России через систему подготовки кадров // Управленческое консультирование. – 2016. - № 4. – С. 8-13.
2. Луковцева Е.Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 1. – С. 25-38.

### ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Котов Е.В.*  
*к.э.н., с.н.с.*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*  
*Осотов А.А.*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г. Донецк*

Достижение целей организации требует не только комплексного планирования, четкой организации и непрерывного контроля, но и создания эффективной системы стимулирования работников. Это накладывает дополнительные обязательства на руководителей (управленцев) в виде

выполнения важной функции – создании и поддержании условий мотивации работников для повышения эффективности и результативности (производительности труда) своей деятельности.

Общий подход в понимании содержания мотивации отражает ее как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Стимулирование же является внешним воздействием на человека со стороны руководителя (управленца), осуществляемое с целью повысить мотивацию работника в решении задач, важных для организации.

Государственные служащие, при всей специфике их работы, также преследуют достижение определенных (общественных или личных) целей, которые следует учитывать в кадровой политике при их мотивации.

Трудовая сфера государственной службы имеет ряд специфических особенностей:

- по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;

- высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;

- жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины;

- задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач.

При этом следует учитывать, что:

- а) уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности;

- б) уровень востребования ответственности госслужащего более суровый и обладает большим влиянием на последующую карьеру госслужащего.

Система стимулирования госслужащих должна строиться исходя из анализа их потребностей, обладать гибкостью, мобильностью и учитывать профессиональные и возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что вознаграждают или наказывают в организации, для чего нужны четкие критерии оценки работы персонала.

Различные изменения в организации, ее рост, реорганизация требуют адаптации системы стимулирования с учетом изменяющихся факторов. Материальное стимулирование является наиболее распространенным методом.

Приоритет материальных в сравнении с моральными стимулами обусловлен двумя факторами:

а) государственные организации – это механистические организации, где узкая специализация в работе, отношения формальные и носят официальный характер, поэтому главный мотиватор – уровень оплаты труда;

б) согласно теории мотивации А. Маслоу («пирамида Маслоу») главным стимулом для человека является удовлетворение базовых (физиологических) потребностей, с удовлетворением которых материальные стимулы справляются лучше моральных.

Законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов помимо основного места работы, поэтому денежное содержание является основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности. В настоящее время используется система оплаты труда, которая мало соответствует экономическим методам управления и не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего социально-экономического развития территории, не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей, не позволяет материально обеспечить и защитить служащего, заинтересовать и привлечь на госслужбу квалифицированные кадры. Именно в этом заключается одна из причин сознательного неиспользования служащими своих физических и интеллектуальных способностей в полной мере [1, с. 72].

Размер денежного содержания государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, особенно качественных, допускает равное вознаграждение за неравный труд. Существующая на государственной службе система премирования требует кардинального пересмотра. В фонде оплаты труда государственного органа предусмотрены премиальные выплаты, удельный вес которых относительно невелик в структуре денежного содержания государственных гражданских служащих и которые используются лишь как средство повышения размера оплаты труда. Такая система оплаты труда снижает стимулирующую роль заработной платы, является одним из серьезных факторов демотивации, который оказывает ключевое влияние на лояльность госслужащих [2, с. 12-14].

Проблема мотивации труда на государственной службе сводится к тому, что заработная плата государственных служащих недостаточна для удовлетворения основных физиологических потребностей и жестко регламентирована. В этой ситуации одним из возможных способов повышения мотивации государственных служащих являются немонетарные методы [3].

Существует несколько зарекомендовавших себя способов немонетарного стимулирования работников:

– простые слова благодарности;

- поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков;
- организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала;
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его стажа государственной службы еще на один год;
- грамотно организованная профадаптация новых специалистов;
- награждение различными грамотами;
- присвоение званий (например, «Лучший работник года»);
- размещение на доске почета фотографий лучших работников;
- вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Немалую роль в повышении эффективности работы играет фактор «прозрачности» государственного органа. Чем полнее информированы специалисты о состоянии дел в нем, чем лучше они ознакомлены с основными целями и задачами, тем с большей самоотдачей, как показывает практика, выполняют возложенные на них обязанности.

При создании системы стимулирования госслужащих важно учитывать возрастной фактор. Так, молодые люди рассматривают государственную службу, как начало карьеры и именно для них наиболее характерны такие мотивы как карьерный рост, приобретение полезных навыков управления, повышение уровня квалификации и получение опыта. Служащие старшего возраста обращают внимание на оплату труда, но при этом им также свойственны такие мотивы, как служение государству, развитие своего региона и удовлетворение интересов граждан. Таким образом, госслужащим различных возрастов свойственны мотивы, которые могут быть удовлетворены нематериальными способами, что значительно расширяет спектр стимулирующих инструментов.

#### Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.
2. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.
3. Яхонтова Е.С. Системный подход к мотивации персонала // Менеджмент сегодня. – 2004. – № 1. – 48-54.

## РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

*Котов Е.В.*

*к.э.н., с.н.с.*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

*Филатова А.В.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

Проблемы финансовой грамотности населения актуализируются в связи с появлением новых и усложнением процедуры предоставления существующих финансовых услуг, распространения мошеннических схем и «скрытых платежей» при их предоставлении. Обеспечение личной финансовой безопасности в настоящем и гарантирование ее в будущем становится основной потребностью людей и важным фактором их экономического благополучия.

Именно поэтому в развитых странах мира осознание необходимости повышения финансовой грамотности населения привело к формированию национальных стратегий или программ финансового образования. В настоящее время более 60 стран уже реализовывают национальные стратегии повышения финансовой грамотности населения. Каждое государство выбирает свои приоритеты в данной сфере: одни страны (Канада, Испания) стремятся помочь гражданам понять усложняющиеся финансовые услуги и защитить права потребителей; другие (Бразилия, США) рассматривают повышение финансовой грамотности граждан в контексте повышения конкурентоспособности всей национальной экономики; третьи (Новая Зеландия, Великобритания) видят свою цель в изменении психологических установок в сфере личного финансового поведения граждан [1-2].

Понимая важность координации деятельности в исследуемой теме государства создали надгосударственный орган – Международная сеть финансового образования (International Network on Financial Education, INFE), созданная в 2009 г. при Организации экономического сотрудничества и развития, и обосновавшая в 2012 г. принципы высокого уровня по национальным стратегиям финансового образования. В 2015 г. система межгосударственной координации финансовой грамотности населения получило свое развитие в новом нормативном документе, подготовленном на основе обобщения успешного опыта в данной сфере ряда стран, – Руководство по реализации национальных стратегий финансового образования [3, с. 40].

Страны бывшего Советского Союза также стараются адекватно реагировать на современные всевозрастающие вызовы в финансовой сфере. В 2008 году в рамках деятельности Содружества Независимых Государств (СНГ)



была принята Стратегия экономического развития СНГ на период до 2020 гг., которая предусматривает обеспечение гражданам государств-участников равных возможностей по защите прав потребителей. В этом контексте в большинстве стран-участниц СНГ, в том числе, в Республике Армения, Республике Беларусь и Республике Казахстан, ведется активная работа по информированию о правах потребителей финансовых услуг и повышению финансовой грамотности населения [4, с. 57].

Таким образом, международная практика свидетельствует о необходимости системной и целенаправленной работы со стороны государства в сфере повышения финансовой грамотности населения. Именно государство обязано выступать инициатором и ответственным за результаты в данной сфере, в том числе через утверждение Национальной стратегии повышения финансовой грамотности населения и привлечения к ее реализации государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, финансовых организаций, общественных и частных организаций и других заинтересованных сторон.

Для государства с особым статусом, в котором финансовая система только формируется, проблемы финансовой грамотности имеют не меньшую актуальность, чем для государств, имеющих сформированную финансовую систему, обладающую сложными и многоступенчатыми финансовыми механизмами, и инструментами. Несмотря на примитивность, в сравнении с развитыми государствами, финансовой системы государства с особым статусом, которая в большей своей части реализует расчетно-кассовые функции и на элементарном уровне – денежно-кредитные [5, с. 199], повышение финансовой грамотности имеет исключительно важное значение, в первую очередь, вследствие существования широкого поля для финансовых манипуляций и финансового мошенничества.

В Донецкой Народной Республике проблема повышения финансовой грамотности стоит очень остро и пока не решается со стороны государства системно и комплексно. В соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О Центральном Республиканском Банке Донецкой Народной Республики» на Центральный Республиканский Банк Донецкой Народной Республики (далее – Центральный Республиканский Банк) возложена функция по разработке и проведению во взаимодействии с Правительством Донецкой Народной Республики денежной и кредитной политик, способствующих экономическому росту Донецкой Народной Республики, благосостоянию населения.

В рамках выполнения данной функции Центральным Республиканским Банком во взаимодействии с Министерством финансов Донецкой Народной Республики, Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики, ведущими республиканскими вузами организовывается и проводится целый ряд мероприятий, направленных на повышение финансовой грамотности населения Республики. Например, Центральным Республиканским Банком ежегодно проводится Международная научно-практическая

конференция «Развитие банковской системы в современных условиях: проблемы и перспективы», целью которой является предоставление учёным, аспирантам, студентам и практикующим специалистам возможности свободного обмена информацией и мнениями по теории и практике банковской деятельности.

С целью повышения уровня финансовой грамотности среди преподавателей, молодых учёных, практических работников, аспирантов, студентов и учащихся, а также для популяризации банковской деятельности ежегодно Центральным Республиканским Банком проводится Международный конкурс «Банковский интеллект», в котором принимают участие:

- учащиеся общеобразовательных организаций,
- студенты профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования.

Задача конкурса – познакомить студентов и учащихся с различными сферами банковской деятельности, пробудить интерес к финансовым дисциплинам.

Мероприятия, проводимые Центральным Республиканским Банком направлены на создание основ для разработки государственной программы, направленной на повышение финансовой грамотности населения Республики.

В заключение хотелось бы отметить, что финансовый сектор должен обеспечить для потребителей:

- прозрачность путем предоставления им полной простоты для восприятия, адекватной и возможной для сравнения информации о стоимости финансовых продуктов их условий и присущих им рисков;
- возможность выбора путем обеспечения справедливой и свободной от принуждения и резонной практики продажи и рекламирования финансовых услуг и сбор платежей;
- право регресса путем предоставления им недорогих и быстрых механизмов подачи претензий и урегулирования споров;
- охрану тайны частной жизни путем контроля над сбором и доступом к их персональным финансовым данным.

#### Список использованных источников

1. Бойко, М.О. Финансовая грамотность как фактор формирования финансовой безопасности личности / М.О. Бойко, К.А. Дегтярева // Пятая юбилейная Всероссийская студенческая конференция по экономической безопасности Сборник научных статей по материалам Пятой юбилейной Всероссийской студенческой конференции по экономической безопасности 20-22 февраля 2019 г. – Москва, 2019. – С. 310-319.
2. Долматова, Н.Г. Финансовая грамотность населения как средство обеспечения финансовой безопасности в правовом государстве / Н.Г. Долматова // Правовое государство: теория и практика. – 2016. – Т. 1 № 43. – С. 159–164.
3. Рутковская, Е.Л. Финансовая грамотность как необходимый навык

жизни в современном социуме: цели, содержание и первые результаты международного исследования / Е.Л. Рутковская // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2014. – № 4. – С. 36–45.

4. Федоров, А.С. Финансовая грамотность как ключевой фактор в повышении финансовой культуры / А.С. Федоров // International Journal of Student Research. – 2019. – № 4 (5). – С. 55-59.

5. Седнев, В.В. На пути к новой государственности: экономические и социально-правовые трансформации: Коллективная монография / В.В. Седнев, Е.В. Котов, А.В. Войтов и др.; под общ. ред. Л.Б. Костровец, Л.Г. Бордюгова. – Донецк: Издательство ООО «НПП «Фолиант», 2019. – 333 с.

## **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Садекова А.М.*

*к.э.н., доцент кафедры теории управления и  
государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

*Купливацкий О.Ю.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*

*г. Донецк*

Необходимость улучшения эффективности государственной службы является одним из самых актуальных вопросов в последнее время. От результатов деятельности государственных органов фактически напрямую зависит не только экономическое, но и социальное развитие страны. В свою очередь качество и результативность государственного управления во многом зависит от профессиональной компетенции государственных служащих. Именно государственные служащие участвуют в выработке общегосударственных целей и направлений развития, претворяют в жизнь государственные задачи и функции, участвуют в управлении различными сферами государственного устройства.

Правильно выбранная система мотивов и стимулов побуждает государственных служащих предоставлять качественные публичные услуги населению (в рамках закона). И это обуславливает эффективность деятельности государственных органов.

Оценка эффективности государственного управления и качества предоставления общественных благ необходима как для органов государственной власти, так и для населения. Органам государственной власти она необходима для контроля и совершенствования процесса государственного

управления, а населению она позволяет контролировать качество деятельности государственных институтов.

В настоящее время этот вопрос является особенно актуальным для государственной службы не только Российской Федерации, но и Донецкой Народной Республики, находящейся на пути перехода к современной системе государственного управления.

В современных условиях эффективное достижение целей и задач органов государственной власти невозможно без активного участия государственных служащих в данном процессе. Во многом результативность деятельности сотрудников государственных органов зависит от их заинтересованности в качественном исполнении должностных обязанностей, возможности проявления инициативы и применения профессиональных компетенций.

Для преобразования и совершенствования существующей системы государственной службы, как в Российской Федерации, так и в Донецкой Народной Республике необходимы следующие пути повышения эффективности государственного управления:

1. Определение обязанностей, полномочий и мер ответственности государственных служащих на основе единых должностных (служебных) регламентов, закрепленных в нормативных правовых актах, регулирующих деятельность государственных органов власти. Наличие взаимосвязанной системы обобщённых формальных правил и стандартов, которые будут обеспечивать однотипность выполнения сотрудниками своих обязанностей.

2. Умеренная децентрализация власти, что подразумевает под собой передачу центральными органами власти части не только своих властных полномочий и прав органам местного самоуправления, но и налоговых поступлений, которые могли бы позволить муниципальной власти самостоятельно получать дополнительное финансирование на местах. При этом необходимо сохранить иерархичность уровней управления, при которой каждый нижестоящий уровень контролируется вышестоящим и подчиняется ему.

3. Все государственные функции должны быть четко закреплены за конкретными министерствами, ведомствами, службами и другими государственными учреждениями, с необходимым обоснованием существования каждого органа управления и каждой должности. Должны быть упразднены те государственные органы управления и функции, которые превышают установленную потребность.

Осуществление рационального использования ресурсов в системе государственной службы путем внедрения основных методов планирования, стимулирования и оценки деятельности государственных служащих.

4. Прием сотрудников на работу в государственные органы власти необходимо осуществлять в строгом соответствии с установленными должностными квалификационными регламентами (стандартами). Это позволит обеспечить органы государственной власти специалистами, обладающими требуемыми профессиональными компетенциями, способными

эффективно выполнять возложенные на них функции. При этом применять эффективные методы оценки результатов служебной деятельности уже работающих государственных служащих, а также создавать условия для их должностного (служебного) роста.

Для повышения мобильности сотрудников предусмотреть регулярные аттестации государственных служащих, по результатам которых могут быть приняты решения о поощрениях или взысканиях, направлении работника для прохождения переподготовки, для вынесения решений об увольнении, переводе на другую работу, присвоении ранга и назначении зарплаты.

5. В целях эффективного использования имеющегося кадрового потенциала на государственной службе необходимо ввести институт наставничества. Использование данного инструмента в деятельности органов государственной власти позволит:

- ускорить процесс развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные служебные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- осуществить адаптацию сотрудников государственных органов к действующим служебным условиям и развить профессиональные, общекультурные и общепрофессиональные компетенции;

- сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников.

6. Повышение качества государственного управления во многом зависит от совершенствования систем оплаты труда и стимулирования государственных служащих. Действенным средством в борьбе с коррупцией является оптимальное повышение заработной платы государственных служащих, так как они получают дополнительные стимулы соблюдать законность при исполнении служебных обязанностей. При этом необходимо учитывать связь эффективности его труда с эффективностью работы государственного аппарата. Как показывает международный опыт, внедрение систем оплаты труда, зависящей от результатов служебной деятельности сотрудников, может стать основным иницирующим фактором повышения эффективности государственной службы в целом, и как следствие всей государственной системы управления.

К видам нематериального стимулирования можно отнести создание оптимальных материально-технических условий для эффективного функционирования государственных органов и исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей.

7. Следует обеспечивать открытость государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, а также организовывать включение масс в активную жизнедеятельность государственных органов. Для проведения данных мероприятий необходимо:

- систематически изучать общественное мнение, используя разнообразные средства и методы сбора и анализа соответствующей информации, которые

обеспечивали бы и гарантировали объективность выводов по поводу эффективности государственной власти;

- поддерживать авторитет государственных служащих путем принятия своевременных адекватных мер по тем или иным требованиям общественности для повышения престижа государственной службы;

- использовать средства массовой информации для освещения работы государственных органов.

Необходимо осознавать, что успех проведения предложенных преобразований, направленных на повышение результативности деятельности государственных служащих, в значительной степени зависит от внедрения вышеперечисленных решений в комплексе. И они заработают только в том случае, если смогут послужить действенной мотивацией повышения качества труда чиновников.

#### Список использованных источников

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций. 4-е изд. М., 2006. – 483с.
2. Воронина Л.И. , Радченко Т.Е. Анализ теоретико-методологических и нормативно-правовых основ проведения комплексной оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих [Электронный ресурс] // Вопросы управления. 2015. - № 6.
3. Гайворонюк В.А. Особенности применения методов стимулирования персонала в сфере государственного управления // Государственное управление. Электронный вестник. 2006. № 8.
4. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. Учебное пособие. ИНФРА – М., 2007 – 282с.
5. Кузнеченкова А.В., Макеенков А.В. Пути повышения эффективности системы государственного управления. – Системные технологии. 2018. - № 26. – С. 43-46.

### **РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА**

*Леонтович Елена Сергеевна*  
*ассистент кафедры ТУиГА*  
*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и*  
*государственной службы при Главе ДНР»,*  
*г. Донецк*

Малые предприятия играют важное социально-экономическое значение в развитии любого государства. По уровню развития предпринимательства можно судить о способности страны приспособиваться к изменяющейся

экономической среде, создавать условия для воплощения способностей и возможностей каждого.

Сегодня очень важно понять, как происходит адаптация предпринимателей, какие факторы оказывают влияние на развитие малого предпринимательства в Донецкой Народной Республике и каков характер этого влияния. Несмотря на сложные экономические условия и нестабильность политико-правовой среды, в республике осознается необходимость развития малого бизнеса. Без создания экономических, социальных, политических, правовых и других основ для свободного предпринимательства в нестабильных условиях Донецкая Народная Республика не сможет присоединиться к мировому экономическому пространству как равноправный субъект мировых экономических связей. Это обуславливает необходимость изучения фундаментальных теоретических, методических и методологических аспектов формирования предпринимательства[1].

В экономической теории понятие "предпринимательство" и "предприниматель" появились в XVIII в., в эпоху капитализма. Родоначальником научного понятия "предпринимательство" является Р. Кантильон (1680-1730 гг.), который рассматривал предпринимательство как особый вид деятельности, связанный с элементами риска, а предпринимателя - как особого субъекта, наделенного свойствами предусматривать, рисковать, брать на себя всю полноту ответственности за принятые решения.

Существенный вклад в становление теории предпринимательства сделал французский ученый Ж.Б. Сэй (1762-1832 гг.). Ученый разработал теорию факторов производства (земля, труд, капитал) и уделил особое внимание предпринимательству, которое развивается с помощью постоянного комбинирования этих факторов. При этом предприниматель перемещает ресурсы из сферы низкой производительности и прибыльности в сферу, где они могут дать наибольший результат. Ж.Б. Сэй признавал активную роль предпринимателя как личности, при этом подчеркивая инновационный характер предпринимательства, который связан с необходимостью создания новых комбинаций факторов производства, поиска новых возможностей для достижения лучших результатов.

Известный американский экономист австрийского происхождения Й. Шумпетер (1883-1950 гг.) в своих исследованиях учитывал связь предпринимательства с так называемой динамической неопределенностью. Изучая закономерности общественного прогресса, ученый приходит к выводу, что движущей силой экономического развития является предприниматель, деятельность которого заключается в создании и внедрении новых сочетаний факторов производства. Й. Шумпетер отмечал, что массовое появление предпринимателей служит единственной причиной подъема экономики, следствием новых комбинаций нововведение, инновация. Й. Шумпетер впервые предложил рассматривать предпринимателя как новатора, феномен общественного развития, он стал своеобразным фундаментом теории предпринимательства.

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать определение предпринимательства как осуществление организационно-хозяйственной инновационной деятельности с целью получения прибыли и достижения успеха.

Итак, предпринимательство объединяет три необходимых элемента: организационное действие; инициирование изменений; прибыль как цель и критерий успеха.

Значение предпринимательства в развитии экономики заключается в следующем, т.к. оно [1]:

- является рычагом для изменения структуры экономики, т.к. предприниматели концентрируют свои действия на развитии перспективных направлений хозяйственной деятельности, отдача от которых может превзойти средние показатели вследствие того, что основным побудительным мотивом для предпринимателя является получение прибыли;

- создает благоприятную среду для конкуренции. Осваивая перспективные производства, предприниматели способствуют более быстрому обновлению технико-технологической базы и номенклатуры продукции фирмы, стимулируют хозяйственную активность, поддерживая конкуренцию и существующий рынок;

- является своеобразным ускорителем экономического развития, т.к. существенно влияет на структурную перестройку в экономике; увеличение объемов производства и предоставления услуг; повышение уровня спроса и предложения; стимулирование инвестиционной деятельности;

- способствует рациональному использованию всех ресурсов. Предпринимательская деятельность неразрывно связана с хозяйственным риском, что является мощным стимулом экономии ресурсов, требуя от предпринимателя тщательного анализа рентабельности проектов, ответственного отношения к инвестициям, рационального найма рабочей силы, расходования ресурса.

Предпринимательство несет в себе существенную смысловую нагрузку. Малый и средний бизнес обеспечивают:

- 1) создание новых рабочих мест, обеспечение занятости трудоспособного населения и, как следствие, сокращение количества людей, нуждающихся в социальной помощи. Эта функция особенно важна при значительном количестве безработных и в случаях нестабильного функционирования рынка труда;

- 2) обеспечение социальной стабильности и снижения уровня бедности;

- 3) увеличение доли среднего класса, а, значит, социальной и политической стабильности;

- 4) возможность открыть свое дело в научной, производственной и другой деятельности, реализовать в ней свои способности;

- 5) рост доли ВВП, которую создают малые предприятия;

- 6) увеличение поступления в бюджеты различных уровней.



Однако, наряду с присущими преимуществами малому предпринимательству присущи и определенные проблемы, такие как [2]:

- нехватка финансовых средств, что связано с низкой долей собственного капитала и необходимостью привлечения заемных средств;
- ограниченность масштабов используемых средств производства, в частности недостаточность технического оснащения и обеспечения сырьем по сравнению с крупными предприятиями;
- сверхчувствительность к колебаниям экономической конъюнктуры и политической ситуации, большая степень зависимости от системы поддержки малого предпринимательства;
- значительная зависимость от отдельных крупных заказчиков;
- слабое сегментирование собственной доли рынка и недостаточно прочные позиции на нем;
- высокий риск и склонность к банкротству и др.

Сектор малого предпринимательства является неотъемлемой частью социально-экономической системы любого государства, поскольку обеспечивает относительную стабильность рыночных отношений, благодаря своей гибкости демонстрирует оперативное реагирование на постоянно меняющиеся условия внешней среды. Малый бизнес играет важную роль в увеличении численности рабочих мест и решении проблем занятости населения, тем самым, смягчая негативные последствия научно-технического прогресса и колебаний на рынке труда. Все эти свойства малого предпринимательства делают его развитие важным фактором устойчивого социально-экономического развития и составной частью реформирования экономики Донецкой Народной Республики.

#### Список использованных источников

1. Кондраков, Н.П. Основы малого и среднего предпринимательства: Практическое пособие / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. - М.: Инфра-М, 2017. - 192 с.
2. Череданова, Л.Н. Основы экономики и предпринимательства: Учебник / Л.Н. Череданова. - М.: Academia, 2018. - 288 с.

## ВЛИЯНИЕ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

*Лисина Алина Сергеевна  
магистрант*

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

Средства массовой информации в современном мире играют одну из главнейших ролей в жизни общества. Также, они имеют самое непосредственное отношение к организации и поддержанию жизнедеятельности государства в целом, выполняя репродуктивную (освещение государственной политики по радио, телевидению и в прессе) и творческую или креативную функции.

Целью исследования является комплексный анализ влияния различных средств массовой информации на осуществление политики государства, в частности, на политику Донецкой Народной Республики.

При анализе значения СМИ в политике и развитии государственной общности необходимо учитывать, что СМИ оказывают как непосредственное, так и косвенное влияние на развитие, функционирование и жизнедеятельность любых социальных институтов в государстве, к примеру, в первую очередь — это политика, экономика, культура, патриотизм и т.д. Это влияние реализуется с помощью передачи информации в массы, рассредоточенным в пространстве группам людей. Таким образом, освещение различных событий в СМИ и воздействие на массовое сознание народа влияет на итоговые результаты деятельности государственной политики и формирование политического курса.

Однако особо важное значение приобретает то, откуда информация поступает, каким образом она формируется и преподносится, как распространяется в обществе и как доходит до своих конечных адресатов — конкретных групп, к примеру, электорат, граждан других государств или же просто своего народа. Важность состоит в том, что обладание какой-либо информацией может в корне изменить мнение масс об освещаемом явлении, что, в свою очередь, способно оказывать существенное воздействие на любые процессы в государстве [4].

Главная причина занятия средствами массовой информации такой важной ниши в политической жизни современных государств состоит в том, что с помощью СМИ как государства, так и другие различные политические субъекты не только информируют свой народ о целенаправленности и ценности ведения своей внутренней и внешней политики, но и создают основу для связей и отношений с общественностью, формирования имиджа государства, а также, в лучшем случае, учитывают мнение народа, что является основой современного демократического государства. В результате, СМИ стали

важнейшим инструментом установления политического порядка внутри государства, создания позитивного мнения и выстраивания взаимодействия властей и общественности [1].

Это касается и ведения информационной политики в Донецкой Народной Республике. Средства массовой информации помогают реализовать коммуникационные интересы нашего государства, которые заключаются в создании положительной репутации республики как крепкого, выгодного и надежного партнера во взаимоотношениях с Российской Федерацией, а также с непризнанными и частично признанными государствами, такими, как ЛНР, Южная Осетия, Абхазия, Приднестровье. Также, с помощью СМИ Донецкая Народная Республика объявила о проведении «Гуманитарной программы по воссоединению народа Донбасса», то есть, привлечение на сторону ДНР населения части республики, находящейся под контролем Украины. Помимо этого, не менее важным является направление информационной политики, которое касается не только в формировании позитивного имиджа ДНР, но и освещения проблемы непризнанного государства, находящегося в состоянии политического конфликта, в мировом информационном пространстве [3].

Политические конфликты, подобные конфликту на Донбассе, более или менее глобальные и масштабные, на протяжении многих лет сопровождаются информационными войнами, роль которых возрастает с течением времени. В качестве основных средств информационно-психологического воздействия на человека в ходе информационной войны в обобщенном виде выделяются средства массовой информации. Вошедшие в обиход в ДНР понятия «информационная война», «медиа-агрессия», «информационная безопасность» говорят не только о тесной связи СМИ, масс-медиа с политическими конфликтными ситуациями, но и о том, что в политических конфликтах современности борьба на информационном уровне не менее важна, чем непосредственно военные действия. Однако влияние СМИ на политический конфликт не рассматривается как фактор его урегулирования и разрешения. Масс-медиа могут не только поспособствовать снижению напряженности в конфликте, но так же и обострить накаленную ситуацию. На протяжении длительного периода мы наблюдаем информационную войну, вызванную конфликтом между Украиной и самопровозглашенными Донецкой и Луганской Народными Республиками.. В зависимости от политической принадлежности того или иного СМИ одно и то же событие может освещаться совершенно по-разному, до полного противоречия друг с другом. В таких условиях очень сложно прийти к сути конфликта, разобраться в нем, а также поспособствовать снижению агрессии[2].

Нельзя не сказать о важности дезинформации в процессе влияния на общественное мнение в ходе политических конфликтов. Дезинформация активно используется в политических конфликтах и является действенным методом психологического воздействия. Применение дезинформации для создания нужного общественного мнения очень распространено, с чем Донецкая Народная Республика сталкивается каждый день.

Таким образом, средства массовой информации играют одну из главных ролей в политических конфликтах: их развязыванию, обострению или снижению напряженности, урегулированию. СМИ своими действиями оказывают серьезное влияние на исход конфликтной ситуации. В современном мире ни один политический конфликт не может обойтись без вмешательства масс-медиа, т.к. СМИ стали самостоятельным политическим институтом в стране.

Исходя из вышесказанного, можно отметить, что на сегодняшний день сформировалась такая структура, как медиаполитическая система, которая представляет собой как некий симбиоз информационного пространства и с политической властью. Медиаполитическую систему стоит рассматривать как институт, предоставляющий власти инструмент политического давления как на свой народ, так и на других отдельных политических субъектов. Это сбалансированная система, которая состоит из политических и информационных институтов, управляющая потоками информации и коммуникационными каналами, и ее целью является формирование необходимого общественного мнения по различным вопросам.

Таким образом, влияние СМИ на государственную политику настолько велико, что они приобрели характер так называемой «четвертой власти», наряду с официальными тремя ветвями власти — законодательной, исполнительной и судебной. Эта характеристика является условной, т.к. средства массовой информации не обладают необходимыми атрибутами власти. И все же, они оказывают существенное воздействие на умы людей, настроение и поведение народных масс, следовательно, и на определенные политические процессы, и на политику государства в целом.

#### Список использованных источников

1. Бритков, В.Б. Информационные технологии в национальном и мировом развитии [Текст] / В. Б. Бритков, С. В. Дубовской // Общественные науки и современность. – М.: 2000. – № 1. – С.146-150.
2. Евдокимов, В.А. Специфика участия средств массовой информации в предупреждении политического конфликта: монография [Текст] / В. А. Евдокимов // Омский научный вестник. – М.: Сирин, 2006. – № 5. – С. 127-133.
3. Козырева, А.А. СМИ: манипуляция или управление общественным мнением [Текст] / А. А. Козырева // Обозреватель. – М.: Аспект Пресс, 2003. – № 6. – С. 72-79.
4. Панарин, И.Н. Информационная война, PR и мировая политика: учеб. пособие для вузов [Текст] / И.Н. Панарин. – М.: Горячая линия — Телеком, 2006. – 152 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ У СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Ермолаева Наталия Владимировна,  
ст. преподаватель ГОУ ВПО «ДонАУиГС  
при Главе ДНР», г. Донецк  
Невмывака Александра Александровна,  
студентка бакалавриата ГОУ ВПО  
«ДонАУиГС при Главе ДНР», г. Донецк*

В данной работе рассмотрены проблемы регулирования профессионально-этической культуры государственных служащих. Ежедневно деятельность госслужащих подвержена большому количеству этических конфликтов. Острые вопросы их урегулирования, а также избегания угроз возникновения таких конфликтов в настоящее время не отражены в нормативных документах в сфере госслужбы. Поэтому данные исследования представляют особый интерес в настоящее время.

Подход к нормам поведения и этики в работе государственной службы варьируется в зависимости от юрисдикции. В большинстве стран введены общие кодексы поведения государственных служащих, которые закреплены в законодательстве. В некоторых случаях могут быть разработаны новые модели, которые не являются нормативными актами.

Страны ОЭСР устанавливают стандарт поведения, ожидаемый от государственных служащих, в сборнике документов. Три наиболее распространенные формы - это законы, кодексы поведения и руководящие принципы. Более двух третей стран ОЭСР создали правовую основу для стандартов поведения, ожидаемых от государственных служащих. Форма правовых документов варьируется от конституций, общих актов о государственной службе, законах об административных процедурах, трудового права до специальных кодексов и стандартов поведения, и кодекса конфликта интересов и кодексов по окончании трудовой деятельности.

Среды разных аспектов профессионально-этической культуры государственных служащих можно выделить следующие основные принципы.

Государственные служащие должны выполнять свои служебные обязанности в соответствии с Конституцией и законом. При выполнении своих функций государственные служащие действуют исключительно в общественных интересах.

Государственные и муниципальные служащие при исполнении служебных обязанностей обеспечивают равное отношение к гражданам и юридическим лицам.

Государственные служащие осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне, который постоянно обязаны повышать и совершенствовать с учетом современного научно технического прогресса. Государственные служащие осуществляют свою деятельность самым

добросовестным, прямым, наиболее эффективным, своевременным и методичным образом в интересах граждан и других субъектов в реализации их прав, обязанностей и интересов.

Государственные служащие не должны заниматься какой-либо деятельностью, которая противоречит законному исполнению их служебных обязанностей, и они должны делать все, чтобы избегать ситуаций и поведения, которые могут нанести ущерб интересам или репутации органа, в котором он работает.

При общении с гражданами и другими юридическими лицами государственные служащие обязаны действовать таким образом, который позволяет установить отношения взаимного доверия и сотрудничества между этими субъектами и администрацией. В своих отношениях с гражданами и другими юридическими лицами государственные служащие должны проявлять понимание, вежливость, респектабельность и максимально возможную волю к оказанию помощи и не должны препятствовать реализации их прав и интересов.

В своей работе сотрудники органов государственной и муниципальной власти должны руководствоваться таким принципом как беспристрастность.

При исполнении служебных обязанностей на государственных служащих не должно оказываться влияние пристрастия в достижении определенных результатов. При выполнении конкретных задач и принятии решений о правах, обязанностях и интересах граждан и юридических лиц государственные служащие не должны руководствоваться неверной и необоснованной оценкой фактической ситуации вследствие предрассудков, реализации амбиций для продвижения по службе, конфликта интересов, запугивания или угроз со стороны вышестоящих государственных служащих.

При исполнении служебных обязанностей государственные служащие должны обеспечивать равное обращение с гражданами, связанными с органом, в котором они работают. Государственные служащие не должны умышленно причинять вред другому лицу, группе лиц, физическому или юридическому лицу. Напротив, они должны обеспечивать реализацию прав и законных интересов граждан и других субъектов.

Важную роль в системе профессионально-этического кодекса влияет независимость в принятии решений государственным служащим.

Государственные служащие самостоятельно принимают решения и принимают объективные решения на основании фактов дела, принимая во внимание только юридически значимые факты и действуя без лишних задержек. Государственные служащие должны придерживаться соответствующей процедуры при исполнении служебных обязанностей в пределах своей компетенции, особенно отвергая любое давление, даже со стороны своих начальников

Особое внимание необходимо уделить злоупотреблению разрешениями и статусом государственных служащих.

Государственные служащие не должны использовать преимущества, вытекающие из их статуса государственных служащих, а также не должны

использовать информацию, полученную в связи с их положением, в своих личных интересах. Их обязанность состоит в том, чтобы избегать любого конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут привести к подозрению в конфликте интересов.

Государственные служащие не должны сознательно вводить в заблуждение общественность или других гражданских служащих.

Государственные служащие должны отказаться от действий, противоречащих правовым нормам или таким образом, который дает возможность злоупотреблять полномочиями, вытекающими из их положения, если граждане и юридические лица, чьи права и обязанности они решают, просят их действовать так.

Также важным аспектом выступает информационная прозрачность в работе государственных и муниципальных служащих.

Государственные служащие должны хранить информацию, полученную ими в связи с их положением в государственной администрации, со всей необходимой секретностью и обеспечивать соответствующую защиту информации. Государственные служащие должны способствовать облегчению доступа граждан к информации, которую они имеют право получать для реализации своих прав и интересов.

Государственные служащие не должны отказывать в предоставлении и не предоставляют неверные данные или информацию государственным органам, юридическим лицам и гражданам, если предоставление данных предусмотрено законом.

Требования кодекса должны служить основными критериями этической оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения государственных служащих. Поэтому неуклонное соблюдение государственных служащими принципов государственной службы, законности, гуманности, беспристрастности, ответственности, справедливости свидетельствует о так называемом моральном здоровье государства. Таким образом, они составляют основу этики государственной службы, обеспечивая ее целостность и эффективность.

#### Список использованных источников

1. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Профессиональная этика: социологические ракурсы // СОЦИС. М., 2005. № 8. С. 3-13.
2. Бойков В.Э. Профессиональная культура и этика государственных служащих // Социология власти. 1997. № 4—5. С. 14.
3. Кодекс служебного поведения официальных лиц: быть или не быть? Отчет о работе «круглого стола» // Чиновникъ. 2003. № 3. С. 14-23.
4. Моисеенко М.В. Проблема профессиональной нравственной деформации сотрудников правоохранительных органов // Сборник статей / под общ. ред. В.А. Цвыка. М.: Экон-информ, 2011.
5. Комлева В.В. Профессиональная этика государственных служащих в условиях государственной власти // Социология власти. 2004. № 1. С. 96-115.

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Ермолаева Наталья Владимировна,  
ст. преподаватель ГОУ ВПО «ДонАУиГС  
при Главе ДНР», г. Донецк  
Плахотнюк Виктория Сергеевна,  
студентка бакалавриата ГОУ ВПО  
«ДонАУиГС при Главе ДНР», г. Донецк*

Система управления персоналом является ключевым элементом успехов или неудач любого предприятия или организации. Управление персоналом означает все управленческие действия, прямо влияющие на работников организации.

Система управления персоналом состоит из следующих этапов: управление, планирование, набор кадров, организация и выполнение работ, вознаграждение работников, планирование профессионального развития работников, организация системы мотивации работников.

Главной целью системы управления персоналом является обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этой целью формируется система управления персоналом организации.

В качестве базы для ее построения используются принципы и методы, разработанные наукой и апробированные практикой.

Все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования системы управления персоналом организации.

Методы, используемые в практике управления персоналом, разделены на три группы: административные экономические и социально-психологические. Все виды методов органично связаны между собой.

«Административные методы ориентированы на осознание необходимости дисциплины труда, на развитие чувства долга, стремление человека работать в определенной организации и т.п. Эти методы отличает прямой характер воздействия, т.е. любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях». [2]

Для них характерно формирование организационной структуры управления, становление системы оборота документов распорядительной документации, разработка локальных нормативно-правовых актов, издавать приказы и распоряжения, подбор и расстановка кадров.

Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер управленческого действия.

«С помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Эти методы основаны на использовании экономического механизма». [2]



«Социально-психологические методы управления в свою очередь основаны на использовании социального механизма и индивидуального подхода и включают следующие: социальный анализ в коллективе работников; социальное планирование; участие работников в управлении; социально развитие коллектива; психологическое действие на рабочих: формирование групп, построение нормального климата в коллективе; моральное стимулирование; развитие у рабочих ответственности». [2]

Социально-психологические методы базируются на способах мотивации, общественного воздействия на людей через «мнение коллектива». Психологические методы основываются на знании психологии человека, его внутреннего душевного мира и известны как «метод убеждения».

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей.

В связи с этим кадровые службы начинают расширять круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке систем стимулирования профессиональной деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов и тому подобное

Научно-технический прогресс требует внедрения современных методов профессиональной деятельности государственных служащих. Поэтому сегодня значительно возрастает роль управления персоналом, которая должна основываться на новейших исследованиях, разработках и оперативно внедрять новые формы и методы трудовой деятельности в практику органов государственной власти, ведь государственные служащие – это, прежде всего, специально подготовленные профессионалы-управленцы.

В настоящее время в системе государственной службы разрабатываются новые отдельные направления управления персоналом, которые еще требуют глубокого развития и совершенствования. Такими направлениями являются:

- на основе целей органа осуществления анализа рабочих мест и разработка профилей компетентности;
- исследование рынка труда для отбора персонала;
- адаптация новых кадров на рабочем месте;
- формирование корпоративной культуры;
- мотивация персонала;
- организация и проведение тематических тренингов;
- оказание психологической, консультационно-методической помощи государственным служащим и прочее.

В то же время, работа в этих направлениях требует существенного усовершенствования с целью повышения компетентности и профессионализма государственных служащих.

Таким образом, управление персоналом в органах государственной власти является основным направлением управленческой деятельности, а также

средством воздействия на развитие кадрового состояния организации в соответствии с выбранными целями.

Внедрение системы управления персоналом в органах исполнительной власти ДНР проводится на принципах обеспечения компетентности и профессионализма корпуса государственных служащих.

Таким образом, управление персоналом в органах государственном управления и местного самоуправления представляет собой ряд взаимосвязанных направлений и видов деятельности. И как следствие, работа по каждому из этих направлений деятельности зависит от места органа государственной власти в структуре государственного управления, от ситуации на рынке труда, квалификации государственных служащих, социально-психологического климата в коллективе и за его пределами, и от многих других факторов внутренних и внешних факторов.

#### Список использованных источников

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – 575 с.
2. Игнатов В. Г. Государственная гражданская служба / Учебник. 2-изд. доп. и перераб. – М. ИКЦ « МарТ»; Ростов-на-Дону: Изд. центр « МарТ», 2005. – 448 с.
3. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 160 с.
4. Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран: учебное пособие / С.В.Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 416 с.

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

*Пушкарева Н.А.,  
к.гос.упр., доцент доцент кафедры  
менеджмента строительных организаций  
ГОУ ВПО «ДонНАСА»,  
г. Макеевка  
Рудяк И.В.,  
магистрант  
ГОУ ВПО «ДонНАСА», г. Макеевка*

Жилищно-коммунальное хозяйство, как ведущая отрасль обеспечения гарантированного законодательными актами уровня и качества жизни населения, имеет исключительное социально-экономическое значение. Не нуждается в дополнительных обоснованиях и актуальность задач реформирования этой отрасли, поскольку она находится в критическом

технико-экономическом состоянии, выход из которого может обеспечить внедрение новых моделей хозяйственной деятельности и современного организационно-экономического механизма управления развитием предприятий. Особое внимание в современных условиях привлекают вопросы качества предоставляемых жилищно-коммунальных услуг, поскольку возрастает недовольство потребителей его уровнем, что, в свою очередь, приводит к росту неплатежей за потребленные услуги и снижению эффективности работы предприятий отрасли в целом.

Качество продукции и услуг является одним из важнейших факторов успешной деятельности любого отдельного предприятия как составляющая внутриорганизационного менеджмента, залог достижения и поддержание эффективной деятельности организации. Именно поэтому существует необходимость постоянного совершенствования методов обеспечения и управления качеством как универсальной экономико-организационной категории.

Следует отметить, что чем сложнее и менее стабильна на определенной территории экономическая и политическая ситуация, тем больше социальная составляющая целей функционирования ЖКХ превосходит экономическую. В виду важности отрасли ЖКХ для социально-экономического развития территории и социального благополучия населения, вопрос качества жилищно-коммунальных услуг сегодня волнует не только их производителей и потребителей, но и местные органы власти.

Исследование этой проблемы и разработка практических рекомендаций по совершенствованию организационно-экономических основ управления качеством жилищно-коммунальных услуг соответствует современным требованиям науки и практики. Актуальность данной темы обусловлена тем, что на предприятиях ЖКХ управление качеством осуществляется выборочно, без четкой взаимосвязи всех функций системы управления качеством, в условиях недостаточного учета влияния на качество основных организационно-экономических факторов, а также административных, правовых рычагов. Комплексное решение этих вопросов в области позволит повысить качество жилищно-коммунальных услуг и повысить качество жизни населения.

В общем виде механизм управления предприятием можно представить как совокупность различных механизмов (рис. 1). По нашему мнению, наиболее важную роль для обеспечения эффективного развития играет организационно-экономический механизм.

Организационно-экономический механизм управления заключается в обеспечении упорядочения процесса управления путем воздействия на объект управления. Данное воздействие может зависеть от состояния современной экономики, развития рыночных отношений, конкуренции производителей и др.

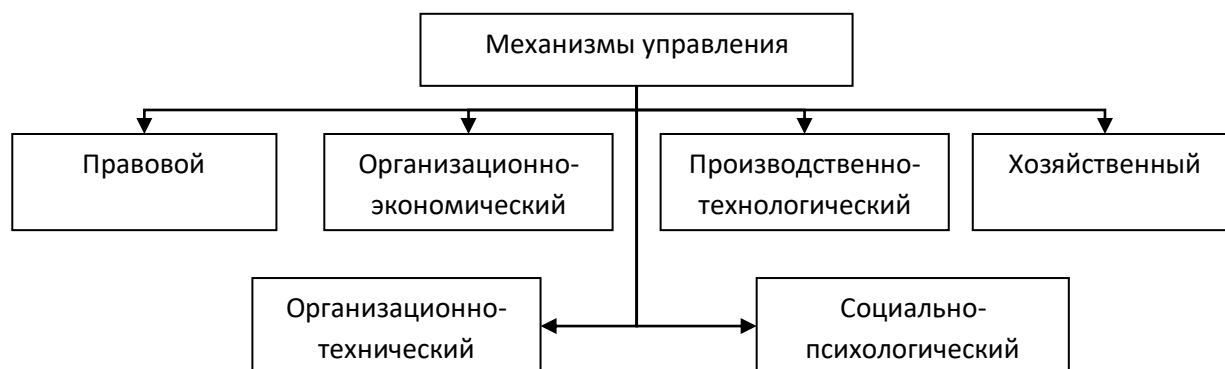


Рис. 1. Классификация механизмов управления предприятиями ЖКХ.

Следовательно, учитывая вышесказанное, организационно-экономический механизм управления качеством на предприятиях жилищно-коммунального комплекса предложено характеризовать как комплекс принципов, методов, инструментов, информационно-аналитического и нормативно-правового обеспечения, учитывающий особенности функционирования предприятий жилищно-коммунального комплекса и уровень взаимодействия между различными группами заинтересованных лиц. Он направлен на обеспечение развития этих предприятий и предоставление качественных коммунальных услуг потребителям.

#### Список использованной литературы

1. Чернышёва, Е.В. Средства и методы управления качеством [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В. Чернышёва. - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2011. - 193 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28396.html>
2. Косовских, Е.А. Функциональная модель организационно-экономического механизма управления региональной инвестиционной деятельностью / Е.А. Косовских, Ю.В. Трифонов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – №3. – С. 183-185.
3. Сущность механизма управления [Электронный ресурс] // Инфоменеджмент. – Режим доступа: [http://infomanagement.ru/lekcija/sushchnost\\_mekhanizma\\_upravleniya](http://infomanagement.ru/lekcija/sushchnost_mekhanizma_upravleniya).
4. Амосов, О.Ю. Перетворення механізмів державного регулювання економічного розвитку / О.Ю. Амосов // Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. : у 2 ч. / За заг. ред. Г.І. Мостового, Г.С. Одінцової. – Х. : ХарПІДУ УАДУ, 2001. – Вип. 2. – С. 10–16.

## РЕГУЛЯТОРНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Рабина Е.А.  
магистрант  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк  
Шумаева Е.А.,  
к.гос.упр., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет,  
г. Донецк*

Регуляторную политику, как отдельное направление научных познаний, ввел американский политолог Теодор Лоуи, который определил ее как деятельность органов государственной власти, направленную на ограничение (регулирование) действий физических лиц и субъектов хозяйствования в различных секторах народного хозяйства [1, с.300].

Под регуляторной политикой в сфере здравоохранения понимают совокупность институтов, мер, инструментов и принципов осуществления государством функций регулирования здравоохранительным кластером, которые направлены на повышение эффективности деятельности экономических субъектов в сфере здравоохранения и устранение административных и технических барьеров [2].

Основными проблемами построения современной и эффективной модели государственной регуляторной политики в сфере здравоохранения являются:

- разработка формальных правил, как основной способ реагирования органов государственной власти на любые проблемы в социально-экономической сфере, в том числе здравоохранении;
- избыточные административные ограничения в деятельности субъектов экономических взаимоотношений;
- отсутствие в ряде случаев верховенства права, коррупция, дискреционные вмешательства со стороны государства;
- проблемы правоприменительной практики, а также отсутствие действенных механизмов отмены неэффективных норм законодательства;
- экономическая и ресурсная блокада региона, что является фактором, ограничивающим возможности государства по проведению сбалансированной социальной политики;
- отказ от внедрения эффективной системы оценки регулирующего воздействия нормативных правовых актов;
- отсутствие целостной стратегии эволюции отношений государства и субъектов экономической деятельности и общего вектора совершенствования нормотворческого процесса;

– систематичность, масштабность и слабый контроль за изменениями актов высшей юридической силы, что привело к фактической утрате этими актами качества нормативности;

– низкая степень доверия хозяйствующих субъектов к стабильности политической и правовой системы страны и др.

Исследование различных аспектов построения и оценка возможности совершенствования государственной регуляторной политики в сфере здравоохранения в Донецкой Народной Республике.

Сфера здравоохранения является важнейшим направлением государственной социальной политики. Именно область здравоохранения наиболее обеспечена регуляторными механизмами в рамках регуляторной политики, которые в большей степени устанавливаются международными организациями.

Страны с развивающейся экономикой с целью повышения эффективности регуляторной политики привлекают квалифицированных специалистов и учёных соответствующих направлений, способных в практическом аспекте улучшить работу всего института государственного регулирования, что дает возможность систематизировать и унифицировать законодательную базу страны при совместной деятельности с заинтересованными министерствами и ведомствами. Однако, надлежащее функционирование системы государственного регулирования невозможно без активного диалога с самими хозяйствующими субъектами. Государство должно нести ответственность за условия осуществления деятельности, которые оно создает, что является ключевым принципом современной системы государственного регулирования. Одним из важных аспектов регуляторной политики, оптимизации правового регулирования экономических отношений выступает определение границ вмешательства государства в деятельность экономических агентов. Непосредственное участие государства, органов государственной власти и местного самоуправления в деятельности хозяйствующих субъектов может происходить исключительно на основании законов, определяющих пределы вмешательства, полномочия и способы. В частности, границы государственного вмешательства в экономическую деятельность определяются следующими параметрами: контроль над хозяйственной деятельностью путем государственной регистрации ее субъектов; определение сфер государственного контроля и надзора за хозяйственной деятельностью. В связи с этим, в первую очередь, необходимо выделить области управления регуляторной деятельностью, которые должны быть институционально закреплены в соответствующей политике, а также сформировать систему нормативного правового регулирования, которая является фундаментальной основой эффективной регуляторной политики, в том числе, в сфере здравоохранения.

Действенная регуляторная политика предполагает обеспечение конкуренции и открытости рынка в области здравоохранения, а также совершенствование административных функций регуляторных органов в части

прозрачности, гибкости и способности использовать актуальные подходы, ориентированные на достижение положительных результатов. Вместе с тем, регуляторная политика использует инструменты иных политик реализуемых государством с целью создания благоприятных условий для ведения хозяйственной деятельности, привлечения инвестиций, достижения лучших экономических и экологических показателей, а также решения важных социальных задач [2].

Кроме того, современные исследователи отмечают значительный успех в выстраивании эффективной модели регуляторной политики в сфере здравоохранения, в том числе системы оценки регулирующего воздействия, в рамках Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). В данной организации под контролем Комитета по регуляторной политике Директората по государственному управлению и территориальному развитию реализуются принципы обоснованности, высокого качества и пригодности нормативных правовых актов и нормативных правовых баз для соответствующих целей [3, с.21].

Отметим необходимость в том, что в рамках мероприятий по планированию нормотворческой деятельности, органы исполнительной власти при разработке нормативных правовых актов обязаны устанавливать переходной период и предоставить хозяйствующим субъектам период на подготовку своей деятельности к изменившимся условиям деятельности.

Особый интерес вызывает правило «one in – one out», которое является фундаментом регуляции той или иной деятельности. Согласно ему при введении нового регулирования определенной хозяйственной деятельности необходимо соразмерно этому введению упразднить регулирующие функции в той же области регулирования.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод, что регуляторная политика в сфере здравоохранения для принятия нормативного правового акта подразумевает прохождение ряда ключевых процедур как публичного обсуждения, так и подготовки ряда заключений и экспертиз, по итогам которых необходимо составить интегрированную оценку воздействия на взаимоотношения в сфере здравоохранения. Реализация представленной модели регуляторной политики возможна только после внесения необходимых изменений в законодательство, в части закрепления механизмов оценки регуляторного воздействия, а также после принятия ряда нормативных правовых актов, устанавливающих процедуры проведения экспертиз и подготовку соответствующих заключений, ведь четкая и прозрачная государственная регуляторная политика структурирует и повышает эффективность нормотворческой деятельности органов власти.

#### Список использованных источников

1. Lowi T.J. Four systems of Policy, Politics and Choice [Текст] / T.J. Lowi // Public Administration Review. – 1972. – 32 (4). – P. 298-310.

2. Официальный ресурс Организации экономического сотрудничества и развития. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/> (дата обращения: 07.08.2019)

3. Перспективы развития регуляторной политики: Доклад GOV/RPC(2015) [Текст]. – Париж: Директорат по государственному управлению и территориальному развитию. Комитет по регуляторной политике, 2015. – 110 с.

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Рощина Юлия Олеговна  
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы при Главе ДНР»,  
г. Донецк*

В настоящее время, среди многих ученых актуализируется феномен организационной культуры. Обращение к данному явлению свидетельствует об актуализации использования потенциала организационной культуры для повышения эффективности деятельности различных организаций, в частности организаций, предоставляющих образовательные услуги.

Актуальность формирования и реализации организационной культуры в сфере предоставления образовательных услуг университетами Российской Федерации определило необходимость в процессе исследования обратиться к достаточно большому количеству научных источников, анализ которых в полном объеме невозможно было охватить в рамках одного научного исследования. Повышение практической ценности организационной культуры в системе высшего профессионального образования требует качественного и систематизированного теоретического обоснования основ данного явления, проблематика которого изучена крайне фрагментарно.

Опыт Российской Федерации показывает, что концепция организационной культуры основана на ценностном управлении организационным поведением. Персонал организации, социализированный разными уровнями культуры, необходимо объединять общими социальными ценностями. Любая организация имеет как экономические, так и социальные цели, а концепция организационной культуры выступает в качестве объединяющей основы системы целей любого структурного образования. Развитие и поддержка организационной культуры обеспечивает управляемость организационным поведением в учебных заведениях любого уровня образования.

Организационная культура университета является ресурсом реализации кадровой политики образовательного учреждения, формирование которой представляет собой многогранный процесс, на результативность которого влияют внешние условия (престиж, динамика количества абитуриентов,



рейтинг университета и т. п) и внутренние факторы (кадровое, финансовое, материально-техническое обеспечение; уровень профессионального развития студентов, возможности самореализации преподавателей).

На примере государственного университета России, М. Беляева рассматривает влияние организационной культуры образовательного учреждения на его организационное развитие, раскрывает и обосновывает условия реализации ресурсного потенциала культуры университета на основе модели взаимосвязи объектов организационного развития [1]. Можно подчеркнуть, что организационное развитие университета является долговременным процессом управления изменениями организационной структуры образовательной организации, образовательного персонала и студентов, направленный на повышение эффективности и жизнедеятельности высшей школы. Автор исследует роль преподавателей и студентов в процессе формирования организационной культуры университета и предлагает комплекс организационно-педагогических и управленческих средств реализации ресурсного потенциала культуры высшей школы. Следует согласиться с выводами ученого, что формирование корпоративной культуры является воплощением комплекса диагностических и управленческих мероприятий, направленных на трансформацию ценностей существующей культуры в адекватные стратегии организации. Поэтому и организационная культура выступает мощным инструментом управления университетом и его организационным развитием.

Несколько иным является мнение А.Новиковой, которая рассматривает роль организационного поведения в контексте студенческих оценок существующих элементов клановой культуры некоторых российских университетов [2]. Кроме этого, автор анализирует организационную культуру в аспекте имиджа поставщика образовательных услуг, указывая на важность такого показателя, как лояльность (эмоциональную привязанность и удовлетворение студентов от обучения в высшей школе), зато отсутствие такой лояльности указывает на слабость программ в сфере образования.

По мнению О.Разумовой базовые представления об организационной культуре надо закладывать именно в стенах университетов, используя для этого универсальные технологии достижения желаемого результата, в основе которых заложено интегративное проектирование и информационные технологии [3]. Так, Т.Сидорова исследует специфику и потенциал университетского телевидения, как эффективного канала формирования и репрезентации организационной культуры университета на основе структурно-функциональной модели анализа программного контента телевидения университета [4].

На основе проведенного анализа отметим, что на современном этапе развития отечественной педагогической науки русский опыт внедрения в университетах идеологии корпоративности, организационного управления и отношений становится перспективным механизмом развития системы предоставления образовательных услуг. Российская практика свидетельствует,

что реализация организационных идей (взаимоотношений преподавателей и студентов) в процессе осуществления учебного процесса, приведет к повышению эффективности работы, росту организованности и сплоченности, и как следствие – снижению конфликтов в поведенческой среде.

Подводя итог, хотелось бы особо выделить что организационная культура является важным компонентом образовательной среды образовательной организации, выступает носителем и транслятором правил, норм и ценностей профессиональной деятельности, выполняет нормативно-регулирующую, интеграционную и адаптивную функции. Следует отметить устойчивую актуальность организационной культуры в системе высшего профессионального образования, что подтвердил опыт использования данного явления в университетах Российской Федерации.

#### Список использованных источников

1. Беляева, М.И. Корпоративная культура вуза как ресурс организационного развития / М.И. Беляева // *Alma Mater. Вестн. высш. шк.* – 2011. – № 4. – С. 45–48.
2. Новикова, Е.Ю. Корпоративная культура вуза в оценках студентов/ Е.Ю. Новикова // *Alma Mater. Вестн. высш. шк.* – 2012. – № 12. – С. 29–34.
3. Разумова, Е. Д. Формирование основ корпоративной культуры у студентов экономических специальностей в процессе обучения в вузе / Е. Д. Разумова // *Высш. образование сегодня.* – 2008. – № 4. – С. 24–26.
4. Сидорова, Т. И. Университетское телевидение как инструмент формирования корпоративной культуры вуза : автореф. дисс. ... канд. филол. наук : 10.01.10 – журналистика / Сидорова Татьяна Ивановна ; Урал. гос. ун-т им. М. Горького. – Екатеринбург, 2011. – 22 с

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИКИ ЛНР**

*Свиридова Н.Д.  
д.э.н. профессор,  
зав. кафедрой туризма и гостиничного  
хозяйства  
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет  
им. Владимира Даля»,  
г. Луганск*

Экономическая наука, как зеркало, отражает и анализирует происходящие процессы в экономической среде с целью обоснования экономических законов, формирования механизмов реализации программ и обоснования инструментов дальнейшего развития. Туризм – важнейший социальный инструмент, умелое использование которого выводит экономику территории на новый

качественный уровень, обеспечивает относительно быстрые доходы и отчисления в местные бюджеты, стимулирует экономическое развитие, содействует созданию новых рабочих мест и является весомой составляющей бюджетообразующего механизма.

Объясняется это сущностью туризма, которая раскрывается несколькими аспектами. С одной стороны он выступает как форма досуга человека, его стремления познать и отдохнуть, а с другой – как форма хозяйственно-экономической деятельности. Как популярная форма организации отдыха и досуга, туризм выполняет важную функцию патриотического воспитания, формирования привлекательного имиджа территории.

Туристический бизнес привлекает предпринимателей небольшим стартовым капиталом, быстрым сроком окупаемости затрат, постоянным ростом на туристические услуги и высоким уровнем рентабельности.

Сфера туризма охватывает более 50 смежных отраслей экономики. Один турист дает работу 10 работникам. А создание одного рабочего места в туризме, как подсчитано учеными, в 20 раз дешевле, чем в промышленности. Очевидно, что конкурировать туристической отрасли с такими отраслями экономики области, как машиностроение, угольная, металлургическая, химическая, нефтеперерабатывающая сложно. Тем не менее, туризм может и должен стать не только ключевой отраслью развития экономики ЛНР, а и субъектом патриотического воспитания населения и формирования положительного имиджа Республики.

Анализ ресурсно-рекреационного потенциала ЛНР, проведенный студентами и преподавателями университета им. В. Даля, показал, что в Республике имеются необходимые условия для развития внутреннего туризма: природно-рекреационные ресурсы, историко-культурное достояние, памятники архитектуры, человеческие ресурсы, научно-методическое обеспечение, разработанные туристические маршруты и экскурсии. Однако, этот потенциал не востребован туристами, так как материально-техническая база сферы туризма не отвечает требованиям международных стандартов обслуживания и не имеет возможности для создания конкурентоспособного туристического продукта. Для ее улучшения безусловно нужны инвестиционные ресурсы, а главное создание системы государственного регулирования и управления сферой туризма в Республике.

По состоянию на 01.01.2014 г. природно-заповедный фонд Луганского региона составлял 144 объекта общей площадью 78881,2903 га, в том числе 6 – общегосударственного и 138 – местного значения.

Процент заповедных территорий по региону составляет 2,6%. Доля площадей территорий отдельных категорий в природно-заповедном фонде Луганского региона составляет: естественных заповедников – 3%, региональных ландшафтных парков – 20%, заказников – 65%, памятников природы – 6%, парков-памятников садово-паркового искусства – 0,3%, заповедных урочищ – 5% .

Объекты и территории общегосударственного значения в общем количестве охватывают 6724,02га, или 5% всего природно-заповедного фонда. Таким образом, в Луганском регионе по площади и количеству единиц преобладают заказники, а среди них – заказники местного значения.

На территории Луганского региона расположено 7 парков-памятников садово-паркового искусства местного значения и 2 парка-памятника садово-паркового искусства общегосударственного значения. Общая их площадь – 253,9 га. Среди объектов культурного наследия Луганского региона самый большой удельный вес (72,3 %) имели археологические памятники. Из 3744 памятников археологии области статус национальных имели 12.

Центральным органом индикативного регулирования и планирования сферы туризма в Республике является структурное подразделение туризма в Министерстве культуры, спорта и молодежи ЛНР, в функции которого входит регулирование туристической сферой в ЛНР, сертификация услуг, лицензирование предприятий и защита прав потребителей туристических услуг.

В 2017 году в Республике создана Программа развития туризма, содержащая комплекс мероприятий, направленных на создание высокорентабельной туристической отрасли. Важным элементом данной Программы является паспорт туристско-рекреационного и курортного потенциала. Создается единая информационная система с базой данных о туристических маршрутах и объектах, туристических услугах, которые предоставляются турфирмами Республики, средствах размещения туристов, ценах, транспортном обслуживании, услугах переводчиков и экскурсоводов и др. Все это лежит в основе и рекламной деятельности по пропаганде туристического имиджа ЛНР.

Одной из форм развития туризма является создание тематических парков в регионе. Ключом успеха в работе таких парков является создание условий, при которых посетителям хочется вернуться туда еще раз. Это возможно при организации сервиса обслуживания и наличии рекреационных услуг. До войны целый ряд проектов тематических парков был разработан:

Беловодский ландшафтный парк, который имеет возможность создать условия для развития таких видов туризма, как конный, лечебно-оздоровительный, спортивный, познавательный и др., что привлечет значительное число туристов в регион. «На полке» остается и программа о создании историко-этнографического музея-театра по отображению процесса добычи каменного угля и быта шахтеров и служащих определенной исторической эпохи (г. Стаханов, автор Авилов В.А.). В запустении находится и известный всему миру заповедник имени Юницкого (Беловодский район), где более ста лет назад начала действовать программа правительства России по высаживанию зеленых насаждений в степи с целью предотвращения эрозии почвы. Перспективными являются программы по созданию тематических парков в Краснодоне, Станице Луганской, г. Лутугино, где имеется туристско-рекреационный потенциал и богатое достояние прошлого.

В силу известных событий многие территории нам не доступны, но о будущем нужно думать уже сейчас, уже сейчас необходимо закладывать базу для дальнейшего развития отрасли, а значит и Республики.

Можно выделить основные направления развития туризма в ЛНР:

- создание и функционирование научно-методического и информационного центра развития туризма;
- повышение квалификации и подготовка специалистов для сферы туризма;
- разработка программ создания тематических парков территории;
- составление планов инвестиционной деятельности в отрасли туризма.

В алгоритм решения поставленных задач по совершенствованию системы государственного регулирования и управления развитием туризма входят четыре основных этапов:

- 1 этап – аналитический (обобщение информации о туристско-рекреационных преимуществах Республики);
- 2 этап – проектный (разработка программ развития туризма, создания тематических парков, инвестиционной деятельности в отрасли, паспорта о туристическом потенциале ЛНР);
- 3 этап – реализация;
- 4 этап – корректировка программ и дальнейшее развитие туризма.

Таким образом, проведенный анализ и характеристика ресурсного потенциала региона, свидетельствует о туризме как о необходимом условии формирования политики развития туристической отрасли, которая является элементом экономики региона.

#### Список использованных источников

1. Стратегия социально-экономического развития Луганской области на период до 2015 года: [Электронный ресурс] // Луганска областная государственная администрация. - Режим доступа: [http:// www. state-gov.ua/docs/strat\\_2007.pdf](http://www.state-gov.ua/docs/strat_2007.pdf).
2. Кифяк В.Ф. Организация туризма / В.Ф.Кифяк. - Черновцы: Книги – XXI, 2008. – 344с.
3. Статистическая информация: социально-экономическое положение региона [Электронный ресурс] // Главное управление статистики в Луганской области.- Режим доступа: <http://www.stat.sumy.ua/stat.html>.
4. Гуляев В.Г. Туризм: экономика и социальное развитие / В.Г. Гуляев// Финансы и статистика. - М. 2003. - 304с.

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

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

С 7 апреля 2014 года в Донецкой Народной Республике (далее ДНР) началось формирование внутреннего механизма для создания государства, в том числе административного, путем создания законодательной системы в ДНР, обеспечивающей уважение и защиту прав и свобод своего народа.

Надлежащее функционирование механизма государственного управления должно быть обосновано соответствующими нормативными и правовыми актами. На данный момент законодательство Донецкой Народной Республики о государственной гражданской службе не сформировано и носит фрагментарный характер. Оно представлено отдельными нормами Конституции Донецкой Народной Республики, Законом Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 № 32–ІНС «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» (в редакции на 17.05.2016) (далее – Закон № 32–ІНС), Кодексом законов о труде Украины и иными нормативными правовыми актами.

Актуальность темы исследования обусловлена протекающими процессами оптимизации и адаптации в системе государственной гражданской службы, главной целью которых является повышение эффективности государственного управления. Несмотря на значительное количество научных исследований, посвященных проблемам формирования и реализации кадровой политики, осуществлению кадровой деятельности на государственной гражданской службе уделялось недостаточное внимание.

Выполнение производственных задач может иметь как положительный, так и отрицательный результат. Всё зависит от того насколько профессионально компетентен и насколько мотивирован исполнитель. Это в полной мере относится и к управленческим кадрам, и к представителям органов власти на всех уровнях.

Осознавая тот факт, что в современном мире, вместе с увеличением источников и потоков информации, увеличивается и ее значение в формировании социально политического облика любого сообщества, мы должны предъявлять гораздо более высокие требования к управленческим кадрам в области восприятия, обработки и анализа информации, а также к скорости принятия управленческих решений.

Политическое управление государством со всей системной сложностью этого процесса осуществляется конкретными людьми, которые обладают определенными индивидуальными качествами и являются носителями

определенной политической идеологии. Экономист и политолог из США Дж. Гелбрейт писал, что «только наивный реформатор и тупоумный консерватор воображают, что государственный аппарат может быть использован как орудие осуществления перемен независимо от интересов и стремлений людей, из которых он состоит».

В условиях формирования демократического государства подбор персонала и его деятельность регулируются законами, правовыми процедурами, положениями, требованиями. Приоритетным направлением в формировании и реализации государственной кадровой политики должно стать повышение профессионализма, более полное использование знаний и навыков государственных служащих в интересах современного общества.

В последнее время под воздействием событий происходящих на территории Донецкой Народной Республики мы можем наблюдать кардинальные изменения в политической и общественной жизни, социальной среде региона, которые в свою очередь так же кардинально влияют на все органы власти государства и их взаимодействие с обществом. Учитывая это, становится невозможным использовать устоявшиеся методики и сложившиеся практики, как в системе управления, так и в кадровой политике. В этой связи одной из основных задач государственного управления можно считать усовершенствование или создание законодательной базы и правовой практики для регулирования кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Для этого необходимо обеспечить взаимодействие с профильными научными учреждениями, имеющими опыт разработки, усовершенствования и внедрения инновационных методик и практик в сфере управления и кадровой политики. Что, в итоге, должно дать внедрение в практику новой научно обоснованной и законодательно закреплённой кадровой политики, которая будет соответствовать существующим реалиям.

Главной целью государственной кадровой политики является прогнозирование и программирование кадрового обеспечения, определение стратегического видения направления, профессионального развития и рационального использования кадров и всех трудовых ресурсов страны.

Механизм реализации национальной кадровой политики представляет собой совокупность кадровых стандартов, принципов и методов, обеспечивающих рациональный выбор, подготовку, использование и развитие человека в различных сферах деятельности. Механизм формирования представляет собой ряд основных действий, направленных на развитие человеческой системы, ресурсы и их потенциальные возможности.

Национальная кадровая политика (государство как основной орган) определяет статус и роль персонала в обществе, назначение государственного устройства и персонала, задачи, важные направления и принципы работы, основные критерии оценки, пути повышения квалификации, переподготовки и повышения квалификации, рациональное использование человеческих ресурсов страны.

Отдельные органы власти разрабатывают свои кадровые планы и программы, но в рамках стратегии и тактики государственной политики по кадрам, только в этом случае она может стать результативным рычагом влияния государства на политическую жизнь и экономику. Кроме того, национальная кадровая политика должна быть усовершенствована для всех учреждений, предприятий и организаций, входящих в состав органов государственной власти, которые выполняют государственные функции. Проблема лежит в основе концепции государственной службы, которая охватывает весь государственный сектор, финансирование которого осуществляется из бюджета государства. Необходимо изменить статус многих государственных предприятий и лидеров делового партнерства.

Задачи и функции, возложенные на национальные органы власти, довольно сложны, одной из которых является привлечение молодых, профессионально подготовленных кадров в систему управления. Для того чтобы реализовать политику страны по привлечению перспективных молодых людей к работе в государственных органах власти, студенческая молодежь в высших учебных заведениях отбирается в кадровый резерв для заполнения государственных должностей. В частности, руководители Министерства иностранных дел ДНР присутствуют на государственных экзаменах в высших учебных заведениях Республики для выявления претендентов к включению в кадровый резерв на замещение вакантных должностей специалистов.

Исследования, проведенные российскими учеными, показали, что работа в государственных органах традиционно была связана с оформлением документов, бюрократическими процедурами и непрерывным документированием и распространением. Этот стереотип значительно снижает его привлекательность для потенциальных кадров и лишает молодежь мотивации на этапе карьеры.

Сложно установить истоки этой причинно-следственной связи. Либо органы управления показывают свою недостаточную эффективность, и поэтому работа в них является непривлекательной для тех, кто стремится самореализоваться в профессии, либо невысокие заработные платы и не всегда благоприятные условия труда способствует тому, что на государственную службу не стремится образованная, подготовленная молодежь с высоким потенциалом и уровнем знаний, а предпочитает реализоваться в других профессиональных сферах.

Сложившаяся ситуация актуализирует задачу перед профильными образовательными организациями, осуществляющими подготовку управленческих кадров для органов исполнительной власти Республики, по выработке образовательно-воспитательных методов работы с активной и талантливой молодежью, которую необходимо соответствующим образом ориентировать, показывая стратегическую значимость эффективно функционирующего управления.

Учитывая политическую нестабильность относительно признания мировым сообществом независимости Донецкой Народной Республики,



наблюдается явный разрыв между социальными запросами общества к государству и реальными ресурсными возможностями государства по удовлетворению этих запросов. Необходимо отметить, что неблагоприятные экономические признаки, которые характерны для переходной экономики, одновременно являются причиной и последствием бедности страны. Усугубляется это положение тем, что нет надлежащего роста основных экономических показателей, в том числе и внутреннего валового продукта.

Модернизация экономической структуры Донецкой Народной Республики невозможна без эффективного механизма управления развитием человеческого потенциала и проведения научных исследований по кадровому обеспечению всех управленческих структур.

В этом контексте растет спрос на человеческие ресурсы со специальными знаниями и навыками, способные эффективно управлять государством в современных социально-экономических, политических и правовых системах. Важно признать, что в деятельности правительства существуют нереализованные возможности, которые могут повысить эффективность работы персонала до более высокого уровня качества. Приоритеты включают в себя: использование зарубежного опыта управления персоналом, создание научного подхода, многомерную оценку профессиональной адаптивности государственных служащих, создание новой системы взаимодействия с работниками, повышение квалификации и образовательного уровня персонала государственной службы.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АКТИВИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО НАСЕЛЕНИЯ**

*Силкина Наталья Михайловна*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*  
*г. Донецк*

На сегодняшний день роль граждан в государственном и муниципальном управлении занимает одну из лидирующих позиций. Отталкиваясь от требований и интересов населения общество становится целостной системой с постоянно функционирующей организацией публичной власти. Благодаря обратной связи с гражданами, государство, как аппарат управления и принуждения, улучшается, не меняя своей сути. Т.е. это достигается не путем революции, а во время мониторинга насущных проблем.

В мире существует множество путей, которые способствуют более качественному обращению граждан к государству, и Донецкая Народная Республика не является исключением. Для этого, как фундамент правовой основы, был принят закон «Об обращениях граждан» № 13-ІНС от 20.02.2015, действующая редакция по состоянию на 15.09.2018, также существуют две

фракции общественных движений: «Донецкая Республика» и «Свободный Донбасс», которые активно помогают гражданам по всей территории ДНР. Государственные структуры открыты для общества и стараются всячески воздействовать на решение проблем, возникающих у жителей. Но здесь появляется другой казус, в виде пассивной реакции гражданского населения. Говоря простыми словами – люди попросту не идут за решением проблемы в нужные инстанции и на это есть ряд причин:

- недовольство работой предыдущих властей и отсутствие веры в целесообразность обращений;
- боязнь ответственности за высказывание своего мнения;
- незнание структуры государственных учреждений;
- плохая информированность о деятельности государственных и муниципальных органов;
- лень.

Как бы странно не звучал последний из причисленных пунктов – это правда. Людям намного легче, сидя дома жаловаться на власть, чем действительно что-то делать для улучшения жизни в Республике. Хоть гражданское общество и представляет собой динамическое образование и реагирует на все события государственной жизни, но процесс формирования гражданского мнения нужно контролировать, для предотвращения необратимых последствий.

Также необходимо учитывать еще один немаловажный фактор, что по предварительному анализу переписи населения 68% граждан в ДНР – это пенсионеры. В таком случае, люди могут активно не участвовать в жизни государства по состоянию здоровья.

В своей статье «Интернет как фактор активизации гражданского общества» И. А. Бронников утверждает, что современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) воздействуют на умонастроение социума, создают модель взаимоотношения власти и общества, которая способствует активному формированию гражданского общества. [1] Это замечательное изречение, которое подтверждается множеством факторов, но загвоздка состоит в том, что большинство людей пенсионного возраста не умеют пользоваться сетью интернет. В таких ситуациях, оповещающим фактором выступают бумажные или устные носители информации, которые не всегда являются достоверными.

В данном случае необходим такой механизм управления, который бы учитывал все недостающие факторы при обратной связи с общественностью, как для граждан преклонного возраста, так и для молодежи. Важно создать такие условия доверия и защиты населения, которые повлекут за собой заинтересованность в участии жизни государства помимо жалоб, еще и безвозмездной помощью.

Исходя из вышесказанного, государству нужно не только донести до жителей необходимые оповещения, но обеспечить защиту личности как таковой.

Вначале разберемся в первом вопросе, где все можно решить открытым путем, установки больших электронных светодиодных баннеров, но только не рекламы, а необходимой информации. Часто, у обочины на дорогах стоят большие рекламные щиты, на которых изображена либо реклама, либо поздравления с очередными праздниками, но еще реже какая-либо информация о уже состоявшихся мероприятиях. Баннеры же будут работать как старые открытые кинотеатры во дворах и в определенное время. В таком случае, хочет человек того или нет, но он будет знать необходимую ему информацию, просто просмотрев так называемые «новости» в своем или соседнем дворе. У людей на подсознательном уровне, по средству ненавязчивых лозунгов и оповещений, будет формироваться желание помощи государству и вопросы на тематику: «А что сделал я, чтобы нам лучше жилось?». Кроме того, эти баннеры можно использовать при показе фильмов на патриотическую тематику, что у взрослых людей вызовет чувство ностальгии по прошлым временам, где люди были более сплоченные, а у молодежи будет вызывать интерес, как что-то новое и бесплатное.

Что же касается безопасности и защиты личности в обращениях, здесь проблема интенсивно возникла при переписи населения. Большая половина людей способствовала переписи, но были ярко не довольны, так называемыми «провокационными» вопросами, опасаясь, что их ответы попадут не в те руки или будут использованы против них. Для решения этой проблемы необходим целый ряд специалистов, которые используя программно-целевой подход к развитию местных инициатив и местной активности, завоеуют доверие населения к власти. Это подразумевает создание оптимального организационного механизма подготовки муниципальных целевых программ структурных подразделений и должностных лиц, которые будут нести ответственность за сотрудничество с местными инициативами. Данные программы должны быть оценены общественной экспертизой, организация которой разрешит интегрировать работу местных органов власти и научного сообщества.

Таким образом, государственные и муниципальные органы управления получат не только обратную связь с гражданами, но и смогут их задействовать в интересах самого населения. Эти два несложных пункта помогут быть ближе с людьми и понимать требования друг друга, что значительно снизит социальное напряжение и повысит индекс счастья в Донецкой Народной Республике. Все меры будут направлены на задействование большего количества людей с максимальной отдачей от государства. Ведь общество может существовать без государства, а государство без общества – нет.

#### Список использованных источников

1. Бронников, И.А. Интернет как фактор активизации гражданского общества / И.А. Бронников // Знание. Понимание. Умение. – 2011. – № 3. – С. 264-267.

## ПРОЦЕСС ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА КАК ПРЕГРАДА НА ПУТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

*Смирнова Анастасия Андреевна*  
*магистрант*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,*  
*г.Донецк*

В социальных государствах, начиная от процесса определения целей политики и до момента реализации её отдельных программ, как правило, преобладает ориентация на достижения общества всеобщего благоденствия. Однако данная концепция политического строя представляет собой идеальную модель, которую на практике сложно воплотить в полной мере. Для того чтобы приблизиться к её осуществлению, многие государства активно стремятся социализировать свои институты, устремляя их на удовлетворение нужд общества. А поскольку экономика – одна из основных сил, поддерживающих его жизнедеятельность, то от планирования экономической политики и от того, каким образом она будет реализовываться, в большей степени зависит общественное самочувствие. В рамках экономической политики определяются меры воздействия и регулирования хозяйственной деятельности общества ради эффективного развития страны. Однако экономическое развитие (доходность, рост) должно неразрывно сочетаться с социальным развитием (высоким уровнем образования, здравоохранения, условиями труда и т.д.). Оба направления тесно взаимосвязаны, поскольку экономическая политика обеспечивает рост возможностей для того, чтобы люди могли удовлетворять свои потребности, а социальная составляющая поддерживает способность к высокой экономической активности [5, с.23-30].

Необходимо отметить, что во многих странах главными целями экономики являются:

- достижение стабильности в росте национального объёма производства;
- достижение стабильности в уровне цен;
- поддержание равновесного сальдо внешнеторгового баланса;
- создание и поддержание определённого уровня занятости [1].

Однако при попытке их реализации зачастую недооценивается ранее описанный социальный эффект и всё сводится чисто к механическому производству товаров любой ценой и способом, без учёта национальных особенностей и потенциала государства. В уже существующих механизмах социализации экономической политики в большей мере акцентируется внимание на справедливом распределении воспроизводимых благ и менее проработаны механизмы поддержания необходимого уровня занятости населения, хоть это и является одной из главных целей экономики. Следует подчеркнуть здесь роль социального партнёрства, формирующего доверительную связь между работодателем и работником, государственными институтами и трудоспособным населением. На пути его создания стоит такая

преграда как явление «отчуждения труда», приобретающее всё большее распространение и негативно сказывающееся на процессе производства.

Наиболее полно передана суть отчуждения труда учёным К. Марксом: «Это существование труда вне работника» [2, с.36-39]. Экономистом было выделено 4 вида отчуждения: от процесса труда, от продукта трудовой деятельности, людей друг от друга и человека от своей собственной сущности. В связи с этим рабочая сила сама становится товаром за заработную плату, а труд приобретает характер вынужденного и принудительного [3]. А в общегосударственных масштабах отчуждение труда несёт за собой большие потери для экономики, так как незаинтересованные работники трудятся менее качественно и не задумываются о последствиях для всего общества. На такой почве возникает противоречие: с одной стороны процесс производства налажен и непрерывно функционирует в системе тесно переплетённых государственных институтов, а с другой стороны – не получается той эффективности, которая прогнозируемо должна бы быть. Поэтому при социализации экономической политики необходимо уделить значительное внимание ещё и положению трудящихся и на создание им таких условий, которые позволили бы ощущать себя частью чего-то большего, чем просто орудием заработка средств. В противном случае закономерным результатом на всё большее отчуждение труда станет – аномия – отсутствие эталонов, стандартов, которые помогли бы трудящимся оценить своё социальное положение и выбрать образец поведения. Аномия в конечном итоге приводит к состоянию неопределённости и исчезновению чувства солидарности с группой или обществом. Ведь с того момента, когда рабочий перестаёт воспринимать свой труд как что-то значимое или как вклад в общественное богатство, начинается утрата общественно полезного смысла деятельности человека. Подчинённые приходят на рабочее место только для того, чтобы заработать себе на жизнь, которая фактически находится за пределами рабочего места, но осознание этого у них исчезает. И всё больше трудящихся начинают искать более выгодное в финансовом плане место, создавая перевес в одной нише и оставляя другую пустой, или вовсе мигрируют в другое государство, где, по их мнению, ценность труда будет выше.

Поэтому можно сделать вывод, что при попытке социализации экономической политики не может не учитываться важность укрепления морально-ценностных аспектов трудового процесса и необходимость устранения процесса отчуждения. А помочь в данном направлении могут следующие рекомендации:

- должна осуществляться перестройка производственных мощностей с целью не просто поддержания жизнедеятельности общества, а «на перспективу»: для создания высокотехнологического государства, способного обеспечить качественно высокую жизнь своим гражданам, независимо от занимаемой ими ниши;

- необходимо всестороннее развитие экономических способностей и диверсификация занятости граждан;

– должно быть повышение контрольных мер за соблюдением трудового законодательства, экономической дисциплиной предприятий и организаций, создание им положительного стимула для переориентации производства не на наращивание прибыли, а для развития государства;

– важно преодоление в экономической системе негативных последствий бюрократизма, который лишь затягивает трудовой процесс и в ряде случаев мешает взаимодействию работодателей и работников, вызывая отторжение от работы;

– должны создаваться условия для повышения креативности и инициативности трудящихся;

– в целях коллективизации необходимо анализировать и повышать ответственность в целом за процесс производства, а не только за ту работу, которая осуществляется на конкретном рабочем месте;

– нужно увеличить интерес и степень участия населения в решении экономических и общественных проблем, как на общегосударственном, так и на местных уровнях;

– социализация экономической политики должна носить комплексный характер и подкрепляться со стороны всех государственных институтов.

Таким образом, социализация экономической политики будет направлена на обнаружение и поддержание потенциала граждан, нахождение баланса между институтами демократизма и сильной государственной властью, социальной справедливостью и экономической эффективностью.

#### Список использованных источников

1. Белоусов, В.М. Макроэкономика [Текст] / В.М. Белоусов. – Ростов-на-Дону, 2009. – 334 с.
2. Зубарев, Е.В. Отчуждение труда: понятие, экономическая категория и основные факторы [Текст] / Е.В. Зубарев // Челябинский гуманитарий, 2010. – №10. – С. 36-39.
3. К. Маркс об отчуждении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studopedia.ru/11\\_211601\\_k-marks-ob-otchuzhdenii.html](https://studopedia.ru/11_211601_k-marks-ob-otchuzhdenii.html) (Дата обращения 29.10.2019).
4. Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст] / В. В. Радаев. – 2-е изд. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 608 с.
5. Экономическая теория [Текст]: учебник для студ. высш. учеб. заведений / под. ред. В.Д. Камаева. – 10-е изд., перераб. и доп. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 592 с.

## ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО НЕРАВЕНСТВА

*Стрелецкий Виталий Викторович*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*  
*ст. преподаватель кафедры ТУиГА*  
*г. Донецк*

Политическая власть не ограничивается прямым взаимодействием между элитами и политиками. Взаимодействие политической власти и общества может принимать форму разработки новостных программ и распространения информации как среди директивных органов, так и среди общественности через средства массовой информации или другие учреждения третьих сторон. То, как мы получаем наши новости и информацию, а также контекст, в котором они представлены, способствует нашему восприятию политического и социального мира. Обеспечение независимости и жизнеспособности средств массовой информации является неотъемлемой частью обеспечения здоровой демократии. Тем не менее, если будут услышаны только определенные голоса или выдвинуты интересы, то это, вероятно, приведет к тому, что некоторые группы будут иметь гораздо большее влияние в определении политической повестки дня, чем другие.

В этом контексте отсутствие плюрализма средств массовой информации вызывает озабоченность в связи с неравным влиянием на общественное мнение и политические процессы. Есть также серьезные опасения по поводу разнообразия голосов, от которых мы получаем наши новости и комментарии. Когда большинство комментаторов не имеют общего социального фона с общественностью, это может быть проблематично для политического равенства с точки зрения того, чей голос и опыт доминируют в общественном дискурсе. Социальный фон будет влиять на то, как социальный и политический мир интерпретируется, прямо или иначе, какая информация отбирается для "новостей". Например, если в прошлом промышленные корреспонденты работали в большинстве газет и новостных каналов, то сегодня репортажи по промышленным вопросам обычно представляют экономические или деловые репортеры, которые, скорее всего, представляют другой уклон по сравнению с промышленными корреспондентами. Таким образом, узкий круг лиц, формирующих общественное мнение, хотя и не всех, вызывает беспокойство с точки зрения обеспечения широкого, богатого и представительного общественного обсуждения, в ходе которого все слои общества имеют возможность обоснованно представлять и обсуждать свои интересы.

Политическое равенство является основополагающим демократическим принципом. По четкой и устойчивой схеме рабочий класс и молодежь вносят меньший вклад в процессы принятия политических решений, при более низких показателях участия и представительства, чем пожилые и более обеспеченные граждане, более того, маловероятно, что эта тенденция будет существенно изменена в ходе всеобщих выборов. Несмотря на процедурное равенство в

политическом процессе, некоторые индивиды или группы в обществе имеют гораздо большее влияние, чем другие, на принятие политических и правительственных решений.

Такое неравенство подрывает законность и эффективность демократии. Более того, присутствуют такие симптомы в формах демократического недовольства: от падения формального политического участия до растущего политического разочарования и растущего "антиполитического" популизма.

Кроме того, неравный вклад имеет явные последствия с точки зрения неравных результатов от принятия политических решений, а также тесной взаимосвязи между экономическим и политическим неравенством.

Таким образом, то, что известно о природе политического неравенства и о том, как оно проявляется, содержит важные уроки с точки зрения того, как построить программу реформ, способную существенно обратить вспять такое неравенство:

1. Повестка дня, направленная на преодоление политического неравенства, должна быть ориентирована на рабочий класс и молодёжь. Реформа должна также больше сосредоточиться на том, как явно повысить влияние в настоящее время исключенных или недопредставленных групп в обществе. В этом случае потребуются радикальное институциональное вмешательство, чтобы обратить вспять укоренившееся неравенство и существенно усилить влияние политически отстраненных в настоящее время лиц.

2. Политическое неравенство тесно связано с другими социально-экономическими неравенствами. Необходимо осознавать и понимать взаимосвязь между политическим неравенством и экономическими результатами, даже если эту взаимосвязь иногда трудно доказать практически. В свою очередь, повестка дня, направленная на борьбу с политическим неравенством, должна быть ориентирована на вопросы, обеспечивающие равноправие в первую очередь в экономической сфере.

3. В этой связи политическая деволуция предоставляет критическую возможность для борьбы с политическим неравенством, потенциально давая людям больше влияния на принятие политических решений на местах и помогая устранить чрезмерную централизацию власти. Однако это требует напряженных размышлений не только о том, куда переместить центр власти, но и о том, как обеспечить, чтобы передача полномочий по принятию решений также открыла политический процесс для более широкого участия в нем недопредставленных в настоящее время групп.

4. Очевидно, что именно многопартийность является основой демократии, однако следует также рассмотреть вопрос о том, может ли и если да, то каким образом представительная демократия дополняться более представительными и совещательными институтами демократической власти, которые предлагают другой путь к ограничению чрезмерного влияния устоявшихся политических элит.



5. Для стабилизации информационного поля в обществе необходимо становление и развитие независимой системы средств массовой информации, ориентированной на непредвзятом отношении репортеров к происходящим в обществе, экономике и политической среде явлениям.

6. Наконец, политическое неравенство – это сложное, многомерное явление, проявляющееся во многих сферах жизни общества. Как таковое, оно не может быть преодолено центральным диктатом; устранение политического неравенства потребует оживления существующих политических институтов, экспериментирования с новыми каналами политического влияния и более широкой мобилизации гражданского общества в политической борьбе и формировании политической власти. Все это, безусловно, может быть поддержано государственной политикой. В конечном счете, однако, она будет опираться на приверженность и изобретательность самих людей.

## **СОЦИАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ**

*Стрелецкий Виталий Викторович*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*Заярин Александр Геннадьевич*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*Жук Юлия Сергеевна*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*бакалавр*

*г. Донецк*

Рост социализации - это курс, который определяет общее направление движения, когда неизбежная социальная неравномерность должна быть уравновешена поиском справедливости, где индивидуализм уравновешивается чувством солидарности.

Социализация экономики организует и структурирует экономические отношения посредством норм и правил, повышает стабильность экономической системы и формирует долгосрочные устойчивые факторы ее развития [1, с. 18].

Социальная направленность экономики предполагает ряд общественных приоритетов, целевое стимулирование производства товаров народного потребления и услуг, поддержку социальной сферы [2].

По мнению немецких экономистов, социальная направленность экономики - это метод социально-экономической политики, который сочетает в себе принцип свободы на рынке с принципом социального равновесия.

Энциклопедические словари интерпретируют социализацию экономики - как один из ключевых компонентов глобального процесса, который проявляется в социальной переориентации производства, гуманизации труда и жизни людей, смягчении социальной дифференциации и возрастающей значимости социальной сферы, где существует персонификация собственности и других явлений и процессов [3, с. 205]. Но с точки зрения социологии социализация - это процесс интеграции личности в общество через усвоение определенных ценностей, норм, установок, моделей поведения и совокупности человеческих знаний, присущих обществу [4, с. 408].

Экономисты рассматривают социальную рыночную экономику как высшую стадию развития рыночной экономики, в которой рыночные методы управления сочетаются с государственным регулированием экономики и ее социальной направленностью [5, с. 55]. Согласно социальной экономике - особая форма рыночной экономики, сознательно направленная государством и обществом на решение определенных социальных проблем [6, с. 10].

Социализация экономики - с методологической точки зрения указывает на конечное состояние экономической системы, что предполагает на практике жесткий детерминизм социально-экономических процессов и их ориентацию на реализацию определенных материальных ценностей [1, с. 18], в то же время социально ориентированная экономика становится таковой в процессе ее эволюционного развития, реализации определенных условий социализации государства [7, с. 11].

Процесс социализации экономических отношений на макроуровне экономики заключается в гармонизации и координации частных и общественных интересов с нормами и ценностями развитого общества в целях достижения оптимальной социальной экономики и улучшения социального благосостояния. Социализация экономики - это процесс самоорганизации экономических отношений, происходящий на нано-, микро- и макроуровнях экономики, целями которого являются отдельные лица, сообщества, государство и общество.

Говоря об особенностях «социальных экономик» различных стран, экономисты и социологи могут определить их особенности для отдельных стран и регионов. Так, особенностью северной социально-экономической модели традиционно считается высокая доля государственного сектора, наличие мощных финансовых групп и развитое кооперативное движение, высококвалифицированная рабочая сила. В северных странах социально-экономические структуры всегда адаптировались к быстро меняющимся условиям экономического развития. Это отражается в изменениях экономической структуры и приоритетов экономической политики.

В Соединенных Штатах Америки в регулировании экономических систем ключевую роль традиционно играют юристы. Их число на тысячу жителей в несколько раз превышает аналогичные показатели стран западной Европы. Во Франции, напротив, роль правосудия в экономической системе менее заметна, но гораздо более четко выражена роль служащих. Исторические условия развития страны, культура и привычки народа традиционно отдадут

предпочтение административному контролю централизованной бюрократии. Поэтому французский чиновник всегда имеет власть и влияние.

В Японии относительное количество чиновников, в три раза меньше, чем в странах Западной Европы. В Японии, однако, чрезвычайно высока роль государственного и корпоративного регулирования. В этой стране чрезвычайно высок дух «клановой организации», когда отношения строятся на личном авторитете, связях, влиянии, взаимопомощи. Япония - это необычный симбиоз рыночной конкуренции, частного экономического рационализма и коллективной дисциплины, сдержанности, сотрудничества, взаимопомощи.

Важно понимать, что качество экономического развития (эффективность, прибыльность) должно сочетаться с социальным качеством (высокий уровень образования, здоровья, благосостояния и продолжительности жизни, удовлетворенность характером и условиями труда и т. д.).

Методы социального контроля включают социальные трансферты - различные методы перераспределения прибыли, а также различные методы регулирования: тарифное соглашение, регулирование рабочих мест в зависимости от количества и качества рабочей силы, скоординированное регулирование доходов и цен.

Социальная направленность экономики должна учитывать человеческие и материальные ресурсы, окружающую среду, национальную самобытность и традиции. С развитием общества меняются не только природные условия или ресурсы, но и потребности человека. Это значит, что, возможно, придется переоценить и развитие.

Экономическое развитие тесно связано с социальным развитием, без этих отношений невозможно ни социальное, ни экономическое развитие. Однако оценить эту взаимосвязь сложно, так как трудно определить влияние социальных процессов с помощью количественных показателей. Взаимодополняемость, взаимозависимость социально-экономической системы, характерная для общественного развития, в которой качество экономического развития в равной мере сочетается с социальным качеством, в концепции должно включать доминирование гуманистических факторов, для которых индивид признается в качестве центра экономических и социальных отношений.

В современных условиях процесс социально-экономического развития приобретает новые черты, характеризующие качественные изменения в переходной экономике. Эти изменения соответствуют реалиям функционирования системы (социальной, экономической, политической) с определенным периодом, который определяет постепенное развитие, поэтому в развитии любой экономической системы наступает момент, когда она перерастает свои возможности и начинает развиваться в другую систему.

#### Список использованных источников

1. Гринчук Н. Сущность понятия «социализация экономики» // Н. Гринчук // Управление современным городом. - № 7-9 (11). - 2003 г. - стр. 17
2. Абалкин Л. С. Россия: поиск самоопределения. Очерки / 2-е изд., Доп. -

М.: Наука, 2005. - 464 с.

3. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. совет изд-ва "Экономика", Ин-т экономики РАН; [Александрова Е. И. и др.]; Гл. ред. Л. И. Абалкин и др. - М.: Экономика, 1999. - 1054 с.

4. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор — академик РАН Г. В. Осипов. — М.: Издательская группа ИНФРА М — НОРМА, 1998. — 488 с.

5. Джордж Т. Социальная рыночная экономика. - М.: ЕДИНСТВО, 1999. - 304 с.

6. Бутенко, А. П. Социальная направленность экономики на ликвидацию эксплуатации / А. Бутенко // Реформа: вчера, сегодня, завтра. - № 2. - 2002. - С. 7-11

7. Головинов А. М. Социально ориентированная рыночная экономика как модель государства всеобщего благосостояния / А. Головинов // Экономика и государство. - 2007. - № 2. - С. 10-12

## **СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Хасанова Е.В.*

*к.э.н.*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

*Дёминов Р.Е.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

Понятие «социальная безопасность» в научной литературе рассматривается в широком и узком смыслах. Включает достаточно широкий перечень угроз, которые государство призвано решать и преодолевать с целью обеспечения собственной безопасности и развития. Государственная социальная безопасность строится и формируется с учетом и на основе социальной безопасности гражданского общества и личности. Социальная безопасность Донецкой Народной Республики с учетом ее стремительного развития является актуальным направлением.

Одним из существующих подходов к трактовке понятия «социальная безопасность» предусмотрено, что термин можно ассоциировать с понятием «социальное обеспечение». При этом предполагается, что социальное обеспечение нуждающейся категории граждан социальными благами является основополагающим фактором национальной безопасности государства в целом. В условиях развития Донецкой Народной Республики точное применение

данной трактовки термина невозможно, так как национальная безопасность Республики включает в себя социальную безопасность.

Социальная безопасность Донецкой Народной Республики определяется уровнем, характером, эффективностью взаимодействия между различными категориями граждан (социальными слоями), их группами и государством в целом. При этом использование принципов социального партнерства позволит обеспечить устойчивое развитие и единство граждан и государства, а также позволит построить эффективные социальные отношения с государствами – партнерами.

Принципы и направления социального партнерства включают в себя обязательный анализ и учет интересов всех социальных групп населения; построение эффективной системы взаимодействия и системы «обратной связи» государственных структур и населения; ответственность государства в вопросах социальной безопасности перед гражданами.

Социальная безопасность Донецкой Народной Республики может включать и базироваться на регулировании миграционных потоков. Например, разработка совместно с государствами-партнерами миграционной политики, включающей временный обмен специалистами на особых условиях, позволит регулировать миграционные потоки.

Разработка и принятие в Донецкой Народной Республике Концепции социальной безопасности позволит закрепить приоритетное социальное развитие на государственном уровне, а также выделить тактические мероприятия по реализации социальной политики.

Концепция социальной безопасности Донецкой Народной Республики может включать следующие блоки:

- мониторинг уровня и динамики социального обеспечения населения;
- учет интересов различных социальных групп населения;
- реализацию политики сближения уровня жизни в различных административно-территориальных единицах;
- оптимизацию уровня занятости населения;
- политику занятости молодежи;
- политику взаимодействия государственных органов всех уровней со всеми социальными слоями населения;
- концентрацию финансирования на социальные нужды населения;
- политику реализации новых форм социального контроля, которая объединяет и связывает права и обязанности общества и государства;
- создание условий развития человеческого, в том числе интеллектуального потенциала;
- реализацию политики удовлетворенностью гражданами степенью социальной защищенности;
- поддержку социальных инициатив граждан в рамках реализации государственных социальных программ;
- учет гендерных, национальных, этнических особенностей населения государства;

- политику взаимодействия государства с отраслями, производящими социальные услуги для населения.

Выделенные блоки предлагаемой Концепции социальной безопасности Донецкой Народной Республики предполагает реализацию направлений, которые требуют финансирования. К сожалению, современные условия не позволяют выделять отдельные статьи расходов в бюджете на каждый отдельный блок. При этом рассмотрение вопросов финансирования блоков Концепции в одном пакете с государственными программами позволит выделить денежные средства на обеспечение социальной безопасности Донецкой Народной Республики.

Реализации политики социальной безопасности Донецкой Народной Республики позволит в будущем повсеместно внедрить новые технологии, стать мощнейшим конкурентом, занять передовые ниши на потребительских рынках, на рынках сырья, построить партнерские отношения с иностранными инвесторами, государствами.

Социальная безопасность в государственной политике Донецкой Народной Республике является гарантией сохранности всех видов инвестиций в человеческий капитал государства, которым является все население Республики.

## **СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ: ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Хасанова Е.В.,*

*к.э.н.*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

*Лукьянова А.А.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,*

*г. Донецк*

В настоящее время об уровне социально-экономического развития государства можно судить по уровню и качеству жизни населения страны. Одним из показателей может выступать уровень бедности. В развитых странах создаются меры по борьбе не только с абсолютной бедностью, но и с относительной.

Если же говорить о Республике, то её экономическое развитие пока набирает обороты, что сказывается на широких слоях населения. Ведь в современных условиях социальная защита, борьба с безработицей напрямую не зависят от функции регулирования трудовой деятельности и перераспределения богатств. Все социальные функции, которые существуют в наше время, связаны

с решением экономических задач. Такие функции государства как улучшение условий жизни, сглаживание социального неравенства направлены на решение экономических задач, увеличение производительности труда и потребительского спроса. Всё это обеспечивает экономический рост так же, как и здравоохранение, образование и наука.

Несомненно, экономическая политика каждого государства формируется благодаря приоритетам национального развития, ограниченности ресурсов и возможных инструментов воздействия. Именно поэтому чтобы объяснить причины несовершенства деятельности государства в решении социальных вопросов, исследователи обращают внимание на отсутствие благоприятных экономических условий, которые выдвигают эффективную социальную политику как перспективу отдаленного будущего.

Но, если согласиться с мнениями исследователей, это значит мысленно обречь Республику на политику догоняющего развития. А ведь потенциал для развития в современных условиях зависит, прежде всего, от человеческого потенциала, который, в свою очередь, находится в зависимости от уровня и качества жизни населения. Если говорить о Республике как о современном государстве, то она должна ставить перед собой цели модернизации национальной экономики на основе реализации инновационного пути развития. Именно такой контекст определяет приоритетное значение социальной сферы.

Однако нужно признать, что на данном этапе развития государства, есть необходимость строить социальную политику таким образом, чтобы экономические факторы служили решению социальных проблем. Таким образом, уменьшение безработицы, улучшение условий для развития малого и среднего бизнеса будут способствовать развитию социальной сферы.

При этом граждане сами выделяют для себя ряд причин, которые препятствуют самостоятельному решению собственных проблем. Такие проблемы как недостаточное образование, низкий уровень квалификации для наших граждан оказываются на последних местах, а для европейских граждан – это одни из основных причин бедности.

В соответствии с вышесказанным, решение социальных проблем требует не только реализации и развития экономики, а ещё и социализации и гуманизации экономической политики в целом.

В качестве источников социальной помощи для устранения бедности населения можно назвать следующие факторы:

- устойчивый экономический рост;
- сокращение бюджетных субсидий производителям товаров и услуг, а в дальнейшем замена этих субсидий на выплаты нуждающимся категориям населения.

Поиск ресурсов для помощи может проходить двумя путями: прямым и косвенным. Прямой путь подразумевает помощь бедному населению путём перераспределения национального дохода. Косвенный - обновление национального производства и рост источников самообеспечения. Целью

данного пути является сокращение численности малоимущих людей и создание новых рабочих мест.

Однако существует противоречие между этими двумя путями. Помощь в виде денежных выплат бедным сдерживает экономический рост на сегодняшнем этапе, но и отсутствие внимания к данному слою населения останавливает развитие экономического роста в будущем. Выходом из данного противоречия может стать привлечение к работе адаптационной программы, которая ориентирована на экономический рост. Данная программа будет вовлекать в экономическую деятельность все слои населения, тем самым выравнивая неравенство между слоями населения.

Кроме того, важной проблемой является развитие социальной сферы с участием частного капитала. Одним из механизмов решения выступает активное взаимодействие бизнеса и государства. Но на данном этапе в Республике не достаточно сформированы условия для построения бизнеса, в том числе с привлечением иностранных инвестиций. Хотя его вклад в решение социальных проблем был бы значительным.

Таким образом, на сегодняшний день целью социально-экономической политики является повышение уровня жизни населения путём самореализации каждого гражданина, снижение уровня социального неравенства. Данная цель может быть достигнута, только если общество раскрепостится и включит свои внутренние источники развития. Должно усиливаться доверие между государством и обществом, между обществом и бизнесом, между бизнесом и государством. В современных условиях Республике следует сосредоточить свои силы не на сокращение бюджетных расходов, а на разумное финансирование социального сектора.

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА В ЛУГАНСКОМ РЕГИОНЕ**

*Шабанова Юлия Николаевна  
доцент, к.э.н.*

*ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный  
университет им. В. Даля»,  
г. Луганск*

*Козьякова Светлана Сергеевна  
доцент, к.э.н.*

*ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный  
университет им. В. Даля»,  
г. Луганск*

Индустрия туризма приобретает все большее значение для развития экономики и социальной сферы в Луганской Народной Республике. Развитие въездного и внутреннего туризма, экскурсионной деятельности является



важным фактором повышения качества жизни в республике, повышению ее авторитета, как на внутреннем, так и на международном туристических рынках, создание дополнительных рабочих мест и пополнения местного бюджета.

Туризм способствует повышению занятости населения, развитию рыночных отношений, международному сотрудничеству, привлечению граждан к познанию богатого природного и историко-культурного наследия края, сохранению экологического равновесия.

Важная роль в развитии туризма принадлежит государству, которое призвано внести наибольший вклад в развитие данной сферы - формирование целей, задач, создание условий для благоприятного развития туризма в регионе. Так, в ЛНР развитие туризма происходит при поддержке Министерства культуры, спорта и молодежи (отдел туризма).

На сегодняшний день поддержка и развитие внутреннего туризма является одним из приоритетных направлений государственного регулирования туристской деятельности. Особое место здесь занимают культурно-познавательные экскурсионные программы.

Согласно Закона «О Программе социально-экономического развития ЛНР на 2019 год» сохранение объектов культурно-исторического наследия, а также развитие внутреннего туризма является стратегической целью Республики [1].

В настоящее время в Луганской Народной Республике, а именно в туристической отрасли, существует ряд проблем, которые сдерживают рост туристских потоков в регион, а именно:

- военное положение в Республике;
- недостаточная поддержка от государства, невнятная и малоэффективная политика, направленная на развитие и улучшение туристской сферы;
- отсутствие налоговых льгот для предпринимательства в сфере туризма;
- узко направленность развития туризма;
- отсутствие страховых компаний в Республике;
- низкий уровень безопасности для туристов;
- слаборазвитая транспортная и туристическая инфраструктура;
- отсутствие рабочих мест для выпускников специальности «Туризм» и «Гостиничное дело», низкое качество предоставления услуг;
- отсутствие международных соглашений в сфере туризма;
- отсутствие инвестиций в туристическую отрасль Республики;
- отсутствие международных банков.

Для того, что бы туризм развивался полноценно, необходимо иметь широкий спектр предоставления туристических услуг. Однако в ЛНР среди видов туризма наиболее приоритетным направлением является экскурсионный (познавательный) туризм, что говорит об узко направленности развития туризма в ЛНР и требует расширения видов туризма с целью увеличения, в первую очередь, показателей развития внутреннего и международного туризма в Республике.

Определяющим и важным аспектом в развитии международного туризма является динамичное развитие, как рынка туристских услуг, так и рынка страхования и наличие большого числа проблем. В настоящий момент из-за

неразвитости рынка туристических услуг, слабой законодательной базы в области туризма, несовершенство рынка страховых услуг, отсутствие защитных механизмов в туризме, складываются негативные факторы, влияющие на дальнейшее развитие международного туризма в ЛНР. Основная проблема, которая стоит в страховании туристической деятельности – отсутствие механизма защиты отечественных туристов за рубежом. В связи с этим, в отношении страхования рисков туристов на уровне правительства необходимо решить несколько основных задач:

обеспечить четкий механизм защиты граждан за рубежом от непредвиденных ситуаций (разработка и принятия законодательной основы регулирования страхования в ЛНР);

проработать и оптимизировать нормативную правовую базу страхования рисков туристских организаций;

наладить отношения в рамках оперативного выезда в ту или иную страну ее представителей для урегулирования проблем (специализированные службы).

Слаборазвитая транспортная инфраструктура не позволяет комфортно доставить туристов к месту отдыха, а также полноценно развиваться туризму в регионе, единственным исключением является трасса Луганск-Изварино. В Республике отсутствуют международные автомагистрали, аэропорты и международное железнодорожное сообщение. Также негативным фактором является качество автомобильных дорог. Если сравнивать с другими странами СНГ, то можно увидеть, что ЛНР по площади является небольшой Республикой, а также то, что туристы в настоящее время могут прибывать только со стороны России и только автомобильным транспортом.

К проблемам, подлежащих решению для обеспечения устойчивого развития отрасли туризма, относятся:

низкий уровень конкурентоспособности туристического продукта;

недостаточный уровень развития специализированной инфраструктуры туризма в области, недостаточность по количественным, качественным параметрам и по структуре уровня научно-методического и кадрового обеспечения сферы туризма;

отсутствие целостной системы республиканского управления туризмом в районах, подчиненность заведений размещения туристов, санаторно-курортных, оздоровительных и рекреационных учреждений, оказывающих туристические услуги, различным центральным органам исполнительной власти.

Выявив основные проблемы развития индустрии туризма необходимо определить основные стратегические направления развития:

содействие в разработке совместных туристических проектов, а также их активное продвижение на внутреннем и внешнем рынках;

содействие в развитии туристской инфраструктуры, в частности, увеличение количества гостиниц, в том числе эконом-класса;

развитие транспортной инфраструктуры для обеспечения оптимальной доступности рекреационных территорий и районов;

формирование туристических маршрутов в приграничье как культурно-познавательных, так и рекреационных;

содействие созданию перечня опорных точек туров, способных стать базовыми для интегрированных маршрутов;

формирование распределенных в течение года событийных мероприятий в приграничных городах и районах, имеющих потенциал для привлечения туристов как из приграничья, так и из других регионов РФ (событийные мероприятия);

популяризация и поддержка туристско-рекреационного потенциала Луганской Народной Республики.

Отделом по вопросам туризма и охраны культурного наследия управления культуры и туризма МКСМ Луганской Народной Республики проделана определенная работа по созданию нормативно-правовых основ деятельности туристских организаций, продвижению внутреннего туристического продукта. Введены специальные разрешения на осуществление туристской деятельности, аттестация экскурсоводов, гидов, переводчиков и инструкторов-проводников. Работает сайт, презентующий информационные материалы по туристским ресурсам и объектам культурного наследия Республики. Опубликован каталог туристских маршрутов «Горизонты Луганщины». Также в 2019 году был разработан и презентован «Туристский паспорт Луганской Народной Республики», в котором собраны все материалы о турагентах, экскурсоводах, средствах размещения, объектах культурного наследия, музеях, а также представлена информация об аттрактивных туристских и природно-рекреационных объектах.

На сегодняшний день в ЛНР имеются все необходимые условия для развития туристической индустрии: природные условия, культурно-историческое достояние и человеческие ресурсы. Но этот потенциал до сих пор не используется. В значительной степени это происходит из-за того, что есть немного специалистов, которые могли бы на высоком уровне заняться разработкой региональных туристских маршрутов.

Таким образом, назрела необходимость разработать и внедрить в жизнь стратегию устойчивого развития внутреннего туризма Республики, которая содержит комплекс мероприятий по формированию на территории ЛНР конкурентоспособной туристско-рекреационной отрасли как одной из ведущих отраслей экономики, обеспечивающей, с одной стороны спрос потребителей на удовлетворение своих потребностей в туристско-рекреационных услугах, а с другой - значительный вклад в социально-экономическое развитие региона за счет увеличения доходной части бюджета и поступления инвестиций.

#### Список использованной литературы

1. Закон «О Программе социально-экономического развития ЛНР на 2019 год» от 05 марта 2019 года № 36-III // [Электронный ресурс]. URL: <https://glava-lnr.info/node/1156> (дата обращения: 13.09.2019).

## СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ДНР

*Шелудько Виктория Владимировна,  
главный специалист отдела государственного  
регулирующего обращения лекарственных  
средств Министерства здравоохранения ДНР,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»,  
г. Донецк*

Неотъемлемой составляющей современного мира стала социальная экономика, которая призвана создать условия для максимально быстрого и гибкого реагирования на потребности населения, что обусловило активное формирование важного стратегического направления, ориентированного на развитие процессов социализации экономической политики.

В свою очередь наличие процессов социализации в экономической политике выступает важным фактором адекватности и последовательности экономической политики, ее подконтрольности обществу, соответствия стратегическим национальным интересам. В свете этого чрезвычайно важным является анализ того, как проявляет себя социализация экономической политики в Донецкой Народной Республике.

Концептуально социализация экономики предполагает радикальное улучшение качества жизни и существенное повышение уровня жизни населения, включая чрезвычайно широкий спектр социально-экономических явлений [1]:

- характер занятости и условия труда;
  - уровень образования и профессионально-квалификационной подготовки;
  - размер и структуру доходов и расходов;
  - потребления продовольственных и непродовольственных товаров, а также их качество и объем;
  - структуру и качество платных и бесплатных услуг;
  - обеспеченность жильем и возможности его благоустройства;
  - объемы накопленного имущества и личных сбережений;
  - масштабы привлечения к культурной жизни;
  - системы медицинского обеспечения и социального страхования;
  - экономические условия жизнедеятельности;
- состояние генофонда населения обществ.

Важным этапом социализации экономической системы в Донецкой Народной Республике должна стать активная социальная политика, но при условии стабилизации экономики в целом.

Донецкая Народная Республика на данном этапе находится в нестабильной политической ситуации, поэтому решение острых социальных проблем и

формировании новых механизмов реализации социальных программ, является первоочередной задачей для социализации экономики.

В военных условиях одной из наиболее важных проблем является предоставление высококачественной и бесплатной медицинской помощи всем слоям населения.

Основной целью социализации медицинской помощи является увеличение средней продолжительности жизни населения, планирование семьи и рационализация личного потребления, улучшение среды обитания человека, развитие его социальной активности, обеспечение равных возможностей в получении медицинской помощи и социальная защита уязвимых групп населения [2; 3].

Среди основных проблем в сфере медицины в ДНР можно выделить:

- низкое качество медицинских услуг;
- неравный доступ к услугам здравоохранения (бедные слои населения страдают от отсутствия возможности получить необходимую медицинскую помощь.);
- отсутствие четкого разграничения уровней оказания медицинской помощи;
- несоответствие государственных гарантий на бесплатную медицинскую помощь объемам их финансового обеспечения;
- отсутствие экономической мотивации для улучшения деятельности работников системы здравоохранения;
- изношенность основных фондов системы здравоохранения.

Основными причины возникновения вышеперечисленных проблем являются:

- отсутствие связи между качеством медицинских услуг и расходами на их финансирование;
- отсутствие мотивации медицинских кадров к качественному труду;
- низкий уровень профилактики и доли первичной медико-санитарной помощи в структуре медицинских услуг;
- неэффективное использование бюджетных средств на здравоохранение;
- низкая самостоятельность учреждений здравоохранения при использовании финансовых ресурсов.

Основными задачами социализации экономики в данной отрасли являются:

- повышение положительного влияния системы здравоохранения на состояние общественного здоровья и социального климата;
- увеличение объемов финансирования медицинской помощи из государственного и местных бюджетов и повышения эффективности использования ресурсов здравоохранения;
- рост удовлетворения населения системой медицинского обслуживания;
- создание стимулов для здорового образа жизни населения и здоровых условий труда.

Для решения вышеизложенных проблем и осуществления задач, Донецкой Народной Республике необходимо разработать комплекс мер и постепенно внедрять их. Среди основных можно выделить:

- упрощение многоуровневой системы финансирования на основе объединения финансовых ресурсов;
- повышение доли первичной медицинской помощи в общем объёме финансирования сферы медицинских услуг;
- выделение средств для проведения профилактических мероприятий;
- разработка программно-целевого метода в бюджетном процессе;
- переход от сметного финансирования к самостоятельному перераспределению средств между медицинскими учреждениями;
- создание стимулов и условий для здорового образа жизни населения посредством развития инфраструктуры для занятий массовым спортом и активного отдыха;
- внедрение инвестиций в сферу здравоохранения с целью улучшения основных фондов.

Внедрение вышеперечисленных мер, не только улучшит качество предоставляемых медицинских услуг и поспособствует решению острой социальной проблемы в ДНР, но и создаст более благоприятный социальный климат среди населения, что и является основной целью социализации экономики.

#### Список использованных источников

1. Лисицын Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение: учеб. для студентов / Ю. П. Лисицын, Г.Э.Улумбекова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ГЭОТАР-Медиа, 2011.-544 с.
2. Наумов И.А. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник в 2 ч. Ч. 2 / И.А. Наумов, Е.М. Тищенко, В.А. Лискович, Р.А. Часнойть; под ред. И.А. Наумова. — Минск: Выш. шк., 2013. — 351 с.
3. Протасова Е. Л. Проблема бедности в современной России и возможные пути ее решения // Е.Л. Протасова/ Социально-экономические явления и процессы. 2010. № 4. Тамбов, 2010. С. 76.
4. Радаев, В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка// Анализ рынков и современной экономической социологии/ отв. Ред. В. В. Радаев, М. С. Добрякова. М.: ГУ\_ВШЭ, 2008

## **О РОЛИ АСПЕКТОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ СТРОИТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

*Шемяков А.Д. д.э.н., доцент,  
профессор кафедры ТУиГА  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

*Кифтаева Наталья Анатольевна  
магистрант  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк*

Органы исполнительной власти как система сформировались в длительном процессе развития государственности. Исполнительная власть, как отмечают ученые[1-2], представляет собой автономный вид публичной власти в государстве, осуществляющий управление государственной деятельностью.

Как показывает исторический опыт формирования исполнительной власти, на ее развитие влияет множество аспектов, а в условиях строительства новой государственности они приобретают особо актуальный характер.

По мнению российского ученого В.Г.Вишнякова: «Организация и деятельность органов исполнительной власти является актуальной и не исчерпанной в своем анализе темой» [2].

Анализ научной литературы указывает на то, что органы исполнительной власти: во-первых, являются составными элементами целостной системы государственного управления, которое под влиянием информационной революции и глобализации требует постоянного изучения внешних и внутренних факторов воздействия на их деятельность; во-вторых, представляют собой совокупность учреждений наделенных соответствующими полномочиями и выполняющих государственные функции; в-третьих, в условиях строительства государственности на их развитие влияют такие аспекты как конституционно-правовой, политический, организационный.

На сегодняшний день, в большинстве стран мира особое значение приобретают конституционно-правовые аспекты формирования и организации деятельности органов государственной власти, которые влияют на определение стратегических направлений политики государства. Особо значимым является теория разделения властей, согласно которой и формируется в государстве исполнительная ветка власти.

Данный подход рассматривали в своих научных работах такие ученые, как: Ю.С.Решетов, Р.А. Ромашов, В.А.Летяев, Г.В. Арсеньева, А.Д. Градовский и др.

В зависимости от формы правления, теория разделения властей предлагает соответствующий механизм разделения верховной власти на несколько автономных но взаимосвязанных властей, которые в процессе сотрудничества

выполняют не только свои функции, но и через механизм сдержек и противовесов осуществляют контроль друг друга.

Исполнительная власть представляет собой систему государственных органов, которые занимаются осуществлением совокупности полномочий по управлению государственными делами. Невозможно не согласиться с высказыванием Ж.Ж.Руссо "Законодательная власть – сердце государства, власть исполнительная – его мозг», поскольку главным предназначением данной ветви власти является организация практического исполнения высшего нормативного правового акта - Конституции, а также законов в процессе управленческой деятельности, которая ориентирована на удовлетворение общественных интересов, запросов и нужд граждан страны [1].

Под системой органов исполнительной власти понимается совокупность этих органов и их взаимоотношения, определяющиеся на основе разграничения компетенции между ними.

Орган исполнительной власти, в свою очередь,- это институт, который наделен правом от имени государства осуществлять функции исполнительной власти и, в рамках закрепленной за ним компетенции, решать задачи, возникающие в процессе государственного управления [1-2]. Деятельность органов исполнительной власти не реализуется сама по себе. Она всегда воплощается в конкретных действиях различного рода, выражающих ее содержание и направленность соответствующими государственными органами.

Рассматривая систему органов исполнительной власти со стороны правовых и организационных аспектов влияния российские ученые выделяют внешнюю и внутреннюю формы органов исполнительной власти (рис.1.).

На данном рисунке, можно увидеть, что внешняя форма органа исполнительной власти выражена следующими элементами [4]:

официальное наименование (министерство, управление, губернатор);

компетенция, определяющая меру и способ его участия в государственном управлении и территориальный масштаб деятельности;

функции, цели и задачи деятельности;

формы и методы деятельности;

положение в иерархической структуре исполнительной власти и порядок взаимодействия с другими органами;

порядок образования, реорганизации и управления.

К элементам внутренней формы относят:

устройство органа исполнительной власти, его внутреннюю структуру (линейную, линейно-функциональную и т.д.), состав структурных единиц, порядок их взаимодействия в процессе осуществления управленческой деятельности;

внутренний распорядок и дисциплина.



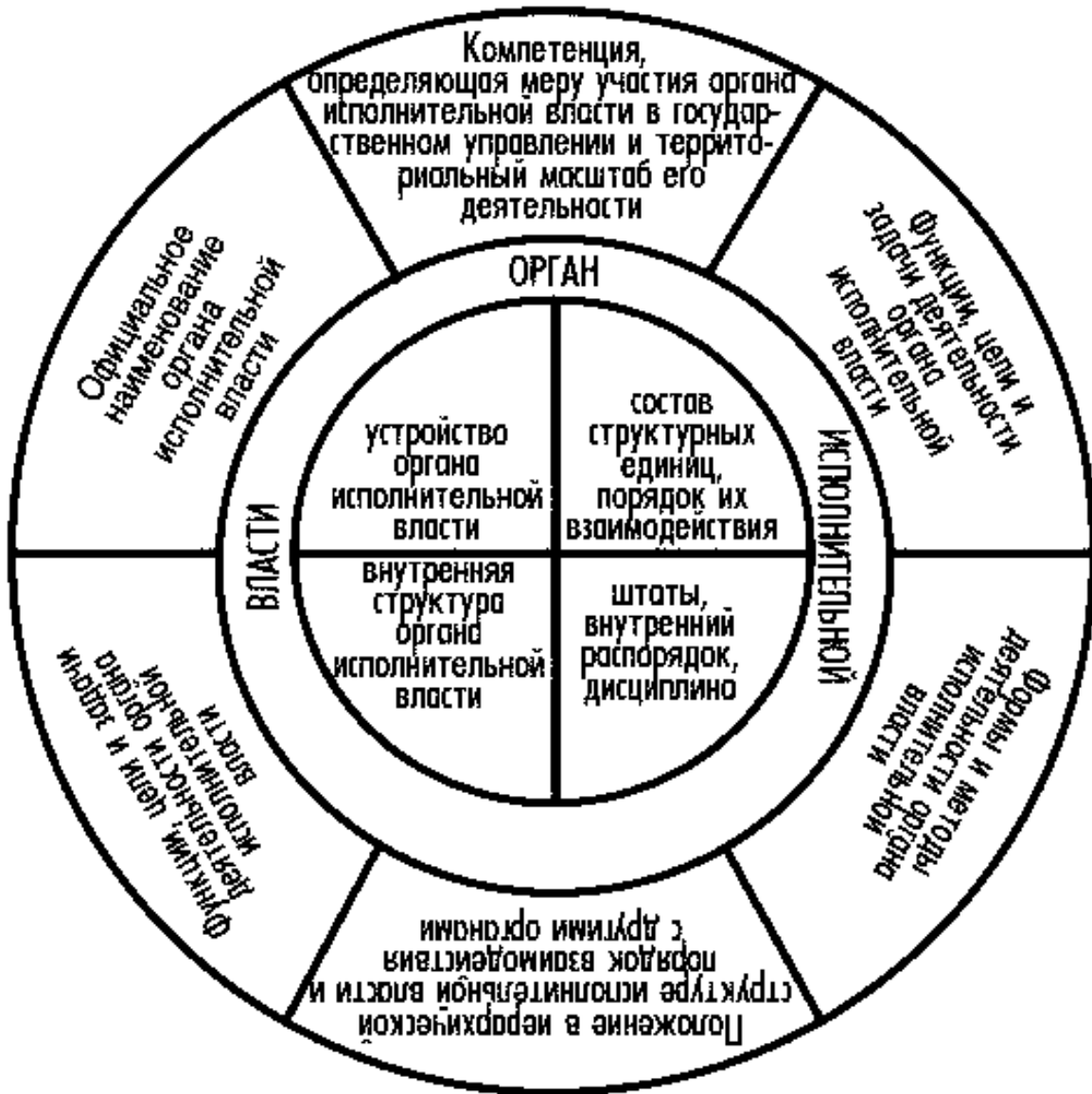


Рис. 1. Формы органов исполнительной власти [4].

Таким образом, проведенный анализ роли аспектов, обеспечивающих становление и развитие системы органов исполнительной власти в условиях строительства государственности, позволяет сделать следующие выводы:

1. Орган исполнительной власти может быть представлен отдельным должностным лицом или группой должностных лиц, находящихся в определенных организационно-правовых отношениях между собой.

2. Орган исполнительной власти - это публично-правовой институт, который представлен одним должностным лицом или группой должностных лиц, официально осуществляющих исполнительно-распорядительную деятельность и наделенных в законном порядке определенной компетенцией, материальными и правовыми средствами [4].

3. Роль органов государственной власти состоит в осуществлении деятельности по реализации положений Конституции и нормативно-правовых актов, обеспечивающих повседневное функционирование государственного механизма, экономики и рынка, удовлетворение запросов и нужд населения.

## Список использованных источников

1. Политические системы современных государств: Энциклопедический справочник: в 4 т. Т.1: Европа / МГИМО МИД России, ИНОП; гл. редактор А.В.Торкунов; науч. редактор А.Ю.Мельвиль; отв. редактор М.Г.Миронюк. — М.: ОАО «Московские учебники и Картолитография», 2009. — 616 с.
2. Вишняков, В.Г. Система и структура федеральных органов исполнительной власти: теория и практика // Журнал российского права. -2011. - № 8 - 67-83 с.
3. Арсеньева Г.В. Система государственных преступлений по Уголовному уложению 1903 г. // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. - 2012.- № 9 (23).-Ч. 2.-26–28 с.
4. Летяев В. А. Систематизация законодательства и рецепция в праве: закономерности взаимодействия // Вестник Саратовской государственной юридической академии. -2009.- № 4(68)- 140–146 с.
5. Малый А.Ф. Государственная власть как правовая категория // Государство и право. –2006. – № 3. – 96 с.

## СЕКЦИЯ 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

### РОЛЬ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

*Абдалян Ольга Норайровна,  
магистрант кафедры ИМиУП  
Гладченко Таисия Николаевна,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк  
кандидат государственного управления,  
доцент кафедры  
ИМиУП*

На сегодняшний день существует потребность оптимального реформирования общества и выхода государства из кризиса. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что молодежь, как социально-демографическая группа, является одним из субъектов реформационного процесса. Глобальные мировые тенденции направлены на возрастание роли молодежи в обществе. Помимо этого, молодежь активно и успешно вливается и в политическую деятельность. Например, во многих государствах в последние годы стало популярным такое явление, как молодежный парламент.

Целью данной работы является раскрытие роли молодежной политики в социально-экономическом развитии региона.

Согласно Закону «О занятости населения», молодой работник – это гражданин в возрасте до 35 лет, выпускник учебного заведения, который в шестимесячный срок после окончания обучения трудоустроился и продолжает работать в течение трех лет по квалификации [1]. С каждым днем всё больше предприятий уделяют значительное внимание вопросам омоложения кадрового состава. Принято считать, что коллектив предприятия молодой, если средний возраст не превышает 40 лет. Однако, данная величина наблюдается лишь в экономически развитых странах. Причиной этого являются многие факторы, но самый значимый во всех странах один. В экономически развитых странах социальные пособия/выплаты установлены на высоком уровне, и человек, отработав 25-30 лет, может перестать работать, так как размер пособия достаточен для жизни. В менее развитых странах пособия/выплаты не покрывают расходы, в связи с чем люди вынуждены заниматься трудовой деятельностью даже после наступления пенсионного возраста.

Молодежь в наше время оказалась в сложном положении самоопределения в жизни. Отметим, что большая часть молодежи в составе новых социальных групп – это предприниматели, менеджеры и т.д. Также, в государстве значительное омоложение получили властные структуры, очень

часто возглавляют общественно-политические организации и движения, молодые люди с лидерскими качествами.

Молодежная политика в последнее время стала предметом повышенного внимания. Ее роль зафиксирована в стратегических государственных документах. В данный момент органы власти стараются совершенствовать управление молодежной политикой. При разработке молодежной политики важно учитывать то, что именно конкретные категории молодежи в государстве в данный момент считают важным, с какими социальными проблемами они сталкиваются, и выявить какие вопросы необходимо срочно решить.

В основную деятельность органов государственной власти в области молодежной политики относятся разработка и принятие законов, а также других нормативных правовых актов в той области, которая затрагивает интересы детей и молодежи.

В ДНР уделяется много внимания вопросам молодежной политики. Ежегодно проводятся конференции и круглые столы, посвященные этой теме. Подобные мероприятия стали традицией и площадкой для взаимодействия поколений. Однако, в вопросах молодежной политики наблюдаются некоторые проблемы – таблица 1.

Таблица 1

## Актуальные проблемные вопросы молодежной политики [2]

Постановка проблемы	Описание проблемы
Отсутствие необходимой законодательной базы по реализации государственной молодежной политики в ДНР	Законопроект о государственной молодежной политике в ДНР прошел только первое чтение. Этот документ должен являться правовой основой формирования и реализации целостной государственной молодежной политики, с учетом специфических особенностей молодежи в Республике
Низкий уровень целеполагания и отсутствие стратегических задач при реализации молодежной политики	Отсутствие единой идеи в сфере молодежной политики
Трудоустройство молодежи	Практически все выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования сталкиваются с проблемой получения первого рабочего места в связи с отсутствием опыта работы
Неразвитая инфраструктура для реализации молодежной	Реализацией государственной молодежной политики в г. Донецке занимаются 22 человека, в том числе: отдел молодежной

политики и низкий кадровый потенциал	политики администрации г. Донецка (4 человека), отделы (сектора) молодежи культуры и спорта администраций районов г. Донецка (18 человек)
--------------------------------------	---

Для решения указанных проблем необходимо выполнить следующее:

- принятие законодательных актов по реализации государственной молодежной политики в ДНР;
- разработка государственной программы по реализации молодежной политики;
- принятие государственной программы, гарантирующей предоставление выпускникам государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования первого рабочего места;
- создание коммунальных учреждений, молодежных общественных организаций и центров, увеличение штатной численности сотрудников, занимающихся реализацией молодежной политики в администрациях городов и районов ДНР, с учетом количества молодежи, проживающей на данной территории
- создание условий для социального становления и развития молодежи, повышение культуры и охраны здоровья молодежи;
- привлечение молодежи к участию в различных мероприятиях, развитие у молодежи лидерских качеств.

Таким образом, молодежная политика в ДНР является важным элементом государственного и общественного управления. Она имеет множество положительных аспектов, но есть и незначительные проблемы, для решения которых предложены рекомендации.

#### Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения», № 50-ІНС от 9.05.2015, действующая редакция по состоянию на 19.05.2017 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>.
2. Программа восстановления и развития города Донецка / Официальный сайт Администрации города Донецка [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/programma-vosstanovleniya-i-razvitiya>.

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВА

*Аникушина Валерия Александровна,  
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,  
г. Донецк,  
студент*

*Поддубко Дмитрий Владимирович,  
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия», г.  
Донецк,  
студент*

*Приходько Сергей Юрьевич канд. техн. наук, доцент  
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,  
г. Донецк,*

В последние годы субъекты Федерации получили большую и вполне достаточную самостоятельность в осуществлении цивилизованной социально-экономической политики на своей территории. Сегодня региональные администрации вырабатывают собственные стратегии роста и качественного обновления структуры экономики, ищут более эффективные способы и варианты решения назревших проблем. В ряде российских регионов удалось определить и реализовать свои, порой особые методы и механизмы сохранения устойчивости и создать предпосылки стабильного функционирования и развития. Такие начинания и действия связаны, как правило, с использованием элементов системного подхода по отношению к идее сбалансированного развития региона. Между тем, полномасштабная реализация системного подхода в рамках региона сопряжена со многими условиями и трудностями как объективного, так и субъективного характера.

До сих пор остаются малоизученными и слабо применяемыми методические принципы и приемы развития управления системными преобразованиями в регионе. Необходимый для этого теоретико-методический аппарат пока только формируется и нуждается в фундаментальной проработке. Именно настоятельная потребность в нахождении и выборе эффективных средств управления последовательным и ускоренным развитием регионов предопределила выбор темы диссертационного исследования.

Разработка с использованием системного подхода организационно-экономических основ, научно-методического инструментария и практических рекомендаций по осуществлению системных преобразований экономики региона.

Объектом исследования является Российская Федерация, которая рассматривается как сложная динамически развивающаяся социально-экономическая система.

Предметом исследования является совокупность экономических, организационных, финансовых, социальных связей и отношений, возникающих и изменяющихся в процессе функционирования и развития страны.

Для достижения эффективных результатов поставленных целей нужна продуманная стратегия, учитывающая обе составляющие результата – и социальную, и экономическую. Экономическая эффективность требует экономически рационального распределения производства в пространстве и использования производственного потенциала каждого региона.

Инструментарий управления развитием социально – экономического потенциала региона включает все средства, используемые в экономической политике, которые могут быть условно разделены на две группы: средства макроэкономической и средства микроэкономической политики (рис. 1 и 2).

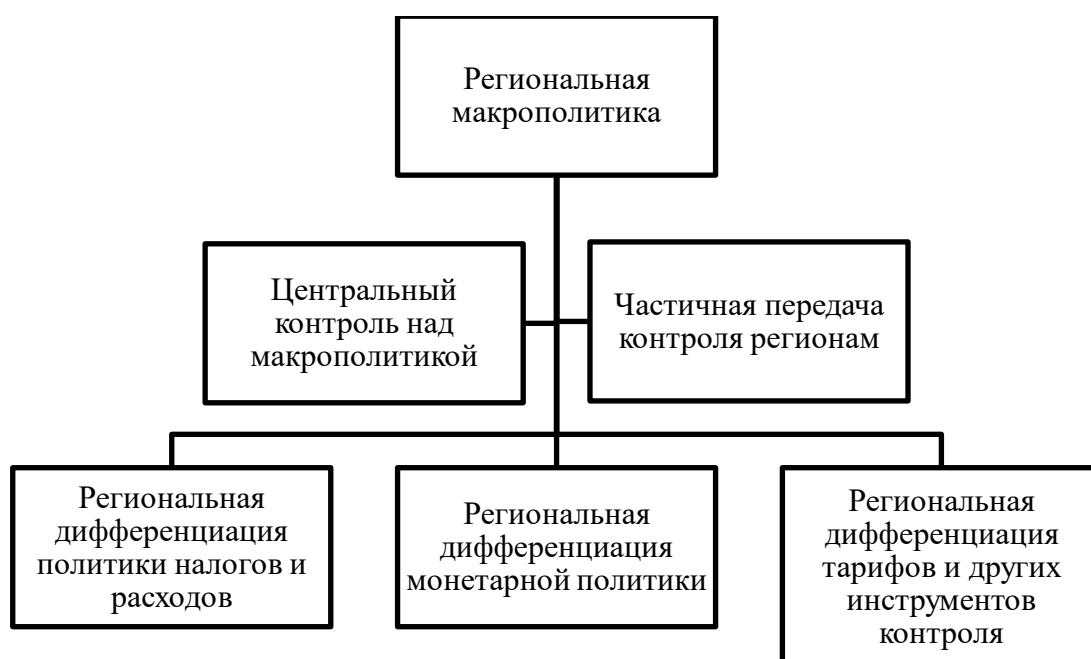


Рис. 1 – Средства макроэкономической политики [3]

Прогнозы социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и отраслей экономики, составление которых вместе со сводными финансовыми балансами предшествует формированию проектов бюджетов всех уровней (ст.169,172,173,175 Бюджетного кодекса Российской Федерации), являются основополагающими, базовыми элементами в системе общегосударственного управления. Правовой основой использования методов прогнозирования в управлении социально-экономическим развитием России, в том числе и территориальным развитием, является федеральный закон «О государственном прогнозировании и программах социально – экономического развития Российской Федерации» [1].

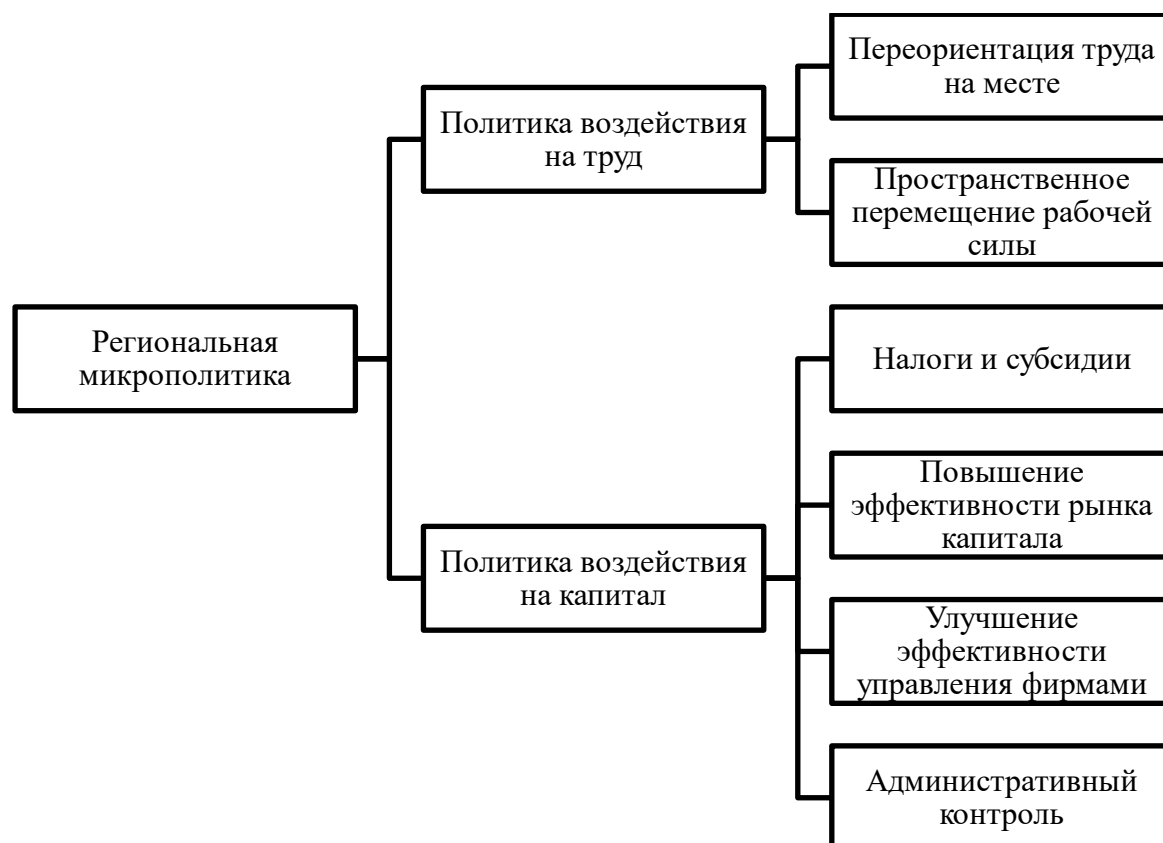


Рис. 2 – Средства микроэкономической политики [3]

В существующей системе подготовки прогнозов социально-экономического развития муниципальный уровень оказался в трудном положении. Для разработки региональных прогнозов местные органы власти должны предоставлять органам власти субъектов Российской Федерации данные и сведения экономического, социального и финансово-бюджетного содержания не только по предприятиям муниципальной собственности, но и по всем хозяйствующим субъектам, находящимся на территории муниципального образования. При этом необходимо учитывать, что отчётные и оценочные показатели муниципального уровня серьёзно отличаются от региональных показателей по степени обобщения, методикам и методологии разработки [1].

Ещё одной серьёзной проблемой значительной части муниципального образования является отсутствие прогнозных проработок социально – экономического развития, как краткосрочных, так и долгосрочных, не говоря уже о подготовке нескольких вариантов прогноза.

При подготовке плана-прогноза социально-экономического развития муниципального образования могут применяться различные методы. Одним из них является экстраполяция, то есть составление перспективы, исходя из практики за предшествующий период и предположения, что тенденции и темпы экономического развития в будущем не претерпят значительных изменений. Однако этот метод пригоден преимущественно на краткосрочный период и для прогнозирования лишь некоторых параметров экономического и социального развития, имеющих более или менее стабильный характер [2].



В любом случае прогноз социально-экономического развития муниципального образования, главным образом, ориентирован на рациональное использование имеющегося потенциала и местных возможностей: экономической базы, производственной инфраструктуры, социальной сферы, жилищно-коммунального хозяйства, земельных, водных, рекреационных, природно-минеральных и других ресурсов, выгодного экономико-географического положения и природно-климатических условий.

#### Список использованных источников

1. Аврамчикова, Н. Т. Научно-методические подходы к разработке прогнозов социально-экономического развития муниципальных образований / Н. Т. Аврамчикова // Вестник СибГАУ. - 2005. - № 6. – С. 273-275
2. Ильина, И.Н. Региональная экономика и управление развитием территорий: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.Н. Ильина, К.С. Леонард, Д.Л. Лопатников и др. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 351 с.
3. Калининкова И. О. Управление социально-экономическим потенциалом региона: Учебное пособие / И. О. Калининкова — СПб.: Питер, 2009. — 240 с.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ФИНАНСИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ В ДНР**

***Бодряга В.В.**  
Начальник отдела образования  
Администрации Ленинского района г. Донецка*

Как свидетельствует международная практика, внедрение финансирования муниципальных образовательных систем, базирующееся на принципе учета численности обучающихся (подушевое финансирование) способствует:

- улучшению финансового состояния муниципальных общеобразовательных учреждений (МОУ), в том числе за счет роста доли расходов на материально–техническое обеспечение учебного процесса, что, в свою очередь, способствует повышению качества предоставляемых образовательных услуг;
- стимулированию развития образовательных учреждений, за счет возникновения дополнительных возможностей финансирования, в дополнение к нормативному (например, таких, как социальный заказ, рейтингование, гранты и т.д.);
- росту удовлетворенности получателей образовательных услуг, таких, как довольство в результате повышения их качества,
- повышению эффективности взаимодействия органов управления образованием, органов управления финансами и потребителей услуг,

– переходу на более прозрачный механизм формирования объема затрат образовательных учреждений и другим положительным социальным последствиям.

В настоящем исследовании предложены методические основы финансирования системы образования ДНР при определении объема средств, выделяемых муниципальному общеобразовательному учреждению из бюджета при переходе на нормативно–подушевое финансирование, путем использования поправочных коэффициентов.

При этом реализация указанного принципа финансирования муниципальных образовательных систем, должна осуществляться на трех уровнях:

- на уровне межбюджетных отношений;
- на уровне внутрибюджетных отношений;
- на уровне образовательного учреждения.

Размер выделяемых из муниципального бюджета средств (субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов) на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебно–методическое обеспечение, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды, определяется по формуле:

$$V_{i\,fjn} = \sum_{n=1}^3 (N_n^s \cdot Q_n^s) + \sum_{n=1}^3 (N_n^g \cdot Q_n^g) + \sum_{n=1}^3 (N_n^c \cdot Q_n^c) + \sum_{n=1}^3 (N_n^p \cdot Q_n^p) + N^{pg} \cdot Q^{pg} + \sum_{n=1}^3 (N_{si} \cdot K_i^n)$$

где:  $V_{i\,fin}$  – объем бюджетного финансирования (размер субвенции) бюджета  $i$ -й муниципальной территории на реализацию основных общеобразовательных проектов и программ, для обеспечения оплаты труда работников МОУ, расходов на учебники и учебные пособия, расходов на технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (кроме расходов на содержание зданий и коммунальных платежей, которые производятся из местных бюджетов);

$N_n^s, N_n^g, N_n^c, N_n^p, N^{pg}$  – соответственно, нормативы финансового обеспечения получения общего образования в расчете на одного обучающегося в общеобразовательном (*secondary*) классе ( $s$ ), в гимназическом (*gymnasium*) (лицейском) классе ( $g$ ), в специальном (коррекционном) (*correctional*) классе (т.н. классе выравнивания) ( $c$ ), в специализированном профильном (*profile*) общеобразовательном учреждении ( $p$ ) по ступеням обучения и воспитанника в дошкольных группах (*preschool groups*) при МОУ ( $pg$ ) всех административно-территориальных единиц муниципалитета;

$n$  – ступени общего образования (1 – начальное общее образование (1 – 4 классы); 2 – основное общее образование (5 – 9 классы); 3 – среднее (полное) общее образование (10 – 11 классы));

$Q_n^s, Q_n^g, Q_n^c, Q_n^p, Q_n^{pg}$  – численность обучающихся (*quantity of pupils*) в общеобразовательных учреждениях  $i$ -го муниципального образования по данным предварительного комплектования на 1 сентября года, предшествующего планируемому, соответственно в общеобразовательных, гимназических (лицейских), специальных (коррекционных), специализированных профильных классах МОУ и воспитанников в дошкольных группах при общеобразовательном учреждении (данные предоставляются государственным органом управления образованием);

$N_{si}$  – норматив государственного обеспечения получения общего образования в расчете на один класс в малокомплектном (*small institution*) МОУ по соответствующей образовательной программе;

$K_i^n$  – число классов в малокомплектных образовательных учреждениях  $i$ -й муниципальной территории по данным предварительного комплектования на 1 сентября года, предшествующего планируемому, соответственно по соответствующей образовательной программе ( $n$ ) (данные предоставляются государственным органом управления образованием).

Указанные выше нормативы государственного финансового обеспечения получения общего образования, в расчете на одного обучающегося включают в себя следующие виды расходов:

– текущие расходы на оплату труда (тарифная часть в заработной плате педагогического, административного, и обслуживающего персонала МОУ, начисления на заработную плату, денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

– расходы общеобразовательных учреждений на частичное обеспечение материальных затрат, непосредственно связанных непосредственно с учебно-воспитательным процессом (приобретение наглядных пособий, технических средств обучения, расходных материалов, канцелярских товаров).

Таким образом, внедрение методики нормативно-подушевого финансирования (НПФ) муниципальных общеобразовательных комплексов, базирующейся на принципе учета количества обучающихся, позволит добиться существенной оптимизации бюджетных расходов на функционирование муниципальных общеобразовательных комплексов, что особенно актуально в условиях значительного снижения числа учащихся, вызванного сложной социально-экономической ситуацией в ДНР.

## УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*Брадул Н.В.,  
к.ф.-м.н., доцент,  
ГОУ ВПО «ДонАуиГС»,  
г. Донецк*

Одной из важных задач информатизации образовательного учреждения является построение такой ИТ-инфраструктуры, которая позволит оперативно реагировать на быстро изменяющиеся условия экономического развития. ИТ-инфраструктура представляет собой среду, включающую все виды компьютерного оборудования, информационные системы и корпоративные данные, объединенные для информационной поддержки всех процессов образовательного учреждения.

Анализ современного состояния информатизации государственных образовательных учреждений выявляет разобщенность существующих средств информатизации, отсутствие технологической, информационной и интерфейсной связи между отдельными средствами информатизации [1, 2]. Перечисленные факторы позволяют сделать вывод о реализации в образовательных учреждениях сценария управления информатизацией по возникающим задачам. То есть, при возникновении определенных потребностей, вызванных изменением социально-экономических условий, внедряется соответствующая информационная технология, зачастую плохо интегрируемая в уже существующую ИТ-инфраструктуру, что оказывает негативное воздействие на развитие ИТ-инфраструктуры образовательного учреждения.

Для образовательного учреждения информатизация является не целью, а инструментом достижения целей организации. Поэтому важно понимать, что задачей управления ИТ является не столько поиск самых качественных решений с точки зрения современных технологий, сколько выбор таких решений, которые позволят получить образовательному учреждению максимальную ценность от их внедрения. При этом необходимо, чтобы соблюдались требования технологичности, безопасности и управляемости ИТ.

В связи с этим, реализация сценария управления информатизацией образовательного учреждения по долгосрочному плану является более предпочтительной, так как позволит комплексно решать текущие задачи и обеспечивать перспективные потребности. Формирование долгосрочного плана требует использования методов согласования ИТ-инфраструктуры с реальными потребностями организации.

Для образовательного учреждения требуются подходы, которые бы способствовали:

- фокусированию ИТ на основных целях образовательного учреждения;
- налаживанию сотрудничества и взаимопонимания между функциональными подразделениями и ИТ-подразделениями;

- получению максимальной ценности от ИТ;
- дальнейшему развитию ИТ-инфраструктуры.

В общем случае архитектурный подход – это методология и прилагаемый к ней набор инструментов, включающих определенные архитектурные процессы, рекомендации по их адаптации к условиям конкретной организации, правила формирования архитектурных артефактов [3, 4].

Большинство существующих архитектурных подходов ориентированы главным образом на организации, занятые в сфере бизнеса и не во всем соответствуют условиям образовательного учреждения. Поэтому построение архитектурного подхода к управлению ИТ в образовательном учреждении является актуальной задачей.

В результате сравнительного анализа шести известных архитектурных подходов: модель Захмана, EAP, TOGAF, FEAF, GERAM и GEAF по ряду критериев сравнения, актуальных для сферы высшего образования, установлена целесообразность использования архитектуры TOGAF.

#### Список использованных источников

1. Bogoviz, A. Digitalization of the Russian education system: opportunities and perspectives [Text] / A. Bogoviz, et. al // Quality - Access to Success. – 2018. – Supplement 2, Vol. 19. – pp. 27-32.
2. Бойков, А. Анализ и оценка информационных технологий в образовании [Электронный ресурс] / А. Бойков // Интернет-журнал «Науковедение». – 2012. – №3. – Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/sbornik12/12-79.pdf> (дата обращения: 30.04.2019).
3. Алжданов, В. ИТ-архитектура. Практическое руководство от А до Я. [Текст] / В. Алжданов. – М.: Издательские решения, 2018. – 743 с.
4. Кудрявцев, Д.В. Архитектура предприятия: переход от проектирования ИТ-инфраструктуры к трансформации бизнеса / Д.В. Кудрявцев, М.Ю. Арзуманян // Российский журнал менеджмента. – Том 15, № 2. – 2017. – С.193–224. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.204

## ПРОФАЙЛИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

*Веретельников В.Е.  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк, магистр  
Гладченко Таисия Николаевна  
к.гос.упр, доцент, доцент  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк,*

Понятие «profiling» происходит от английского слова «profile» («профиль») и перевести его можно как «профилирование».

Профайлинг – это комплекс социально-психологических методик по диагностике личностных особенностей, скрываемых мотивов и оценке

сообщаемой информации, основанных на оценке невербального поведения объекта [3].

На деле это означает определение человеком у окружающих признаков поведения, эмоционального реагирования, речи и внешности. Эти признаки изначально заданы моделью профилирования, а их выявление позволяет с большой долей вероятности установить тип человека, а затем уточнить его и дополнить какими-то психологическими особенностями.

По мнению специалистов одним из наиболее сложных методов профайлинга, является опросная беседа, так как в этом случае требуется специальная подготовка. При применении метода опросной беседы анализируется целый комплекс критериев истинности ответов опрашиваемого человека.

Исследованиями ученых установлено, что вербальный компонент межличностного общения составляет менее 30%, а свыше 70% информации, передаваемой при общении, передается невербально. Средний человек говорит примерно 10–11 минут в день, а среднее предложение длится всего 2,5 секунды. В то же время человек может произвести и распознать около 250 000 выражений лица [2].

Особенность инструментов профайлинга в том, что они работают быстро, просто и надежно всё, что надо знать о человеке, отражается в его манере поведения и речи, нужно лишь понимать, на что обращать внимание.

Профайлинг позволяет оценить степень заинтересованности и эмоциональное состояние собеседника, особенности его когнитивных процессов и представления о себе и мире, и действовать, исходя из составленной картины. Кроме того, имеется возможность оценить достоверность сообщаемой человеком информации. В профайлинге важны не только детали, но и способ, и порядок действий человека.

Профайлер анализирует, сопоставляет факты и составляет психологический портрет субъекта: черты характера, особенности личности, поведения преступника, делает предположения о его возрасте, расе, поле, семейном и служебном положении, сексуальной зрелости, называет его привычки, наклонности, описывает стиль деятельности в быту, особенности взаимоотношений и пр.

С развитием политики и экономики профайлинг стали все чаще использовать в бизнес среде. Появились отдельные направления профайлинга. Все они, а точнее программы обучения, внедрения систем профайлинга для компаний и частных лиц, представлены в различных вариациях.

Коммерческий профайлинг как система сопровождения деловых переговоров всегда стоял обособленно от авиационного и банковского профайлинга. Если авиационный и банковский профайлинг могли позволить себе директивные способы проверки и сбора информации, то коммерческий профайлинг всегда являлся наивысшей формой психологического мастерства и являлся уделом немногих избранных, т.к. требовал развития высокого уровня «сенсорной чувствительности». Если авиационным и банковским профайлингом

мог заниматься человек с не очень глубокими знаниями психологии и не имеющий знаний в области экономики и ведения бизнеса, то коммерческий профайлинг обязательно подразумевает под собой глубокие знания не только в области психологии, но и в области менеджмента и ведения бизнеса. К сожалению, метод профайлинга не слишком распространен в сфере бизнеса. Профайлинг незаменим в кадровой работе. Это отличный инструмент для анализа достоверности сообщаемых сведений при проведении кадровых проверок и собеседований. Как показывают данные, более чем в 90% случаев при собеседованиях кандидат искажает, приукрашивает или скрывает сведения о себе. При знакомстве с человеком мы видим его не таким, каков он на самом деле, а таким, каким он хочет быть. Также этот метод хорош при переговорах. Он позволяет оценить степень заинтересованности и эмоциональное состояние собеседника. И действовать, исходя из составленной картины. Кроме того, этот метод дает возможность оценить достоверность сообщаемой информации. Человек, не владеющий знаниями в области бизнес-процессов, не способен в переговорах, например, об инвестициях выделить наиболее уязвимые зоны проекта и понять, насколько хорошо «противная сторона» готова управлять деньгами инвестора.

В компаниях, где используется коммерческий профайлинг, не были зарегистрированы случаи мошенничества, а также было выявлено значительное число мошеннических действий и лиц, потенциально опасных для бизнеса.

Методики профайлинга могут послужить специфическим инструментом в управлении проектами: работа с персоналом при формировании команды, переговорные процессы с заинтересованными сторонами, управление изменениями в проекте, как элемент системы мониторинга и контроля проекта.

Таким образом, профайлинг проекта – это возможность найти для себя хорошего специалиста при собеседовании, составить поведенческий прогноз и построить с собеседником наиболее эффективное и продуктивное общение. В настоящее время технология коммерческого профайлинга в целом способствует повышению качества обеспечения коммерческой безопасности проекта. Профайлинг заставляет наблюдать и более вдумчиво анализировать окружающую обстановку, поведение людей, искать подозрительные признаки и устанавливать причинно-следственные связи, нестандартно подходить к решению возникающих в проекте проблем.

#### Список использованных источников

1. Волынский-Басманов Ю. М., Волынский В. Ю., Каменева М. Е., Эриашвили Н. Д. Профайлинг. Технологии предотвращения противоправных действий: учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ – ДАНА: Закон и право, 2010.
2. Методики невербальной диагностики правды и лжи: пособие для бизнеса. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.diplus.ru/event/12/95/> (дата обращения: 24.10.2019).
3. Профайлинг // Википедия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 24.10.2019).

## НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Вишневская Е.Н.*  
*Донецкий национальный*  
*технический университет,*  
*Донецк*  
*к. э. н., доцент*  
*Кравченко И.Ю.*  
*Начальник отдела молодежной*  
*политики администрации города*  
*Донецка*

Молодёжь является очень важной частью для любого государства, так как это наиболее активная её составляющая. Именно молодые умы совершают большую часть научных открытий, выдвигают множество социальных и экономических инициатив, разрабатывают существенное количество технических усовершенствований, предлагают максимум «свежих» идей. Таким образом, именно молодёжь выступает как ресурс для создания конкурентных преимуществ государства [1].

Молодёжь может стать движущей силой экономического роста. Инвестиции в здравоохранение, образование и безопасность молодых людей повышают будущую производительность и экономическую отдачу. Немаловажно, что именно сегодняшней молодёжи придется взять на себя ответственность за содержание престарелых, число которых так же все время растет. А это означает, что они должны иметь возможность сами обеспечивать себе условия для жизни и процветания по мере старения [2]. Поэтому, то, как мы будем удовлетворять потребности и нужды молодых людей, будет определять наше общее будущее.

В современном мире молодёжная политика превратилась в самостоятельное направление деятельности государства. Государство проводит молодёжную политику через систему органов управления и координации, причем вмешательство государства тем сильнее, чем слабее активность региональных «свободных носителей» молодёжных услуг. Эффективность реализации программ зависит от учета интересов, потребностей, желаний молодёжи, ее постоянно меняющихся требований к качеству образования, трудоустройства, досуга, сферы услуг.

Как показывает анализ публикаций в данном направлении, в том числе статистики ООН, ЮНИСЕФ, молодёжь развитых стран сталкивается с серьезными вызовами. Рост безработицы, уклонение от политического участия (абсентеизм), нарастание радикализма, интернет-зависимости, наркомании, суицидов, культурная индифферентность (в том числе религиозная) – вот неполный перечень проблем, требующих реагирования со стороны правительств современных государств. Именно почему в Европейском Союзе



осуществлению молодежной политики уделяется растущее внимание. В коммюнике Европейской комиссии 2016 года отмечается, что «социальный и человеческий капитал молодежи – один из величайших европейских активов» ЕС [3]. Последствия одной из ключевых проблем для молодежи европейских стран – безработицы (в том числе высококвалифицированных специалистов) – европейские государства пытаются смягчить с помощью социальных программ.

В Российской Федерации в 2018 году проживало менее 30 млн. человек в возрасте от 14 до 30 лет включительно, что составило пятую часть численности населения страны. Прогнозный анализ численности молодёжи в РФ на ближайшие годы показывает весьма неутешительные результаты: численность населения хоть и будет увеличиваться, но возрастная структура будет сдвигаться в сторону постарения, а численность молодежи с 35 млн человек (2012 г.) сократится до 26 млн человек (2025 г.), или на 27% [40]. Это требует от властей РФ необходимости проведения взвешенной молодёжной политики, направленной на: создание комплекса предпосылок для резкого увеличения рождаемости; укрепление института семьи, повышение его авторитета в обществе; совершенствование системы социальной защиты семьи, оказание ей поддержки со стороны государства; пропаганду здорового образа жизни среди детей, молодёжи, взрослого населения, информирование граждан о методах, технологиях повышения их здоровья, увеличения продолжительности жизни; стимулирование и регулирование миграционного притока населения для замещения его естественной убыли и др.

В Донецкой Народной Республике в условиях боевых действий и сложной экономической ситуации проблемы молодёжи встали особенно остро. Современная молодёжь проходит свое становление в очень сложных условиях формирования новых социальных отношений, формирования и становления молодого государства. Отсюда растерянность, пессимизм, неверие в настоящее и будущее. Многим приходится отказываться или пересматривать прежние нормы, установки, традиции, способы поведения, ценностные ориентации. Это негативным образом сказывается на показателях состояния молодёжной среды в Республике. Так, удельный вес молодых людей в общей численности населения только в г. Донецке снизился с 28 до 18% (рис 1). Вот почему вопрос формирования и проведения грамотной и взвешенной молодёжной политики для Республике имеет первоочередное значение.

Приходится констатировать, что осуществление молодёжной политики за последние годы в Республике характеризуется низкой эффективностью, что связано с:

- отсутствии в ДНР стратегии по реализации государственной молодежной политики и Закона о государственной молодежной политики;

- низким уровнем целеполагания и постановки стратегических задач в молодежной сфере, что приводит к недопониманию отдельных городов по развитию идей и направлений государственной молодежной политики;

недостаточным развитием инфраструктуры государственной молодежной политики, что является следствием дефицита кадрового резерва рассматриваемой сферы;

отсутствием качественных и количественных критериев оценки эффективности деятельности органов местного управления по работе с молодежью и вовлечения ее в социально-активную деятельность.



Рисунок 1 – Показатели, характеризующие государственную молодежную политику в Донецкой Народной Республике (на примере г. Донецка)

В связи с этим основными мероприятиями по реализации молодежной политики в Донецкой Народной Республике на ближайшие годы должны стать:

создание комплексной стратегии развития молодежи Донецкой Народной Республики сроком на 5 лет, которая призвана определить цели, приоритеты и инструменты государственного регулирования сферы молодежной политики;

разработка и принятие закон «О государственной молодежной политике», что поможет развивать и совершенствовать молодежную политику Республики в одном законодательном «русле»;

четкая постановка задач и направлений в сфере молодежной политики городам и районам Донецкой Народной Республики, в которых они должны двигаться для достижения целей;

уход от формализма в образовании, который не дает в полной мере раскрыться потенциалу молодых людей (не учить жизни молодых людей, а

разговаривать на равных; дать возможность самовыражения; создавать интересные форматы жизни для молодых людей);

внедрение системы распределения после окончания ВУЗа, СУЗа, по аналогии с той, которая существовала в Советском Союзе и была очень эффективна. Необходимо предложить молодому специалисту несколько, или хотя бы одно рабочее место по специальности на год или несколько лет, и не обязательно вблизи его местожительства, чтобы он набирался необходимых навыков по профессии и получал рабочий стаж;

проводить раз в году полное добровольное медицинское обследование граждан возрастом до 35 лет, а школьников и студентов обследовать на принудительной основе. Это должно помочь выявлению различных заболеваний на ранних этапах и своевременному лечению их. Для тех граждан, кто хорошо учится и работает, государство могло бы выделять путевки на оздоровительные курорты или санатории в РФ и дружественные страны;

предоставлять молодым семьям хотя бы временное жилье, так как в Республике купить жилье очень проблематично, и очень дорого;

открыть социальные лифты, дать реальную возможность молодым людям участвовать в политической деятельности, в бизнесе и общественной деятельности, дать возможность осуществлять свои политические амбиции не в формате уличной, а в формате парламентской, партийной политики.

Таким образом, молодёжь есть стратегический ресурс нашего молодого государства, его интеллектуальный потенциал. Вектором молодёжной политики в ДНР должно стать создание таких условий и возможностей, когда каждый молодой гражданин найдет применение своим знаниям и навыкам при проявлении особого внимания со стороны государственных органов власти, вопросов и удовлетворения потребностей. Объединение их ресурсов позволит эффективно и рационально решить проблемы в области молодёжной политики, что в дальнейшем даст положительный эффект в социальном и экономических планах.

#### Список использованных источников

1. Ярычев М. У. Молодежь как стратегический ресурс государства // Молодой ученый. – 2016. – №2. – С. 1008-1011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/106/25181/> (дата обращения: 29.07.2019).
2. Загребин В. Подходы к определению категории «молодёжь» // Концепт. – 2014. – № 02 (февраль). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-kon-cept.ru/2014/14030.htm>.
3. Communication from the Commission to the European Parliament, The council, The European economic and social committee and The Committee of the regions. European Commission. Brussels, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2015/EN/1-2015-429-EN-F1-1.PDF> p. 2
4. Молодежь России 2000-2025: Развитие человеческого капитала // доклад. М.:2013. – 187 с.

## АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ

**ГАМАЮНОВ В.Г.**

*канд. наук гос. упр., доцент, доцент кафедры  
инновационного менеджмента и управления проектами  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»,  
г. Донецк*

Образование, в Законе ДНР "Об образовании", определяется как общественно значимое благо, под которым понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства [3]. Будущее государства, темпы его экономического развития, уровень благосостояния граждан во многом зависят от состояния образовательной системы.

Информация и знания сегодня — основа экономического прогресса, к которой неприменимы традиционные понятия и модели. поэтапный уровень развития новых технологий в современном мире привёл нас (после создания парового двигателя и электрификации...) к этапам информатизации и цифровизации.

Содержание понятия «цифровизация» определено в Викисловаре как «цифровой способ связи, записи, передачи данных с помощью цифровых устройств» Цифровизацию, как изменение парадигмы общения и взаимодействия друг с другом и социумом, определяет А. Марей. Содержание этого понятия рассматривают Е. Л. Вартанова, М. И. Максеенко, С. С. Смирнов: « это не только перевод информации в цифровую форму, а комплексное решение инфраструктурного, управленческого, поведенческого, культурного характера» [4].

Такие термины, как «цифровая среда», «цифровое сообщество», «цифровая экономика», «цифровизация образования» появляются в экономике.

В связи с этим приобретает актуальность задача анализа теоретических и практических аспектов управления цифровизацией образования. От управляемости цифрового образования, зависит его – образования - совершенствование и развитие.

Эффективное управление невозможно без знания функций подсистем и элементов, которые составляют систему образования государства. В системе образования по разным критериям можно выделить подсистемы: экономическую, социальную, организационно-управленческую, информационно-коммуникативную, педагогическую...

Или: макро - (государственная, региональная и отраслевая политика управления цифровизацией); мезо - (политика управления цифровизацией и ее реальное состояние в образовательных организациях) и микроуровне

(отношение к цифровизации, поведенческие стратегии преподавателей, учащихся и их родителей).

Как объект управления, система цифрового образования включает в себя информационные ресурсы: гиперколлекции (медиа, видео, аудио, библио, фото, графика, анимации), информационные массивы данных, образовательные порталы, интернет-сайты и телекоммукации: сетевые и мобильные среды, СМИ, телевидение, телефонию, телемосты, хостинг, почтовые сервисы.

Система управления этим объектом включает авторизацию пользователей, тестирование, контент, рейтинги, личное и коллективное информационное пространство (сайт, блог, чат, форум, почта, база данных) [1].

Сфера образования с применением в экономике новых технологических инструментов и значительных информационных ресурсов должна научиться эффективно их внедрять в образовательный процесс.

Образовательная политика как система принципов для принятия решений и достижения оптимальных результатов направляет действия органов управления на достижение основных целей путём выполнения конкретных задач.

В рамках образовательного менеджмента [2] государственная, региональная и отраслевая политика управления цифровизацией претворяется в жизнь отраслевыми, региональными и муниципальными органами управления образованием (административно-методический менеджмент). Так, Правительством Российской Федерации в 2016 году в рамках реализации государственной программы «Развитие образования» на 2013–2020 годы утверждён проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» [1].

Основной целью цифрового образования становится подготовка обучаемых к эффективному участию в общественной, профессиональной и бытовой сферах жизнедеятельности в условиях информационного общества. Цифровизация образования повлияет также на повышение качества образования и повышение экономического потенциала в стране за счёт роста образованности граждан и приведёт к изменениям в образовательных стандартах, на рынке труда, выявлению потребностей в формировании новых компетенций населения.

Педагогический менеджмент, как инструмент и модель управления образовательными организациями (вузами и школами), должен учитывать, что цифровизация изменяет устаревшую методическую основу образовательных организаций, облегчает доступность информации в различных ее формах: текстовой, звуковой, визуальной. А доступность информации потребует постоянного поиска и выбора релевантного контента, высоких скоростей его обработки.

Управление образовательной организацией в цифровой среде требует от руководителей новых компетенций, новых инструментов и методов взаимодействия свойственных цифровой образовательной среде.

Дидактический менеджмент, как модель управления школьными классами и студенческими группами, должен учитывать, что современные цифровые технологии — это не только инструмент, а и среда существования, которая открывает новые возможности: обучаться в удобное время, проектировать индивидуальных образовательных траекторий, стать из потребителей электронных ресурсов их производителями.

Цифровизация образования содействует переосмыслению роли педагога и реорганизации образовательного процесса[5].

Цифровая среда требует от педагогов другой ментальности, изменённого мировоззрения, совершенно иных подходов и форм работы с обучающимися. Педагог становится не только носителем знаний, которыми он делится с обучаемыми, но становится и проводником в цифровой образовательной среде. Он должен обладать цифровой грамотностью, способностью создавать и применять контент посредством цифровых технологий, включая навыки компьютерного программирования, поиска, обмена информацией, коммуникацию.

Цифровое образование во многом зависит от умения педагога ориентироваться в потоках цифровой информации, работать с ней, обрабатывать и встраивать в новую технологию обучения, зависит от уровня владения педагогом цифровыми технологиями с целью их продуктивного применения в образовательной деятельности.

К примеру, разработка и наполнение онлайн курса может осуществляться с применением программных решений, позволяющих осуществить сборку курса из имеющихся информационных ресурсов и в специализированных программных средах, авторскими системами, автоматизированным проектированием.

А включение обучающихся в самостоятельный поиск, отбор информации, продуктивное применение ними цифровых технологий, участие в проектной деятельности формирует у них компетенции XXI века.

*Выводы.* Информатизация образования создала базу для его перехода на новый уровень. Цифровое образование способствует подготовке специалистов, которые гарантированно востребованы на рынке труда, легко и свободно владеют мобильными и интернет-технологиями, а также ориентированы на непрерывное обучение (повышение квалификации) с помощью электронного обучения

Цифровизация преобразует социальную парадигму жизнедеятельности людей, открывает возможности получения и совершенствования знаний, расширения кругозора.

Образовательный менеджмент базируется на методологии эдукологии, инновационного и проектного менеджмента, использовании новейших технологий управления, позволяет эффективно использовать в новых условиях ресурсы образовательных организаций. Административно-методический менеджмент, педагогический и дидактический менеджмент, как составляющие образовательного менеджмента, представляют управляемую административно-

методическую, педагогическую и дидактическую деятельность людей. Деятельностью этих людей по цифровизации образования управлять нужно по-новому, в чём и должны помочь исследуемые аспекты управления цифровым образованием.

Тогда образовательная система обеспечит обществу уверенный переход в цифровую эпоху, ведущую к росту производительности, к новым типам труда и потребностям человека.

#### Список использованных источников

1. Главный тренд российского образования — цифровизация [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ug.ru/article/1029> (дата обращения: 25.10.2019).

2. Гамаюнов В.Г., Шемяков А.Д. Механизмы управления образованием. // «Открытое образование». Т.21, №5 – М.:ФГБОУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 106 с. (С.63-71)

3. Закон ДНР «Об образовании» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://da-info.pro/documents-categories/polnyj-tekst-zakona-54>

4. Никулина Т. В., Стариченко Е.Б. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление. // «Педагогическое образование в России», № 8 .- 2018.

5. Меняйся или уходи. Цифровое образование бросает вызов преподавателям вузов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.poisknews.ru/theme/edu/31969/> (дата обращения: 20.10.2019).

## УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ С УЧЕТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

*Гладченко Таусия Николаевна  
к.гос.упр, доцент*

*доцент ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
государственной службы при Главе ДНР»*

Система государственного управления должна успевать реагировать на изменения в обществе, поэтому глубинные ценности поколений могут стать важным ориентиром для государственной политики. Понять и обнаружить эти ценности помогает теория поколений. Быстро меняющаяся ситуация и выработка новых стратегий управления социально-экономическим развитием территорий диктует необходимость обратить внимание на ценностные ориентиры общества.

Для выработки более рациональной стратегии управления социально-экономическим развитием территорий необходимо обратить внимание на особенности поколений, на которые направлены основные изменения. Наибольшие изменения и трансформационные воздействия направлены на 4

активных поколения. Источники информации, ключевые определения для 4 активных поколений представлены в табл. 1.

Таблица 1.

## Характеристики поколений

Поколение	Характеристики		
	Ключевой определение	Источники информации	Отношение ко времени
Поколение «Бэби-Бумеры» 1943 – 1963 (1943 - 1960)	Статус	газеты, радио, ТВ, реклама, «сарафанное» радио, слухи	пунктуальны; фиксация внимания – 45 минут
Поколение «X» / неизвестное поколение 1963 – 1983 (1961 - 1981)	Рациональность	радио, ТВ, реклама, Интернет, соц.сети, лента друзей - источник информации и слухов, мессенджеры	дорожат временем, все время торопятся фиксация внимания – 15 минут
Поколение «У» / поколение Интернет 1984 – 2000 (1982 - 2004)	Масштаб, мода	Интернет, социальные сети, мессенджеры; умеют работать с информацией и самостоятельно добывать ее	не торопятся, фиксация внимания – 2 минуты
Поколение «Z» / поколение Родины 2000 – 2023 (2005 - сейчас)	Эмоции, чувства	Сетевые игры, приложения; предпочитает визуальные геймифицированные сообщения, мессенджеры	восполняемое (виртуальное) время; фиксация внимания – 8 секунд

Ключевые определения дают возможность понять как должна быть выстроена информационная кампания и по каким каналам. Для поколения «Бэби-Бумеры» важно, чтобы информация была представлена в «статусном» издании, телеканале и т.д., кроме того, «статусным» / уважаемым человеком. Для поколения «X» подача информации должна быть аргументированной, чтобы они могли принять рациональное решение. Поколение «У» быстрее воспримет информацию, которая будет везде. Эффект масштаба и наличие модной темы ключевые для восприятия и реагирования. Сложнее всего с поколением «Z». Для них ключевыми являются эмоции и чувства. Они склонны переживать чужую трагедию, как свою. Чем больше катастрофа, тем эмоциональнее они на нее отреагируют.

Так как чаще всего изменения и новые решения вызывают эмоции и влияют на отношение, важно понимать основные признаки поколений табл. 2.



## Признаки поколений

Поколения	Признаки поколений		
	позитивные	негативные	дефицит
Поколение «Бэби-Бумеры» 1943 – 1963 (1943 - 1960)	энтузиазм	эгоизм	уважение, признание
Поколение «X» / неизвестное поколение 1963 – 1983 (1961 - 1981)	изобретательность	депрессия (самоосуждение)	деньги, статус
Поколение «Y» / поколение Интернет 1984 – 2000 (1982 - 2004)	терпимость	гнев (специфическая раздраженность)	общение
Поколение «Z» / поколение Родины 2000 – 2023 (2005 - сейчас)	адаптивность	страх (беззащитность)	внимание

Для формирования принятия стратегических решений критичным являются ценностные ориентиры: патриотизм, мотивация и роль лидера (табл. 3.).

## Ценностные ориентиры поколений

Поколения	Ценностные ориентиры		
	патриотизме	мотивация	лидер
Поколение «Бэби-Бумеры» 1943 – 1963 (1943 - 1960)	быть патриотом - важно	чтобы их на что-то замотивировать, мы обязательно должны ссылаться на авторитеты; давить на них бесполезно	капитан команды, Герой
Поколение «X» / неизвестное поколение 1963 – 1983 (1961 - 1981)	родина — это в первую очередь малая родина, или очень малая: семья, близкий круг друзей, тот,	самостоятельные «иксы» и в более важных вопросах будут сами пробовать делать выводы, принимать решения,	Герой, авторитетный человек

	который он сам считает своим	на них очень сложно воздействовать; чтобы «икс» что-то сделал, он должен сам «дойти» до этого, он не поверит на слово	
Поколение «У» / поколение Интернет 1984 – 2000 (1982 - 2004)	глобализация, стирание границ и нивелирование национальных различий и традиций; это поколение хочет тайн и закрытых сообществ; деидеологизированный патриотизм	важно настроение, положительные эмоции, получение удовольствия; не скупитесь на музыку и видео и цветом	кумир
Поколение «Z» / поколение Родины 2000 – 2023 (2005 - сейчас)	формирование своей родины, границ и традиций	прямое воздействие на эмоциональные ценности поколения; пропаганда	следование за кураторами: идол, творец, авантюрист

Исходя из изложенного, для выработки более рациональной стратегии управления социально-экономическим развитием территорий необходимо учитывать следующие факторы:

- мир стал «нечеловекомерен»;
- отсутствуют способы верификации информации;
- стратегии управления социально-экономическим развитием территорий должны учитывать особенности различных поколений людей.

Выводы. Безусловно не все из указанных выше характеристик вышеуказанных поколений одинаково проявляются у всех их представителей. Даже авторы теории поколений говорят о том, что она в большей степени применима в отношении лиц с высшим образованием и средним достатком, живущих преимущественно в крупных городах. Но и здесь многое зависит от воспитания в семье, непосредственного окружения, мнения социально значимых для каждого человека лиц и т.д. Однако использование теории поколений позволит выработать более рациональную стратегию управления социально-экономическим развитием территорий.

#### Список использованных источников

1. Теория поколений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>

## УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ГОРОДА ДОНЕЦКА

*Даньшина Дария Эдуардовна,  
магистрант кафедры инновационного  
менеджмента и управления проектами;  
Гладченко Таисия Николаевна,  
кандидат государственного управления, доцент кафедры  
инновационного менеджмента и управления проектами  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы при  
Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Современная наука и практика стратегического планирования комплексного социально-экономического развития городов требует совершенствования. Во многих городах элементы стратегического планирования используются в практике муниципального управления. Во многих городах стран постсоветского пространства имеющаяся социальная инфраструктура находится на низком уровне. В сложившихся условиях назрела необходимость разработки новых подходов в управлении городами, их развитии и повышении качества жизни населения. Одними из таких подходов могут стать проекты развития городов [2].

Целью данной работы является описание, изучение и анализ проектов развития города Донецка.

Город Донецк является столицей Донецкой Народной Республики, её экономическим и культурным центром. Город обладает достаточно высоким экономическим потенциалом:

– промышленный комплекс представлен 450 промышленными предприятиями, из них осуществляют производственную деятельность 374 предприятия;

– агропромышленный комплекс представлен 62 сельскохозяйственными предприятиями и фермерскими хозяйствами;

– социально-экономическое развитие города во многом зависит от предприятий малого бизнеса, предпринимательскую деятельность осуществляют 3100 малых предприятий;

– сеть маршрутов городского транспорта представлена 9 трамвайными, 13 троллейбусными и 107 автобусными маршрутами;

Социальная сфера также имеет значительные достижения. Система образования города представлена 179 дошкольными учреждениями и 146 учреждениями среднего образования; 42 учреждениями здравоохранения; 15 учреждениями дополнительного образования, 26 клубов, дворцов и домов культуры, 2 библиотечные системы (46 филиалов).

Донецк, как административно-территориальная единица и экономический центр имеет множество преимуществ перед другими городами Республики:

- выгодное экономико-географическое положение города;
- значительный научно-технический, промышленный, кадровый и интеллектуальный потенциал;
- открытость власти к налаживанию международных отношений и внешнеэкономической деятельности;
- наличие базовых отраслей промышленности;
- наличие в городе крупных предприятий, а также свободных площадей и оборудования;
- рост общего объема выполненных работ по восстановлению инфраструктуры и жилищного фонда города;
- сложившаяся сеть учреждений здравоохранения;
- обеспечение бюджетного финансирования деятельности образовательных учреждений;
- наличие развитой сети учреждений культуры, спортивно-оздоровительных заведений;

Также город, на сегодняшний день, столкнулся с некоторыми сложностями, которые привели к негативным последствиям:

- разрушения в результате боевых действий социальных объектов, жилищного фонда, промышленных предприятий и транспортной инфраструктуры;
- миграционный отток населения трудоспособного возраста;
- высокая степень износа основных фондов на базовых предприятиях, предприятиях коммунальной сферы, а также в учреждениях социальной сферы;
- сокращение объемов реализованной продукции на ведущих промышленных предприятиях города;
- ограниченность рынков сбыта продукции;
- наличие необрабатываемых земель сельскохозяйственного назначения, находящихся в зоне боевых действий;
- неурегулированность системы обеспечения льготных категорий граждан медикаментами и изделиями медицинского назначения;
- несовершенство законодательной базы, регулирующей земельные отношения;
- отсутствие актуального планово-картографического материала.

Учитывая вышеизложенное вопрос создания проектов развития города становится как никогда актуальным. Основным проектом развития города Донецка является Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2019 год, разработанная Администрацией города Донецка. Программа предусматривает мероприятия, направленные на обеспечение стабильной работы объектов и служб жизнеобеспечения города: водоснабжения и водоотведения, газо-, электроснабжения; общественного транспорта; объектов социальной инфраструктуры и жилищного фонда [3].

В Программе, в соответствии с главной целью, выполнена оценка социально-экономической ситуации города, рассмотрены актуальные

проблемные вопросы социально-экономического развития, проведен SWOT-анализ города, обоснованы приоритетные направления развития города Донецка на 2019 год и определены направления развития и критерии восстановления экономического потенциала. В рамках данной Программы запланировано 455 мероприятий по обеспечении развития города, 88 из которых не требуют финансовых сложений [3].

Главная цель развития города – повышение качества и уровня жизни населения на основе формирования эффективной и конкурентоспособной экономики города, развития инфраструктуры и обеспечения безопасной жизнедеятельности.

Для достижения этой цели необходимо принять определенные меры. В вопросах восстановления инфраструктуры города и обеспечения стабильной работы объектов систем жизнеобеспечения необходимо проведение ремонтно - восстановительных работ на поврежденных объектах социальной и транспортной инфраструктуры, жилищного фонда и систем жизнеобеспечения на территории города. Для повышения качества и уровня жизни, как главной цели развития, рекомендуется применение таких мер:

- урегулирование вопроса предоставления, возмещения льгот и субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг;
- предоставление всех видов государственной социальной помощи;
- осуществление работы по предоставлению материальной помощи в денежном выражении отдельным категориям граждан;
- финансирование и материально - техническое обеспечение учреждений здравоохранения;
- организация и финансирование мероприятий по комплексной безопасности образовательных организаций;
- повышение квалификации педагогических кадров, аттестация педагогических кадров;
- проведение текущих и капитальных ремонтов транспортных средств, элементов электрохозяйства и путевого хозяйства;
- обновление парка трамвайных вагонов, троллейбусных машин и автобусов большой вместимости
- организация и проведение мероприятий в рамках реализации программы патриотического воспитания молодежи в ДНР;
- развитие новых форм организации досуга в местах массового отдыха жителей города;
- развитие международных культурных связей;
- улучшение санитарного состояния водных объектов города;
- приобретение оснащения и поддержание в готовности защитных сооружений гражданской обороны;
- оказание содействия в обучении лиц, задействованных в сфере гражданской обороны [1].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что город Донецк обладает высоким экономическим и социальным потенциалом. На сегодняшний день

имеют место определенные трудности в инфраструктуре города. Но, учитывая прилагаемые усилия со стороны городского управления и жителей, можно сказать, что существующие проблемы в скором времени будут решены, и город будет развиваться высокими темпами.

#### Список использованных источников

1. Елохов А.М. Политика социально-экономического развития города / А.А. Елохов // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. – 2009. – №4. – С. 77-87.
2. Пирогов С.В. Концептуальные модели управления развитием города / С.В. Пирогов // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2012. – №1 (17). – С. 14-128.
3. Программа восстановления и развития города Донецка / Официальный сайт Администрации города Донецка [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/programma-vozstanovleniya-i-razvitiya>.

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

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

Изучая аспекты применения норм и правил социально-экономического партнерства (далее СЭП), необходимость его реализации на практике и внедрения в экономическую модель функционирования общественно-политического развития республики, следует обратиться к первоисточникам зарождения потребности в данном виде взаимоотношений. Как таковая природа возникновения СЭП транспонировалась из экономических теорий социального партнерства и уже на рубеже XX-XXI веков начинает приобретать форму самостоятельного института, однако до сих пор не сложилось единого подхода к определению данной экономической формации, чем подчеркивается ее важность и недостаточная детерминантность в экономике.

В таком случае возникает объективная необходимость анализа данного института как формы взаимодействия государства и бизнеса в регионе. Исходя из анализа законодательной базы различных европейских стран, стран постсоветского пространства, понятие СЭП не нашло своего отражения в иерархии нормативно-правовых актов, в частности, законов. Несмотря на это, все государственные программы социально-экономического развития включают в себя компоненту социального и СЭП с тенденцией к увеличению доли определяемой формы участия и кооперации разноуровневых субъектов.

В аспекте изложенного, обратимся к самой дефиниции СЭП и различным его толкованиям представителями ученого сообщества.

Так, изучением понятия СЭП и различными вариациями его трактовок занимались следующие авторы: Аракелова И.В., Васильев Г.Г., Гринберг Р.С., Коновалова Л.Н., Кузьминых С.В., Никовская Л.И., Фролова Т.С., ШамхаловФ.И., Шаховская Л.С., Якимец В.П. Предложим некоторые из определений для рассмотрения.

Однако, перед проведением анализа необходимо отметить, что данные труды в определенной степени оппонируют к понятию «социального партнерства», либо комбинируют составные части двух подсистем, что в полной мере не отражает сущности СЭП, детерминация которого будет предложена автором на основе социально-экономического анализа сущности развития компонентной природы его этимологии.

Так, Васильев Г. Г. определяет СЭП как совокупность взаимоотношений между различными субъектами экономики, отражающими интересы определенных социальных групп населения, одной из сторон которого являются государственные органы власти, направленные на решение стратегических задач развития государства и общества, прежде всего в сфере удовлетворения материальных, духовных потребностей человека, создания условий для его самореализации [1, с. 12]. В контексте сказанного, можно интерпретировать позицию автора как партнерство не столько социальное, направленное на обеспечение количественных и качественных характеристик улучшения благосостояния отдельных категорий граждан и условий их труда, но и взаимосвязь категории в рамках взаимодействия государства и общества в том числе в контексте экономической составляющей с целью решения социальных и экономических задач. В то же время, Васильев Г. Г. рассматривает в рамках СЭП исключительно взаимодействие в формате субъекты экономики – общество, не учитывая важность таких акторов как некоммерческие организации и другие субъекты негосударственной сферы.

В определении, данном Кузьминых С. В. СЭП представляет собой систему взаимовыгодных отношений субъектов хозяйствования, отражающую различия их интересов и ориентированную на достижение общих целей жизнеобеспечения населения [2, с. 8-9]. Данная интерпретация понятия носит половинчатый характер и подразумевает взаимодействие субъектов хозяйствования и граждан в рамках достижения консенсуса с целью благосостояния последних. Роль государственных органов в вышеобозначенной системе не учитывается как возможный фактор влияния и система сдержек и противовесов при построении социально-ориентированного государства.

При анализе определения понятия, предложенного Якимец В.П., Никовской Л.И. и Коноваловой Л.Н. определено, что ими выделены три социальные подсистемы общества, между которыми осуществляется взаимодействие в системе СЭП: власть (государственный сектор), бизнес (коммерческий сектор), некоммерческие организации или некоммерческий сектор [5, с. 120-128]. Очерчивается более факторный срез взаимодействия

субъектов посредством нескольких составляющих, таких как власть – некоммерческий сектор, власть – бизнес, некоммерческий сектор – бизнес, в том же контексте возможна кооперация всех трех подсистем. В то же время не ясны цели и задачи данного взаимодействия. Действительно ли вариативность сотрудничества данных секторов направлена на инновации в социально-экономической сфере, прежде всего сквозь призму социального ключа.

Все же, на исследованиях Якимца В. П. следует остановиться подробнее, так как его вклад в развитие сущности определяемого понятия, даже в рамках межсекторного социального партнерства играет весомую роль в дальнейшем исследовании и выступает фундаментом перехода от социального партнерства к СЭП. Он полагает, что представители каждого сектора имеют разные возможности и ресурсы для участия в решении проблем социальной сферы, однако каждый из них имеет и различные представления проблематики социальной среды. И все же автор подчеркивает, что сотрудничество является неотъемлемой частью взаимодействия всех трех секторов.

Так, Якимец В. П. вводит дефиницию межсекторного социального партнерства как «конструктивного взаимодействия организаций из двух или трех секторов (государство, бизнес, некоммерческий сектор), «выгодного» населению территории и каждой из сторон и обеспечивающего синергетический эффект от «сложения» разных ресурсов при решении социальных проблем» [4, с. 8]. Данное понятие в целом учитывает все аспекты взаимодействия и категоричность акторов как участников процесса, однако формат межсекторности в рамках социального партнерства в определенной степени нивелирует сущность экономической компоненты.

Также стоит обратить внимание на исследование, предложенное группой ученых, в частности Шаховской Л.С., Аракеловой И.В. и Фроловой Т.С., которые определили пять уровней взаимодействия в системе СЭП: 1) бизнес и потребители; 2) компания и персонал; 3) бизнес - партнеры, участники одного процесса; 4) власть и потребители; 5) власть - малый и средний бизнес [3, с. 66-68]. Анализ данного концепта сводится к взаимодействию бизнеса – власти – и потребителей, как конечного источника потребляемых услуг. Полиморфность предложенных моделей не отменяет сути коммуникаций в формате взаимодействия уровней властных структур, бизнес интересов и человеческого фактора, выраженного в рамках потребитель-сотрудник. Что все же коммуницирует в контекстной части к ассоциации с социальным партнерством, однако в части причастия бизнес элит к упрочнению детерминанты СЭП.

В результате компаративного анализа научно-теоретических подходов к определению понятия СЭП различными учеными установлено, что основная отличительная особенность в позициях авторов заключается в имплементации ключевых акторов взаимодействия, а именно: СЭП рассматривается как двух-, трех- либо пятиполярный механизм сотрудничества при участии различных субъектов (табл. 1).

Таблица 1 – Современные подходы к определению экономической категории «СЭП» (Систематизировано автором)



Подход	Автор, источник	Понимание сущности экономической категории «СЭП»
Двуполярное взаимодействие	Васильев Г. Г. [1, с. 12 ]	совокупность взаимоотношений между различными субъектами экономики, отражающими интересы определенных социальных групп населения, одной из сторон которого являются государственные органы власти, направленные на решение стратегических задач развития государства и общества, прежде всего в сфере удовлетворения материальных, духовных потребностей человека, создания условий для его самореализации.
	Кузьминых С. В. [2, с. 8-9]	система взаимовыгодных отношений субъектов хозяйствования, отражающая различия их интересов и ориентированная на достижение общих целей жизнеобеспечения населения.
Трехполярное взаимодействие	Якимец В.П., Никовская Л.И., Коновалова Л.Н. [5, с. 120-128]	выделены три социальные подсистемы общества, между которыми осуществляется взаимодействие в системе СЭП: власть (государственный сектор), бизнес (коммерческий сектор), некоммерческие организации или некоммерческий сектор.
	Якимец В.П. [4, с. 8]	конструктивное взаимодействие организаций из двух или трех секторов (государство, бизнес, некоммерческий сектор), «выгодное» населению территории и каждой из сторон и обеспечивающее синергетический эффект от «сложения» разных ресурсов при решении социальных проблем.
Пятиполярное взаимодействие	Шаховская Л.С., Аракелова И.В., Фролова Т. С. [3, с. 66-68]	<p>пять уровней взаимодействия в системе СЭП:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) бизнес и потребители;</li> <li>2) компания и персонал;</li> <li>3) бизнес - партнеры, участники одного процесса;</li> <li>4) власть и потребители;</li> <li>5) власть - малый и средний бизнес.</li> </ol>

Общим в подходах групп авторов является сделанный акцент на взаимовыгодное сотрудничество субъектов взаимодействия, ориентированный на достижение благосостояния общества и решение социальных проблем.

Используя результаты контент-анализа различных подходов к трактовке понятия СЭП и основываясь на нормативной правовой базе сформулировано авторское понимание дефиниции СЭП как непрерывное развитие системы взаимодействия и установление партнерских взаимовыгодных отношений между органами государственной власти (органами местного самоуправления), бизнес структурами и некоммерческими организациями в рамках определенной территории в целях достижения интегрального результата общественного развития как механизма реализации социально-экономических трансформаций в соответствии с принципами социальной справедливости.

Вводя данную дефиницию в практическую плоскость, определенно необходимы изменения и в действующее законодательство и ревизия самой природы СЭП в аспекте расширения рамок взаимодействия субъектов.

Таким образом, для прочного и устойчивого развития СЭП необходимо предпринять дополнительные шаги как со стороны органов государственной власти, так и бизнес структур, направленные в первую очередь на достижение общественного блага ввиду сложностей секторального подхода, который получает и транслирует влияние на многие другие сферы жизни общества. Государству в первую очередь необходимо участвовать в данном процессе, создавая законодательную базу, способную поддерживать становление СЭП в долгосрочной перспективе.

#### Список использованных источников

1. Васильев, Г.Г. Основы формирования социально-экономического партнерства государства и потребительской кооперации по развитию инфраструктуры агропромышленного комплекса: автореф. дис. кандидата экономических наук: 08.00.05 / Г.Г. Васильев; Вят. гос. с.-х. акад. - Киров, 2005. - 22 с.
2. Кузьминых, С.В. Отношения социально-экономического партнерства субъектов хозяйствования рыночной экономики: автореферат дис. кандидата экономических наук: 08.00.01 / С.В. Кузьминых; Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. - Санкт-Петербург, 1998. - 19 с.
3. Шаховская, Л.С. Экономические формы социального партнерства в современной российской экономике / Л.С. Шаховская, И.В. Аракелова, Т.С. Фролова // Вестник экономической интеграции. - 2008. - № 5. - С. 65-71.
4. Якимец, В.Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения. – М.: РОО «Кеннан», 2001. – 40 с.
5. Якимец, В.Н. Теория и практика межсекторного социального партнерства в России: Монография / В.Н. Якимец, Л.И. Никовская, Л.Н. Коновалова. - М.: Государственный университет управления, 2004. - 209 с.

## МЕНТОРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА

*Гладченко Таисия Николаевна, к. гос. упр.,  
доцент кафедры инновационного менеджмента  
и управления проектами*

*Закутий Инна Олеговна, магистрант,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В области управления проектами, эффективное менторство/наставничество может помочь предотвратить неудачи проекта и улучшить управление проектами и лидерскими навыками участников. Внедрение формальной или неформальной программы наставничества может помочь новым руководителям проектов быстрее и лучше интегрироваться в компанию и повысить свою

квалификацию. Наставничество может играть жизненно важную роль как для карьеры отдельного человека, так и для успеха всей организации. Успех внедрения программы зависит от надлежащего планирования и управления деятельностью группы в целом и ее отдельных членов.

Команда проекта включает в себя группу людей, которые участвуют в отношениях наставничества для достижения конкретных целей обучения. Оно также способствует разнообразию мышления, практики и понимания. Многообразие возможностей, образующиеся в следствии взаимодействия с группой наставников, считается сильным катализатором для развития сотрудников. Групповое наставничество способствует формированию культуры наставничества, в особенности с сочетанием с индивидуальным поучением. Это расширяет возможности менторства в организации и дает возможность перейти на следующий уровень обучения [2].

Менторство подходит для многих обстоятельств. В управлении программами и проектами он демонстрирует организационную приверженность к общей профессии для повышения знаний, навыков и компетенций участвующих людей. Он также служит для повышения заинтересованности человека в дальнейшем своем собственном развитии в управлении программами и проектами. Менторство должно быть добровольным, но никак не принудительным.

Командное менторство предлагает методологию для облегчения обучения сотрудников. Вместе люди, составляющие команду проекта, определяют общие цели обучения и работают одновременно с одним или несколькими наставниками, которые направляют их через сознательный и совещательный процесс, чтобы упростить их обучение. Процесс наставничества дает возможность команде проекта получать поддержку и учиться на опыте и знаниях друг друга.

Для того чтобы быть успешным, групповое наставничество командой проекта требует формирования организационной готовности, предоставления больше возможностей и обеспечения стабильной поддержки. И начинать стоит с четкого формулирования целей и задач. Организация должна разработать стандарт ожиданий и практики для групп наставничества. В нем должны быть четко определены роли, а обязанности отдельных участников и группы должны быть взаимно поняты.

Организационное наставничество требует многократной поддержки, некоторые из которых видны, другие нет. То есть при планировании своей стратегии группового наставничества, необходимо настраивать инфраструктуру для поддержки группового наставничества и устанавливать надежные роли, цели и четкие ожидания, тогда групповое наставничество будет успешным в организации.

Люди, выступающие в качестве наставников, должны быть вознаграждены за их успехи соответствующим образом и признаны. Такое признание может быть дополнительной финансовой компенсацией, подтверждением успеха или

даже упоминанием успеха на корпоративном портале без указания конкретного подопечного.

Программа наставничества организации также должна быть оценена, чтобы оценить ее ценность в соответствии с ее целями. Такая оценка могла бы включать в себя число установленных отношений наставничества; были ли отношения наставничества прекращены ранее, и если да, то почему; число людей, которые добровольно согласились стать наставниками; какие были выявленные проблемы, чтобы увидеть, являются ли они теми, которые упоминались регулярно, чтобы можно было обеспечить общее решение, такое как обучение в ключевой области или изменение процесса или процедуры [1].

Сложность формирования и реализации программ и проектов, а также изменения, в среде которой люди работают, требуют того, чтобы все работало быстро, когда возникают проблемы и вопросы. Для этого нужны люди с самыми высокими уровнями компетенций, навыков и знаний, а наставничество может помочь людям обрести уверенность и добиться личных улучшений. Для сотрудников важно уметь быстро анализировать информацию, интегрировать ее, принимать решения, соответствующие ценностям организации, развивать творческий потенциал, интегрировать различные и нетрадиционные точки зрения, а также принимать и использовать изменения.

Как сказал Томас Эдисон, «Видение без исполнения – это галлюцинация. Иметь видение – это не так уж и важно. Сделать что-нибудь – это самое трудное [3].» Наставничество может помочь нам в достижении поставленных целей, поскольку совершенство требуется на всех уровнях.

#### Список использованных источников

1. Сизоненко Р.В. Наставничество как элемент реализации социальной политики на предприятии // Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем: Материалы XII Международной научно-практической internet-конференции. - Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2018. - С.332-336.
2. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2015. Т. 12. № 2. С. 80-98.
3. Шкерин А.В. Наставничество как инструмент самообучающейся организации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. № 2 (50). - Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2018. - С. 109-114.

## ДИНАМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОМАНДЫ ПРОЕКТА

*Иващенко Герман Эдуардович*  
*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*  
*при Главе Донецкой Народной Республики», магистр*  
*Гладченко Таисия Николаевна*  
*к.гос.упр, доцент*  
*доцент ГОУ ВПО «Донецкая академия управления*  
*государственной службы при Главе ДНР»*

В основе данного подхода лежит динамическая психология Курта Левина. Формирование команды проекта происходит при последовательном прохождении стадий развития группы по законам групповой динамики и достижения уровня зрелости. Основное внимание уделяется процессу развития группы и развитию межличностных отношений [1].

Динамический подход получил наибольшее распространение в психотерапевтических группах. Применение в бизнесе было затруднено тем, что не были выделены четкие критерии этапов и методы управления группами для перехода с одного этапа на другой.

Применяется в консалтинговых проектах при сопровождении развития коллектива в процессе его работы над целью, ради которой он был создан. Может использоваться в долгосрочных тренинговых программах командообразования.

При формировании команд проекта позволяет не только формировать цели и задачи, но способствовать построению отношений внутри команды.

Это наименее распространенный, но наиболее действенный подход в формировании команд под бизнес-цель.

Плюсы динамического подхода в формировании команд проекта [1]:

1. Понимается необходимость групповых процессов, как определяющих эффективность работы команды проекта

2. Учитывается взаимозависимость членов команды проекта.

3. Улучшается коммуникация между участниками команды.

Минусами применяемой методики можно считать [1]:

1. Обязательные значительные временные затраты.

2. Высокая квалификация консультантов.

На тренинговом рынке до сих пор лишь небольшая часть тренеров и консультантов обучена технологии динамического подхода, остальные работают в рамках общего представления о динамике. Поэтому мы получаем дополнительные риски, связанные не с самим подходом, а с квалификацией исполнителей:

Не владеют технологией управления групповой динамикой, не знают критериев определения этапов группового развития.

Путают активность группы (двигательные игры, бурные обсуждения и т.п.) с групповой динамикой.

Отпускают группу на стадии эйфории. В этом случае эффект подобного тренинга сравним с эффектом от тренингов, основанных на эмоциональной сплоченности команды.

Оставляют группу на стадии конфликта, что может повлечь уход членов команды или ухудшение эмоционального климата в коллективе.

Преобладает разговор о теории динамики над практикой применения — много рассказывают о законах развития группы, но не умеют на практике определять, на каком этапе группа находится и что с этим делать для достижения цели проекта.

Профессиональный тренер знает методологию и практику применения групповой динамики в построении команд, то в сочетании с проблемно-ориентированным методом этот подход является самым эффективным для построения управленческих, проектных и функциональных команд.

Для проектной команды можно выделить два фактора, критически важных в современной действительности:

скорость принятия решений;

скорость внедрения (исполнения решений).

Именно они влияют на эффективность работы компаний. Чем быстрее в компании принимаются и внедряются решения, тем она более конкурентоспособна.

Если некоторое время назад компании могли открыть новый вид бизнеса и от года до нескольких лет «снимать сливки», то сейчас до появления первых конкурентов не будет и нескольких месяцев.

Если недавно бизнес мог без заметных перемен работать несколько лет, то сейчас, если быстро не реагировать на изменяющуюся среду, можно остаться совсем без прибыли и «вылететь в трубу».

Но любая задача изменений, внедрения чего-либо (новых технологий, информационных систем, организационных систем и т. д.) сталкивается с сопротивлением. И, прежде всего — персонала. Такова природа человека. Поэтому для ускорения процессов принятия и внедрения решений жизненно необходимым становится создание эффективных бизнес-команд / команд проекта. Эффективнее всего подобные команды строить на объединении приемов проблемно-ориентированного и динамического подходов.

Список использованных источников.

1. Сартан Г. Четыре способа построить команду. Какая дорога ведет к цели? / Г. Сартан - [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.executive.ru/career/hr-management/1579267-chetyre-sposoba-postroit-komandu-kakaya-doroga-vedet-k-tseli>

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ  
МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ,  
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ  
СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И  
ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Кислюк Елена Владимировна,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», к.гос.упр.  
Клещёва М.И.,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», магистрант*

Донецкая Народная Республика формируется и развивается в условиях непрекращающихся боевых действий с 2014 года. Данная ситуация оказывает на экономику республики негативное влияние: остановлены предприятия, что вызвало сокращение производства во всех отраслях промышленности; утрачены социально-экономические связи с Украиной, а новые – с Российской Федерацией – находятся в процессе формирования; нанесен ущерб инфраструктуре: разрушены транспортные и железнодорожные пути сообщения, объекты социального значения; под постоянной угрозой находится работа сельскохозяйственной отрасли.

Но, несмотря на вышеизложенное, в республике сформирована финансовая система, действуют органы законодательной, судебной и исполнительной власти.

В сложившихся условиях Министерство по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Донецкой Народной Республики (далее – МЧС ДНР) играет важную роль в развитии и восстановлении Донецкой Народной Республики.

МЧС ДНР организует:

работу по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций различного характера;

работу по предупреждению и тушению пожаров на объектах всех форм собственности;

поиск и спасение людей на аварийных объектах, оказание в пределах своей компетенции, экстренной и неотложной медицинской помощи лицам, находящимся в опасном для жизни и здоровья состоянии, на месте аварии или чрезвычайной ситуации и, в случае необходимости, во время эвакуации в учреждения здравоохранения;

пиротехнические работы, а также сплошную очистку территорий (выявление, обезвреживание, транспортировка и уничтожение) от взрывоопасных предметов (в том числе и на объектах транспортной системы, кроме объектов и территорий, расположенных в пяти километровой зоне от линии разграничения сторон, ведущих боевые действия), современных боеприпасов и подрывных средств (кроме взрывных устройств, которые используются в террористических целях);

информирование населения через средства массовой информации, средства электронной коммуникации и по иным каналам передачи информации о прогнозируемых и возникших чрезвычайных ситуациях и пожарах, мерах по обеспечению безопасности населения и территорий, приемах и способах защиты, а также метеорологических и агрометеорологических наблюдениях, об угрозе возникновения и возникновении опасных и стихийных гидрометеорологических явлениях, резких изменениях погоды.

Для обеспечения противопожарной и противоаварийной безопасности необходима развитая инфраструктура МЧС ДНР, покрывающая всю территорию республики. С этой целью в период с 2016 года были восстановлены, отремонтированы и введены в эксплуатацию 3 пожарно-спасательные части в г. Макеевке, 1 пожарно-спасательная часть в г. Снежное и 1 пожарно-спасательная часть в пгт Кутейниково. Также для обеспечения безопасности на водных объектах было создано водолазно-спасательное отделение в пгт Седово.

Для качественного и своевременного выполнения поставленных задач личным составом МЧС ДНР должны быть созданы надлежащие условия для пребывания на рабочем месте. Однако из 69 объектов недвижимости, находящихся в оперативном управлении подразделений МЧС ДНР, 76% введены в эксплуатацию ещё до 1970 года, и постоянно нуждаются в проведении ремонтно-восстановительных работ.

С целью реализации программы по улучшению жилищных условий сотрудников подчинённых подразделений МЧС ДНР Фондом государственного имущества Донецкой Народной Республики Министерству было передано в оперативное управление здание общежития, с возможностью перепланировки его под многоквартирный дом. Для реализации проекта необходимо провести реконструкцию здания.

Все изложенные выше проекты требуют финансовых затрат, однако МЧС ДНР является неприбыльной бюджетной организацией, финансирование которой осуществляется за счет средств Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики.

В связи с экономическими проблемами республики финансирование на ремонтно-восстановительные работы, а также расходы на капитальное строительство и реконструкцию объектов недвижимости очень ограничено. Средства поступают нерегулярно и в объеме меньшем, чем необходимо для комплексного выполнения работ. Основной объем запланированных мероприятий осуществляется за счет средств специального фонда, т.е. за денежные средства, полученные подразделениями МЧС ДНР за оказание услуг.



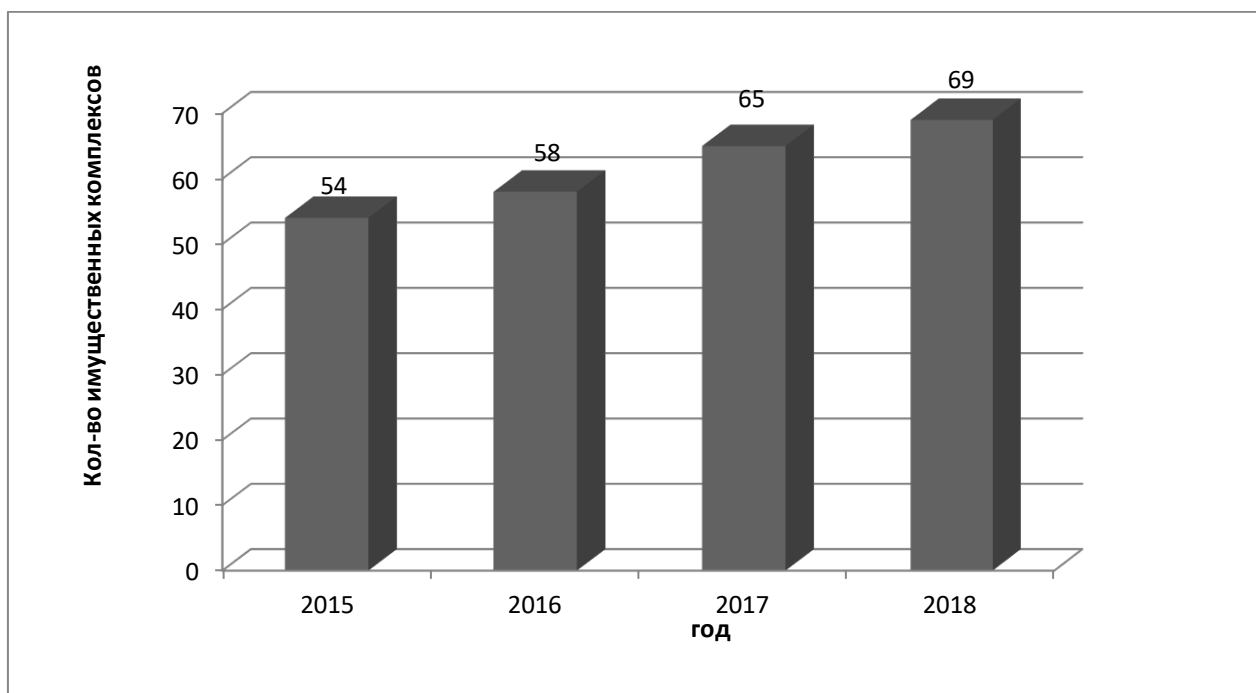


Рис. 1. Сведения о наличии объектов недвижимости в оперативном управлении подразделений МЧС ДНР

Второй проблемой является приобретение строительных материалов по предельно допустимым ценам, которые устанавливаются Министерством экономического развития ДНР в соответствии с Указом Главы Донецкой Народной Республики от 15.12.2015 г. № 460 «Об утверждении Временного Порядка установления предельно допустимых цен при закупке товаров, работ, услуг предприятиями, организациями и учреждениями за бюджетные средства и создании Временной межведомственной комиссии по установлению предельно допустимых цен». Наименования материалов прописываются без уточнения и по усредненной цене, которая не всегда соответствует действительности. В итоге поставщик отказывается продавать обезличенный товар, который он закупил с определенным названием и по заниженной цене.

В свою очередь территориальные структурные подразделения Департамента казначейства Министерства финансов Донецкой Народной Республики отказываются принимать от подразделений МЧС ДНР документы на оплату материалов при несоответствии наименования с предельно допустимыми ценами.

Такая несогласованность действий Министерства финансов и Министерства экономического развития значительно затрудняет процесс закупки.

В качестве третьей проблемы можно выделить ухудшение качества строительных материалов. Это связано с тем, что большая их часть приобретается поставщиками в Российской Федерации, и в процессе оформления документов при пересечении границ стоимость товаров увеличивается. В случае приобретения товаров более высокого качества, их стоимость в Донецкой Народной Республике значительно возрастает, что

делает невозможным их приобретение бюджетными организациями в соответствии с предельно допустимыми ценами.

Все эти факторы затрудняют или делают практически невозможным выполнение ремонтно-восстановительных работ, связанных с улучшением и развитием инфраструктуры МЧС ДНР.

В качестве решения проблемы отсутствия финансирования можно предложить разработку программ для развития малого и среднего бизнеса, создание благоприятного инвестиционного климата, что приведет к увеличению экспортного производства, созданию новых рабочих мест, увеличению прироста населения, что в целом положительно повлияет на развитие экономики, а также обеспечит стабильность в экономической и социальной сферах.

Также вышеуказанные меры могут помочь решить проблему некачественных материалов. Если производство строительных материалов будет располагаться на территории Донецкой Народной Республики, это позволит снизить себестоимость, что создаст возможность приобретать бюджетными организациями качественные товары по предельно допустимым ценам.

Министерству экономического развития ДНР необходимо наладить взаимодействие с бюджетными организациями, а также поставщиками товаров и услуг, чтобы знать проблемы всех сторон в процессе закупки, а также обеспечить взаимодействие с Министерством финансов ДНР.

Подводя итоги, следует отметить, что для развития Донецкой Народной Республики, в первую очередь, необходимо наступление устойчивого мира, что, при эффективном управлении республикой, приведет к социально-экономическому росту и решению проблем, возникающих на данном этапе.

## **РОЛЬ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Кислюк Елена Владимировна,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы при Главе  
Донецкой Народной Республики», к.гос.упр.  
Нагнойна-Орлова Ангелина Павловна,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы при Главе  
Донецкой Народной Республики», магистрант*

Любое государство заинтересовано в повышении уровня и качества жизни населения, проживающего на его территории. Для достижения этой цели создаются государственные органы, которые и осуществляют социально-экономическую политику, обеспечивающую развитие данной территории.

С социально-экономическим развитием территории неразрывно связана сфера жилищно-коммунального хозяйства, которая представляет собой одну из важнейших отраслей, обеспечивающая население, предприятия и организации необходимыми жилищно-коммунальными услугами и существенно влияет развитие определенной территории.

Основными целями жилищно-коммунального хозяйства являются повышение качества жизни населения путем повышения качества и надежности жилищно-коммунальных услуг, а также обеспечение их доступности для населения. Для этого необходимо внедрение и реализация эффективной государственной политики в этой области.

Государственная политика в сфере жилищно-коммунального хозяйства является важной составной частью социально-экономической политики любого современного государства. Основные цели данной политики направлены на улучшение качества жизни населения путем повышения качества и надежности предоставления жилищно-коммунальных услуг. Политика, проводимая государством в сфере жилищно-коммунального хозяйства, осуществляется с помощью использования его инструментов, совокупности рычагов воздействия на экономические процессы и субъектов хозяйственной деятельности.

Государственная политика в сфере жилищно-коммунального хозяйства имеет комплексный характер и должна не только учитывать определенные социальные аспекты, но и отвечать экономическим реалиям и учитывать современные достижения в научно-технической сфере.

Рассматривая состояние, в котором оказалось ЖКХ Донецкой Народной Республики, можно сказать, что на данный момент оно не удовлетворяет в полной мере интересы ни одной из сторон. Потребителей – потому, что качество услуг недостаточно высокое; предприятия ЖКХ – кризисное финансовое состояние; собственника имущества – территориальную общину, – потому что не получает должной отдачи от его использования (объемов реализации в стоимостном и натуральных измерителях, поступлений в бюджет и др.).

В связи с этим целью развития ЖКХ в ДНР является надежное обеспечение услугами сферы хозяйствования. Основными негативными факторами, влияющими на функционирование сферы ЖКХ можно назвать низкую платежеспособность потребителей; высокий уровень износа основных фондов; дефицит отдельных видов материальных ресурсов; низкая дисциплина в оплате услуг.

Учитывая важность нормального функционирования жилищно-коммунального хозяйства в Донецкой Народной Республике, его влияние на социальную сферу, отрасль нуждается в реформировании, которое должно предусматривать прежде всего формирование ее более эффективной структуры. Реформа ЖКХ должна быть законодательно, организационно и экономически обеспечена на четырех уровнях: на уровне государственных органов исполнительной власти; местных администраций и органов местного

самоуправления; жилищно-коммунальных предприятий различных форм собственности; потребителей услуг.

Необходимо обеспечить определенный минимум жилищно-коммунальных услуг, который должен быть гарантирован государством. Для этого целесообразно модернизировать институты контроля за деятельностью производителей и поставщиков услуг ЖКХ со стороны государства, местных органов власти, территориальных общин, а также непосредственно потребителей. Следует создать структуры, обеспечивающие прямые и непосредственные коммуникации потребителей услуг с поставщиками и реальный контроль собственников муниципальных предприятий за использованием имущества.

Для решения данных вопросов в Донецкой Народной Республике постоянно принимаются законы и подзаконные акты, регулирующие сферу жилищно-коммунального хозяйства, и вносятся изменения и дополнения к уже принятым нормативно-правовым актам.

Процессу трансформации жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики должно способствовать формирование такого механизма управления, который обеспечивал бы: формирование институциональной среды, обеспечивающей реализацию инновационно-инвестиционного развития и модернизации жилищно-коммунального хозяйства; создание условий для привлечения инвестиционных ресурсов; формирование института эффективных собственников жилья; становление эффективной системы социальных гарантий, обеспечивающих выполнение установленных социальных стандартов, порядок существующей системы льгот, усилению адресной направленности бюджетных средств; создание предпосылок формирования рынков жилья, отвечающих потребностям платежеспособного населения.

Эффективная деятельность жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики требует разработки и совершенствования государственной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства, своевременного выполнения эффективных отраслевых и местных программ модернизации и развития жилищно-коммунального хозяйства. Особого внимания требуют инвестиционные программы и программы развития международного сотрудничества, в том числе с международными финансовыми институтами, что обеспечит в свою очередь становление и поступательное развитие хозяйства нашей молодой Республики.

Таким образом, реализация эффективной государственной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства и реформирование данной отрасли являются необходимыми условиями становления Донецкой Народной Республики. Данные мероприятия позволят улучшить состояние всего региона и будут способствовать его социально-экономическому развитию, что напрямую отобразится на качестве жизни населения.

## ПРОБЛЕМЫ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ВНЕШНИХ ОГРАНИЧЕНИЙ

*Котов Е.В., ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк, к.э.н., с.н.с.*

Состояние промышленного сектора определяет возможности экономики любого типа, а для территорий, находящихся в условиях внешних ограничений, которые обуславливают высокий дефицит квалифицированных кадров и процессы сужения спектра видов производств, сохранение своего промышленного сектора имеет исключительно актуальное значение. От разнообразия видов производств (уровня диверсификации промышленности) и их наукоемкости также зависит потенциал развития остальных двух секторов экономики – аграрного сектора и сектора услуг.

Процессы сохранения промышленного сектора территорий, находящихся в условиях внешних ограничений, отличаются только одной начальной установкой – социально-экономический конфликт с «материнским государством» происходит с применением военной силы или без нее. Во втором случае конфликт протекает в цивилизационном русле и не имеет таких гуманитарных и экономических потерь, какие сопутствуют первому варианту. Именно первый вариант, в основе которого лежит конфликт экономических интересов одной или нескольких социальных групп, несет за собой наиболее разрушительные для промышленного сектора последствия, в том числе в социально-гуманитарной сфере, восстановление которой, порою, требует значительно больше времени, в отличие от восстановления производственно-экономических связей.

Чем сложнее промышленный комплекс (сложность определяется совокупностью трех факторов – наукоемкостью используемых технологий, номенклатурой продукции и объемами ее производства), чем разнообразнее кооперационные и производственные связи его предприятий, тем тяжелее удержать производственный потенциал, в первую очередь кадровый и технологический, на доконфликтном уровне. Главная причина – потеря существенной доли квалифицированного персонала и внешние ограничения в допуске к рынкам и технологиям.

Сжимание кадрового потенциала отражается на вариативности и качестве принимаемых управленческих решений, что, в свою очередь, влияет на уровень наукоемкости производственного комплекса. Чем ниже интегральный показатель квалификации руководителей и исполнителей, тем примитивнее технологии производства. В системе управления создается «замкнутый круг», когда дефицит квалифицированных кадров обуславливает принятие неэффективных управленческих решений, а принятые неэффективные управленческие решения, в свою очередь, усиливают дефицит квалифицированных кадров.

Вследствие этого промышленный комплекс как единая система вступает в фазу деиндустриализации, которая характеризуется следующей зависимостью:

доля живого труда в промышленном производстве начинает устойчиво расти, а уровень автоматизации и механизации (роботизации) производственных процессов демонстрирует прямо противоположную динамику. В результате на фоне роста числа занятых в экономике (в частности в промышленном секторе) происходит падение производительности труда [1]. Положения теории организации свидетельствуют, что в системе скорость процессов развития ускоряется, а процессов деградации – тормозится (время деградациикратно увеличивается в сравнении с процессами развития), что в случае с деиндустриализацией, которая, безусловно, является процессом регресса, указывает на длительность ее существования и тщательность воздействия на вырождение экономико-производственного потенциала.

Деиндустриализация экономики становится важным фактором, усиливающим миграцию населения. Если на начальном этапе политико-экономического конфликта миграция населения выражается в виде всплеска, пусть и масштабного по количеству выехавших, но все же имеющего разовый характер, то миграция вследствие регресса (под регрессом следует понимать «откат» производства к технологиям 2-3 технологического укладов) промышленного комплекса носит системный и устойчивый характер. Тенденции с такими характеристиками переломить крайне сложно, тем более, что их действие сильно растянуто во времени, а в случае длительного периода их существования – и невозможно [2, с. 216].

«Откат» промышленного комплекса к технологиям предыдущих укладов отражается не только на падении производительности труда и росте доли живого труда, но и существенно снижает качество институционального обеспечения функционирования промышленного комплекса. Такие элементы институциональной среды как индустриальные традиции и обычаи почти не подвергаются модификации. Порою, даже наоборот – получают развитие, в том числе в виде усиления статуса профессиональных праздников (превращение из просто праздничного дня в выходной праздничный день).

Но отдельные элементы институциональной среды трансформируются, вплоть до полной ликвидации отдельных видов. В первую очередь усиливается централизация управления, что в какой-то степени оправдано внешними ограничениями, вынуждающими объединяться, чтобы выжить. Именно этот фактор и приводит к тому, что достаточно быстро централизация, изначально планируемая как объединение усилий для сохранения каждого и совместного развития, где центральный орган управления имеет не только права, но и обязанности, превращается в централизацию исключительно прав, а обязанности, как и ответственность, «скидываются» на самые нижние уровни управления. В результате растущая нормативная правовая база, призванная облегчить процессы управления промышленным комплексом путем их систематизации и структурирования, только утяжеляет процедуры и отношения в системе промпроизводства, устанавливая непреодолимые требования и ложные ориентиры.

Институциональные преграды также становятся тормозом инновационных процессов в промышленном секторе экономики. В попытках восстановить

разрушенный в результате политико-экономического конфликта «треугольник инноваций», запускаются процессы организации новой системы управления. Однако построение новой системы управления происходит на старых принципах и организационных подходах, что приводит к появлению новых организационных структур надзорного, а не интеллектуально-производственного характера.

#### Список использованных источников

1. Итоги работы Минэкономразвития за 2018 год [электронный ресурс] / Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики [сайт]. URL: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6403:itogi-raboty-minekonomrazvitiya-za-2018-god&catid=8&Itemid=141](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6403:itogi-raboty-minekonomrazvitiya-za-2018-god&catid=8&Itemid=141) (дата обращения: 05.10.2019).
2. На пути к новой государственности: экономические и социально-правовые трансформации: Коллективная монография / В.В. Седнев, Е.В. Котов, А.В. Войтов и др.; под общ. ред. Л.Б. Костровец, Л.Г. Бордюгова. – Донецк: Издательство ООО «НПП «Фолиант», 2019. – 333 с.

### **МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РАЙОНОВ: ОТ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ К РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ**

*Котов Е.В.,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк, к.э.н., с.н.с.  
Котова А.А., ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк, магистрант, РУМС-19м*

Идея модернизации социально-экономической системы актуальна всегда, даже в условиях несформированности всех факторы, обеспечивающих успех ее реализации. Единственным требованием модернизации социально-экономической системы при таких параметрах является закрепление решения данной задачи в форме конкретной государственной стратегии. Именно придание процессам модернизации плановости и управляемости позволит «не похоронить» их под грудой очередного набора разрозненных государственных реформ, а опора на триаду внутренних факторов «спрос-капитал-инновации» – обеспечить высокую эффективность реализации.

На этапе, когда необходимость модернизации еще не осознана, но система уже сигнализирует о проблемах (например, пусть небольшое, но устойчивое падение ВВП, снижение капитальных затрат в экономике, реальной заработной платы занятых в производстве и др.), идея и план осуществления модернизации не имеют понятных очертаний. Идеологическое оформление и политическая поддержка еще не набрали необходимой силы, вследствие отсутствия сформированного слоя сплоченной элиты, которая не только нуждается в модернизации, но и способна стать ее активным и решительным субъектом.

Тем не менее, это не должно становиться серьезной преградой для проведения адекватной оценки состояния и возможностей модернизации в контексте современной системы показателей и трендов, что позволит очертить сроки и масштабы надвигающихся перемен, требующих быстрой и адекватной реакции на них со стороны государственных органов власти.

Предмодернизационным шагом становится количественная оценка состояния и выявление масштабов и приоритетных направлений модернизационных изменений в целом для государства и для каждого из ее экономических районов в отдельности. Являясь крупными территориальными агломерациями, экономические районы способны за счет синергетического эффекта от межрегионального взаимодействия более продуктивно и системно реализовывать модернизационные процессы.

Для проведения количественной оценки степени реализации процессов модернизации экономических районов целесообразно использовать модифицированную (модификация связана с необходимостью учета специфики экономического района) методику, предложенную в Обзорном докладе о модернизации в мире и Китае (2001-2010), которая была неоднократно апробирована на практике и признана в мировом научном сообществе [1].

Усовершенствованная методика позволяет определить индексы двух стадий модернизации – индустриальной и неоиндустриальной. Для каждой из этих стадий модернизации предложен набор индикаторов и их эталонных (стандартных) значений (для проведения «взвешивания» показателей, с целью их соответствия), с помощью которых определяются интегральные индексы данных стадий модернизации [2].

Индекс индустриальной модернизации отражает прогресс общества в переходе от аграрного к промышленному типу производства. Происходит уход от примитивных производственных форм, развивающихся прежде всего в отраслях, обеспечивающих добычу и первичную обработку ресурсов и требующих неквалифицированных работников. На смену добыче природных ресурсов, ремесленничеству приходит производство широко ассортимента заранее определенных продуктов, обеспечивающих возрастающую квалификацию работников.

Завершение индустриальной модернизации становится основой для успешного развития неоиндустриальной модернизации, под которой понимается переход к наукоемким технологиям. Другими словами, индустриализация выходит на новый уровень, при котором доля живого труда в продукции уменьшается, заменяемая роботизацией и механизацией. Драйвером развития данной стадии модернизации является усиливающееся влияние науки на производство, закрепляя в системе производства приоритет за инженерами и учеными, обогащая индустриальный мир новыми чертами и свойствами. Экономика становится критически зависящей от инноваций, темпы и масштабы производства которых определяют уровень конкурентоспособности экономического района.

Индустриальная модернизация в развитых странах уже несколько десятков лет как завершилась. На смену ей пришла неоиндустриализация (отдельные



исследователи считают данную стадию реиндустриализацией), скорость реализации которой только ускоряется. Несмотря на достойные показатели, результаты модернизационных процессов все же были бы существенно выше, если бы не дисбаланс в развитии с экономиками остального мира. Негативное влияние данного фактора уже начинает сказываться на экономическом развитии США и Евросоюза, что проявляется в усиливающемся экономико-политическом противостоянии. В скором времени при отсутствии изменений экономический прогресс может прекратиться и тогда существует вероятность не просто стагнации, а проявление обратных модернизации процессов – демодернизации.

Затягивание с решительными преобразованиями может спровоцировать аналогичные процессы, которые были запущены в СССР в 70-е годы. Благодаря высокому идеологическому обеспечению Советский Союз в послевоенные годы, не смотря на латентное и открытое враждебное окружение, восстанавливался ускоренными темпами и, по мнению многих видных ученых, в 60-х годах не уступал по уровню развития ведущим странам мира. Именно в этот момент, когда было создано достаточно уникальное с высоким экономическим потенциалом государство, необходим был переход к парадигме развития, основанной на информационных технологиях, производственных кластерах и инновационных сетях. И такие идеи выдвигались наиболее прогрессивными социальными группами. Однако, несмотря на то, что в высших органах власти было много технократов, данный модернизационный проект не был реализован. Решение было принято на укрупнение производства, увеличение объемов выпуска однотипной продукции (в научной литературе это явление стали называть экономической гигантоманией).

Основным сдерживающим фактором стал низкий уровень политической поддержки требуемых изменений. Высшие должностные лица страны попросту испугались перемен, полагая что модернизация станет тем «лучшим», которое «враг хорошего». Возможно значительную роль сыграл фактор страха – перемены могли заставить уйти со своих должностей многих руководителей.

В результате это состояние было «законсервировано», что положило начало всем хорошо известного периода «застоя». Советская система планирования продолжала эксплуатировать устаревшую парадигму массового производства, которая исчерпала себя уже через двадцать лет. Учитывая высокую степень вертикальной интеграции советской промышленности, барьеры на пути инновационного развития стали непреодолимыми. В конце 80-х страна, по совету западных «друзей» все же решила на коренные изменения, но они не только не принесли успеха, но и, по прошествии нескольких десятков лет, видятся даже вредными.

Сейчас появился очередной и возможно последний шанс на проведение модернизации всех сфер жизнедеятельности. Необходима решительная и непоколебимая политическая воля, сильное идеологическое оформление и сопровождение, эффективные механизмы воплощения в жизнь и систематический мониторинг процессов и оценки результатов модернизации. Растущая потребность в обеспечении ускоренного социально-экономического

развития обязывает на основе систематической координации деятельности одновременно двигаться в двух направлениях: заканчивать индустриальную развивая неоиндустриальную модернизацию, то есть идти путем интегрированной модернизации. Данная рекомендация выходит из того, что индустриальная модернизация закладывает экономические и социальные основы неоиндустриальной, которая по отношению к ней как противоречит и, вследствие этого нивелирует ее достижения, так и является ее продолжением, развивая начатое, но на другой более качественно-инновационной основе. Поэтому координируемое развитие, в нашем случае одновременное взаимосвязанное развитие двух стадий модернизации, наиболее актуально для экономических районов любого типа.

#### Список использованных источников

1. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001—2010) / Пер. с англ. под общей редакцией Н.И. Лапина / Предисл. Н.И. Лапин, Г.А. Тосунян. М.: Издательство «Весь Мир», 2011. — 256 с.
2. Котов Е.В. Ретроспективный анализ потенциала модернизации экономических районов Украины в 2005-2012 гг. / И.В. Митрофанова, К.В. Павлов, В.И. Ляшенко, Е.В. Котов // Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2016. – № 2-1(14). – С. 92-110.

### **СМАРТ-ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК ДРАЙВЕР СОЗДАНИЯ БИЗНЕС-СРЕДЫ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ**

*Лебезова Элла Михайловна  
ст. преподаватель кафедры  
информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк*

Быстро развивающиеся интеллектуальные информационно коммуникационные технологии (ИКТ) значительно трансформировали традиционные методы работы государства и оказания государственных услуг. На текущий момент в государственном секторе стран мира существует ряд инициатив, предлагающих новую модель государственных служб: «умное правительство» (smart government, смарт-правительство).

В исследование данного междисциплинарного направления существенный вклад в основном внесли иностранные учёные (Г. Гуендуез, А. Меттлер, Р. Шедлер, Б. Кликсберг, Х. Вильке, Т. Пардо, А. Алдама-Налда, Д. Джил-Гарсия, М. Илори, М. Аволи, Б. Оюлоге, С. Меллули, Ф. Луна-Рейес, Дж. Чжан, С.Е. Хименес, А. Соланас, Ф. Фальконе, Т. Рубель, А. Харш, Н. Ичалкаранье, Г. Пурон-Сидю Г. Гуендуез, А. Меттлер, Р. Шедлер, Б. Кликсберг, Х. Вильке, Т. Пардо, А. Алдама-Налда, Д. Джил-Гарсия, М. Илори, М. Аволи, Б. Оюлоге, С. Меллули, Ф. Луна-Рейес, Дж. Чжан, С.Е. Хименес, А.

Соланас, Ф. Фальконе, Т. Рубель, А. Харш, Н. Ичалкаранье, Г. ПуронСидю и др.), международные организации (ООН, ЮНЕСКО, Всемирный банк) и консалтинговые компании (Gartner, BCG, SCM Consult). В странах постсоветского пространства серьёзной проработкой данной тематики занимается небольшое количество исследователей, среди них: Г. В. Клименков и А. В. Маковейчук.

Правительства и региональные администрации, опираясь на смарт-парадигму, превращают города в интеллектуальные экосистемы, использующие новейшие технологии для улучшения качества государственных услуг, создания бизнес-среды для устойчивого развития предприятий и стартапов, а также для сокращения затрат и экономного потребления ресурсов.

Сегодня различные муниципальные администрации по всему миру, которые внедряют новые технологии, такие как Интернет вещей (IoT), облачные вычисления, сенсорные сети, искусственный интеллект и блокчейн можно характеризовать как «умное правительство». Используя современные технологии, они стремятся лучше понимать нужды граждан и предоставлять услуги (в любое время, в любом месте и даже предиктивно) на основе более уместных и более точных решений [1]. Многообещающие примеры можно наблюдать по всему миру: во Франции – боты, на базе искусственного интеллекта (Artificial intelligence, AI) информируют и консультируют безработных в поисках работы; в Германии – мониторинг промышленных квот, с помощью BigData помогает принять решения на основе фактических данных; в Лос-Анджелесе – анализ данных о дорожном движении повышает безопасность на дорогах; в Москве – использование умных технологий в сфере здравоохранения позволяет записываться на приём к врачу через мобильное приложение или сайт, выписывать электронные рецепты, получать медсправки для ГИБДД и вести медицинскую карту в электронном виде; в Швеции – автоматический поиск информации значительно экономит время граждан; а в Эстонии государственные структуры, используя данные поступающие в режиме реального времени, проводят быстрые, целенаправленные и даже превентивные полицейские операции [2].

Как утверждают Гуендюз (Guenduez), Меттлер (Mettler) и Шедлер (Schedler) [3] smart-подходы в перечисленных областях заключаются в контекстном анализе и интеграции большого количества структурированных и неструктурированных данных, что позволяет самообучающимся алгоритмам делать все более точные утверждения об определенных фактах, группах людей или даже отдельных индивидах, обеспечивая автоматизацию некоторых задач или выполнение их гораздо более эффективными и удобными для граждан способами.

По мнению Джил-Гарсии (Gil-Garcia) [4] в течение следующих нескольких лет человечество станет свидетелем «появления высокоинтегрированного виртуального государства, в котором все ветви власти и многочисленные социальные субъекты беспрепятственно взаимодействуют посредством использования сложных технологий, которые объединяют бизнес-

процессы, физическую инфраструктуру, организационные ресурсы, и новые институциональные механизмы».

Однако большинство правительств мира не готовы к такому качественно новому переходу. Институциональные, организационные, экономические и технические препятствия создают серьезные проблемы для государственных администраций на пути к смарт-правительству [5]. Для преодоления существующих барьеров каждое правительство должно разработать и имплементировать дорожную карту преобразований с учётом мировых тенденций и национальных особенностей.

На сегодняшний момент масштабность и сложность задач вызвала бессистемность и фрагментарность решения данного вопроса на практике, что привело к большому количеству неудач и ещё большей растрате ресурсов правительств даже самых развитых стран мира.

Однако идея умного правительства (smart government) не нова, ещё в 2011–2012 гг. мировые эксперты, в т.ч. компания Gartner [6], представили вектор развития от электронного правительства к умному правительству (рис. 1). Как видно из рисунка, Gartner определяет свою классификацию зрелости государственного управления (в последние годы принято говорить публичного управления).

В рамках этой парадигмы зрелости на первых двух этапах формируются электронное правительство и «бесшовное» правительство. На третьем этапе «открытое правительство» для «информационного общества», и на четвёртом – «умное правительство» для «умного общества» (smart society).

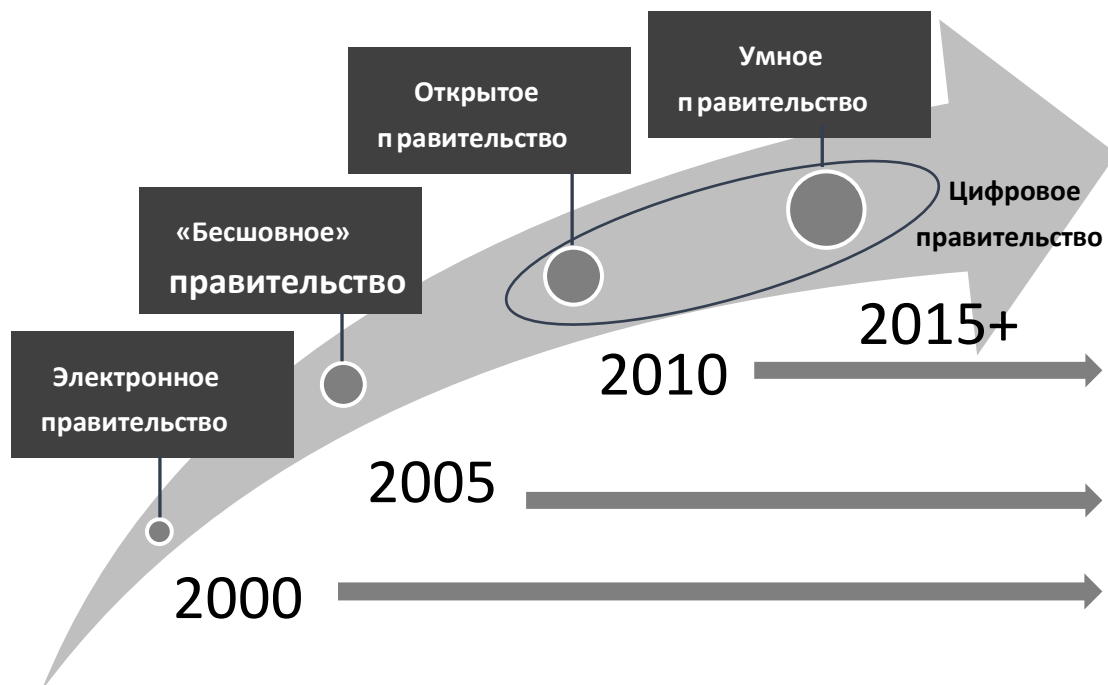


Рис. 1. Четыре этапа зрелости государственного управления на пути к «умному правительству»

Следует отметить, что представленные на рисунке 1 прогнозы сбылись лишь частично. К 2015 г. умное правительство полностью сформировалось только в Южной Корее, большинство государств реализовали частичную модель, а многие все еще остаются на более ранних стадиях развития. Поэтому имплементация идей умного правительства является актуальной как для отдельных стран мирового сообщества, так и для союзов государств (таких как ЕАЭС, ЕС, Союзное государство и др.).

Показательно, что именно этот подход предлагают в ходе консультаций специалисты Южной Кореи для Казахстана и Республики Беларусь [7].

Анализ существующего опыта позволит более эффективно проводить мероприятия по внедрению электронных инициатив в правительства стран мира, в том числе в Донецкой Народной Республике.

#### Список использованных источников

1. Dameri, R. P., & Rosenthal-Sabroux, C. (2014). *Smart city: How to create public and economic value with high technology in urban space*. Springer.
2. Daub, M., Domeyer, A., & Polier, S. (2018). *Smart Government: Wie die öffentliche Verwaltung Daten intelligent nutzen kann [Smart Government: How public administrations can use data intelligently]*. Düsseldorf/Berlin., [https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europeandmiddleeast/deutschland/news/presse/2018/2018-11-21-smartgovernment/smartgovernment\\_de.ashx](https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europeandmiddleeast/deutschland/news/presse/2018/2018-11-21-smartgovernment/smartgovernment_de.ashx)
3. A. A. M. T. & S. K. Guenduez, (2019). *Beyond Smart and Connected Governments: Sensors and the Internet of Things in the Public Sector*. In: Ramon, G.-G. J., Pardo, T. A., & Mila, G.(eds.), *Beyond Smart and Connected Governments: Sensors and the Internet of Things in the Public Sector*.
4. Gil-Garcia, J. R. (2012). *Towards a smart State? Inter-agency collaboration, information integration, and beyond*. *Information Polity*, 17(3, 4), 269–280., DOI: <https://doi.org/10.3233/IP-2012-000287>.
5. Schedler, K., Guenduez, A. A., & Frischknecht, R. (2017). *How smart can government be? Discussing the barriers of smart government adoption*. 2017 IPMN Conference. Retrieved from: <https://www.alexandria.unisg.ch/251396/>.
6. Claps Massimiliano. *Smart Government: Beyond Cities and Planets*. – Gartner Inc., 2011 / URL: <http://idg.bg/events/event/2012/0314103909-Gartner.pdf>.
7. Акаткин Ю.М., Ясиновская Е.Д., Дрожжинов В.И. Эволюция моделей электронного правительства/ Ю.М. Акаткин, Е.Д. Ясиновская, В.И. Дрожжинов //Федерализм. 2016. № 4 с. 101-122.

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

*Линник Б.Б.,  
Аспирант  
ГОУ ВПО «Дон АУ и ГС при Главе ДНР»*

Аннотация. В тезисах рассматриваются теоретические и практические аспекты применяемых за рубежом механизмов, повышающих эффективность образовательных систем.

Ключевые слова: механизмы, образовательная система, управление, эффективность.

Актуальность. Поиск механизмов повышения эффективности образовательных систем - одна из наиболее актуальных проблем, принявшая, в условиях глобализации образования, характер общемировой тенденции.

Постановка проблемы. Эффективность образовательных систем, механизмы, обеспечивающие её повышение – основные причины обновления моделей образования, обусловленном комплексностью внешних и внутренних причин, которые воздействуют на систему образования. Работа государства, корпораций, общества, ведущаяся в этом направлении влияет на повышение эффективности образовательных систем различных уровней с помощью соответствующих механизмов. Проблема связана с необходимостью выявления наиболее полезных, с точки зрения эффективности, механизмов воздействия на эту систему.

Анализ последних публикаций.

В работе Галиной А.Э. и Евдокимовой К.В. «Зарубежный опыт организации профессионального обучения и развития персонала» [2] анализируется зарубежный и отечественный опыт обучения и развития персонала организации. Отмечается, что изучение, а также практическое применение зарубежного опыта профессиональной подготовки кадров предприятия может существенно повысить уровень производительности труда и улучшить деятельность работников отечественных предприятий.

Исследование, проведенное «Study UK: DiscoverYou», показало что:

« ... успех компании лишь на 15 % зависит от технического потенциала и на 85 % от качества квалификации рабочей силы. Человек является носителем знания, в то же время его производителем и потребителем ...» [8].

Результатом первого в истории изучения трансформации институционального ландшафта высшего образования в пятнадцати странах бывшего СССР после распада Советского Союза в 1991 году стала работа «25 Years of Transformations of Higher Education Systems in Post-Soviet Countries» авторы Huisman Jeroen, Smolentseva Anna, Froumin Isak [7]. Интересен процесс подготовки и переподготовки специалистов в Казахстане. Народный банк Казахстана создал собственный учебный центр. Еще в 2007 году была внедрена

система дистанционных тренингов (СДТ Redclass) [4]. Разработан и внедрен проект «Институт талантов».

В работе «Глобальный подъем образования» авторы утверждают, что «...растущий объем эмпирических исследований показывает, что лучшее образование дает более высокий индивидуальный доход и способствует созданию социального капитала и долгосрочному экономическому росту» [6]. Другие исследователи подтверждают: «Процветание наций во многом зависит от способных и продуктивных людей в их экономиках, которые создают идеи, продукты и рабочие места. Задача колледжей и университетов состоит в том, чтобы обучить студентов, чтобы они могли подниматься по служебной лестнице, даже если эта лестница меняется и, действительно, пропускает ступени» [5, с.59-60].

Цель работы – рассмотрение механизмов повышения эффективности зарубежных образовательных систем.

Изложение основного материала. Несмотря на различие экономико-правовых условий обучения, зарубежный опыт в совершенствовании механизмов управления образованием может быть полезен в работе по повышению эффективности образовательных систем Донецкой Народной Республики.

Основным фактором, позволяющим идентифицировать и, соответственно, классифицировать образовательные системы, является характер распределения полномочий по уровням управления:

- макроуровень (государство, регионы, муниципальные образования)
- мезоуровень (учреждение образования, в том числе корпоративные)
- микроуровень (структурные единицы учреждений образования – группы обучающихся).

На этих уровнях управления за рубежом всё чаще используются механизмы образовательного менеджмента и его составляющих: административно-методического, педагогического и дидактического менеджмента. Системы образования (в том числе корпоративные) и системы управления образованием, существующие за рубежом, подразделяется на несколько типов:

Европейская система: в основе лежит опора на приоритет государственных органов (или структур, финансируемых правительством). Распространена в тех странах, где соответствующие государственные структуры принимают прямое участие в развитии высшей школы (Франция, Германия, Великобритания, Голландия, страны СНГ).

Автономия европейских университетов, хотя и значительно меньшая, чем в США – один из используемых механизмов, позволяющих эффективно влиять на « ... роль академических кругов в управлении учебными заведениями, в то время как в США эти функции ложатся в большей мере на попечительские советы» [8].

Американская система практически не предусматривает государственного регулирования образовательной системы. Она, в первую

очередь, базируется на репутационном подходе, основанном на внутреннем процессе контроля и саморегуляции как одной организации, так и системы в целом.

Механизмы управления образованием в этой системе отличаются тем, что наряду с большой ролью государства, предпринимающего шаги по финансированию образовательных систем, активно участвует в этом частный бизнес. Широкое развитие получила реализация механизмов благотворительности выпускников вузов. В образовательных системах США практикуется механизм распределения учащихся на потоки:

- по умению и способностям,
- по склонностям к тому или иному циклу профессий и соответствующих им дисциплин.

Своеобразные механизмы управления образовательными системами характерны для Азиатской модели образования. Она предоставляет собой

«...синтез восточных и западных, традиционных и современных подходов к организации и методологии обучения. В ней ограничено приложились характерные для стран Азии институциональные структуры и элементы управления системой образования» [2]. Азиатские системы образования уделяют особое внимание механизму внедрения информационных технологий в учебном процессе. В образовательных системах разных стран используются экономические механизмы, позволяющие рассчитывать на дополнительную финансовую поддержку правительства.

В Японии был разработан и применен механизм объединения в университетские корпорации различных ВУЗов одной направленности.

Все высшие учебные заведения Китая находятся в ведении государства. Каждый ВУЗ вырабатывает не только методику преподавания, но и устанавливает свои формы контроля над успеваемостью студентов и качеством преподавания учебных дисциплин. Китайские ВУЗы имеют строгую специализацию: существуют педагогические, технические, лингвистические и другие высшие учебные заведения.

Подтверждением эффективности азиатской модели являются то, что во многом, благодаря именно ей, упомянутые выше страны континента выдвинулись в число наиболее развитых в социально-экономическом отношении стран мира.

Углубление мировой экономической, научной и культурной интеграции вносит заметные изменения в национальные системы образования. Примером может служить появление механизма-феномена – «интернационализации высшего образования», одним из порождений которого стало так называемое «мобильное студенчество». Ещё один пример – «... INTO – это уникальный совместный проект, объединяющий ведущие британские, американские и китайские университеты. Задача INTO состоит в поиске талантливых и мотивированных студентов по всему миру, их подготовке к обучению в высшей школе и обеспечению гарантированного зачисления в университеты Великобритании, США и Китая» [2].



Сетевая модель управления образованием отличается не только особой организационной структурой координационного характера. Она основана на механизме децентрализованной ответственности, лояльности к партнерам и самодисциплине.

Для многих студентов за рубежом основной целью обучения становится получение опыта работы в этой же стране после окончания учебы. Один из действующих механизмов – механизм практики. В Европейской системе образования при высших учебных заведениях созданы прикладные исследовательские центры, работающие с учеными для выявления коммерческих возможностей того или иного проекта, заключения договоров с предприятиями, защиты прав интеллектуальной собственности.

Глобализация рынков, начавшаяся в 80-е гг., вынуждает крупнейшие концерны осваивать новые страны и континенты. Основные проблемы возникают в обеспечении единых стандартов менеджмента и корпоративной культуры во всех региональных офисах. Решением этих проблем стал образовательный механизм внутрифирменной подготовки персонала – Корпоративный университет. Ценность такого обучения заключается в том, что у выпускников вырабатываются единый управленческий язык, взаимопонимание, культура коллегиального принятия решений.

Многие современные корпоративные университеты запустили дистанционную форму обучения. «В 2000 году 92% американских корпораций запустили проекты по web-обучению, а согласно опросу Corporate University Xchange доля аудиторных занятий к 2003 году уменьшилась с 80% до 60%.» [3].

Рассмотрение зарубежных технологий корпоративного обучения персонала компаний, позволяет сделать вывод о том, что именно гармоничный и целостный спектр применяемых механизмов и технологий в практике наставнической деятельности играет ключевую роль при передаче накопленного опыта молодому поколению.

В разных странах работают механизмы по признанию предыдущего обучения, результатов дополнительных образовательных программ. Широкое развитие получили программы по выдаче «сертификата о компетенции (квалификации)», или «свидетельства об образовании». Запущенные в работу образовательные механизмы позволяют формировать «... проактивного, превентивно, а не пассивно реагирующего на внешние ситуации человека. Проявляя гибкость, он активнее осваивает новые профессиональные квалификации и реализует имеющиеся, обеспечивая себе более высокий спрос на рынке труда» [8].

Выводы. Механизмы повышения эффективности зарубежных образовательных систем найдены в основном в границах образовательного менеджмента и его составляющих. Экономически важным является также использование механизмов поддержки населения и работодателей, повышающих эффективность систем образования при получении основного и дополнительного профессионального образования.

## Список использованных источников

1. АО «Арселормиттал Темиртау». – Режим доступа: <https://www.arcelormittal.kz/index.php?Id=380>
2. Галина А.Э., Евдокимова К.В. Зарубежный опыт организации профессионального обучения и развития персонала /Электронный научно-практический журнал «Молодежный научный вестник». – 2018 г. – №2 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.mnvnauka.ru/2018/02/Galina.pdf>
3. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) // УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. – 2008. – N5. – с.65–70
4. Опыт обучения персонала в различных компаниях. – Режим доступа: <https://edumart.kz/ru/article/opyt-obucheniya-personala-v-razlichnyh-kompaniyah>
5. David H., Katz L, Kearney M. The Polarization of the U.S. Labor Market // American Economic Review. – 2006. – No. 96. – p.p.189–194.
6. Global Rise of Education - Our World in Data by Max Roser and Esteban Ortiz-Ospina [Электронный ресурс] . – URL: <https://ourworldindata.org/global-rise-of-education>
7. Reform and Continuity 25 Years of Transformations of Higher Education Systems in Post-Soviet Countries - Reform and Continuity edited by Jeroen Huisman, Anna Smolentseva , Isak D Froumin , Cham, Palgrave Macmillan, 2018,482 p.p. [Электронный ресурс] . – URL: <https://www.palgrave.com/gp/book/9783319529790>
8. Study UK: Discover You | British Council - International Education Services [Электронный ресурс]. – URL: <https://education-services.britishcouncil.org/service-catalogue/study-uk%3A-discover-you>

## ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОМАНДЫ ПРОЕКТА

*Линник В.Д.  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
г. Донецк, магистр  
Гладченко Таисия Николаевна  
к.гос.упр, доцент, доцент  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В основе проблемно-ориентированного подхода к формированию команды лежит теория «Ограниченной рациональности» Гербер Саймана. За эту теорию Гербер Сайман в 1978 году получил Нобелевскую премию [1].

Суть идеи «Ограниченной рациональности» заключается в невозможности даже самого эффективного лидера увидеть лучшее решение в силу следующих ограничений [1]:

1. Ограниченных познавательных способностей человека.
2. Политических факторов в организации.
3. Организационных факторов.

Этот метод воплощается в проведении мозговых штурмов, бизнес-сессий, стратегических сессий. В общем, во всем, что связано с групповым обсуждением вопросов компании. Как правило, он состоит из следующих этапов:

- процесс обсуждения рабочих задач, выработка множества решений;
- выбор лучшего решения;
- принятие согласованного решения;
- разделение ответственности за реализацию.

Проблемно-ориентированный подход к формированию команды проекта предполагает:

- решение проблем;
- организацию заранее спланированных серий встреч;
- фасилитацию процесса;
- участие третьей стороны — консультанта или ментора;
- Содержание процесса включает в себя:
  - последовательное развитие процедур решения командных проблем;
  - достижение главной командной задачи;
  - наработка умения у всех членов команд;
  - активность, сфокусированность на выполнении основной задачи;
  - целеполагание;
  - прояснение функционально-ролевой соотнесенности.

Сильные стороны данного подхода позволяют:

- системно и структурированно подходить к решению проблем;
- снизить до минимума сопротивление переменам, так как в принятое решение внес вклад каждый участник команды.

Данный метод может не сработать, если члены команды будут считать себя исполнителями, а руководитель всю ответственность за деятельность подразделения возложит на свои плечи.

Проблемно-ориентированный подход дает следующие возможности:

- поддержка руководства;
- приобретение компетенций членами команды в необходимых новых условиях;
- проведение корпоративных мероприятий, чтобы сформировать эффективную рабочую команду и создать доброжелательную атмосферу путем совместного труда и отдыха.

Основными угрозами являются:

текучесть кадров, так называемый «индекс крутящихся дверей», который сигнализирует об угрозе стабильности и целостности организации и связан для неё со значительными затратами;

нехватка компетенций влечет за собой потерю позиций в «бизнес-поле» и может привести к финансовому провалу;

отсутствие корпоративной культуры означает, что если культуры нет, то и нет компании, коллектива, совместной работы. Культура определяет, насколько

комфортно будет сотрудникам в компании, насколько быстро и качественно будет выполняться работа.

**Выводы.** Проблемно-ориентированный подход можно применять для построения команд проекта только тогда, когда компания достигает проектной зрелости. Когда члены команды уже готовы к совместным обсуждениям и, хотя бы частично, готовы нести личную и групповую ответственности за реализацию проекта. Также должны быть сформированы навыки анализа как информационных потоков, так и собственной деятельности. Этот подход не сработает, если члены команды проекта считают себя только исполнителями поручений, а руководитель всю ответственность за деятельность проекта берет на себя.

#### Список использованных источников

1. Сарган Г. Четыре способа построить команду. Какая дорога ведет к цели? / Г. Сарган - [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.executive.ru/career/hr-management/1579267-chetyre-sposoba-postroit-komandu-kakaya-doroga-vedet-k-tseli>

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Макарова Елена Ивановна, к.э.н.,  
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени  
Владимира Даля», г. Луганск  
Шевченко Татьяна Викторовна, магистрант,  
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени  
Владимира Даля», г. Луганск*

Для регулирования отношений, возникающих в связи с поступлением на государственную гражданскую службу, а также с прохождением гражданской службы в Луганской Народной Республике принят в 2015 году Закон «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» [1]. В данном законе содержатся не только нормы трудового права, а также принципы государственной гражданской службы.

Принципы государственной гражданской службы - это необходимые требования, которыми руководствуются служащие при исполнении профессиональных обязанностей. В указанных принципах отражаются основания функционирования государственного аппаратного управления и исполнительных органов государственной власти.

Основное предназначение принципов государственной гражданской службы заключается в том, что они определяют правовое содержание, практическую организацию и реальное функционирование гражданской службы [6, с. 62]. Эти принципы отражают наиболее существенные стороны организации и функционирования не только самой гражданской службы, но и системы государственных органов, определяют характер сложных взаимоотношений внутри этой системы. Указанные принципы взаимосвязаны и

взаимозависимы по своей совокупности. Между тем каждый из них отражает строго определенную закономерность в организации деятельности государственных гражданских служащих [7, с. 220]. Основные принципы государственной гражданской службы представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Принципы государственной гражданской службы

Несмотря на то, что Луганская Народная Республика является молодой Республикой, на сегодняшний день разработан ряд законов регламентирующих деятельность государственных служащих: «О системе государственной службы Луганской Народной Республики» [1], «О государственных должностях Луганской Народной Республики» [2], «О противодействии коррупции» [4], в которых также отражены вышеуказанные принципы.

Все органы государственной власти Луганской Народной Республики обязаны проводить в жизнь эти принципы, а государственные гражданские служащие – руководствоваться ими в своей работе.

Для совершенствования системы государственной гражданской службы в Луганской Народной Республике целесообразно выделить следующие приоритетные направления.

1. Развитие профессиональной способности государственной службы. Новая роль профессиональной государственной службы в Луганской Народной Республике заключается не только в технологии выполнения готовых управленческих решений, а прежде всего в их качественной подготовке. Эта подготовка должна включать анализ проблемы, определение заинтересованных в ее решении сторон, рассмотрение нескольких возможных путей разрешения проблемы и оценку возможных последствий избрания того или иного варианта.

К сожалению, в Луганской Народной Республике не все государственные гражданские служащие практически не владеют навыками анализа политики, стратегического планирования, проектного менеджмента и управления

изменениями. Поэтому при повышении квалификации, целесообразно уделить внимание усилению тренинговой составляющей обучения. Особенно остро стоит потребность интенсивного обучения по вопросам менеджмента государственных служащих, выполняющих управленческие функции [3]. Для решения этого вопроса необходимо:

- разработка и внедрение тренинговых курсов и обучения тренеров;
- введение в практику работы кадровых служб изучения содержательных проблем государственных служащих в профессиональном обучении на основании результатов оценки деятельности в соответствии с их полномочиями;

- введение тренингов на рабочем месте.

2. Повышение материального и социального статуса государственных гражданских служащих.

Развитие института гражданской службы в настоящее время и в последующем создаст организационно-правовые возможности, которые приведут к формированию в Луганской Народной Республике современной государственной гражданской службы – важного элемента результативности и эффективности всей системы государственной власти.

#### Список использованных источников

1. Закон Луганской Народной Республики от 15.05.2015 № 27-П «О системе государственной службы Луганской Народной Республики» (с изменениями) – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/983/>.

2. Закон Луганской Народной Республики от 03.07.2015 № 40-П «О государственных должностях Луганской Народной Республики» (с изменениями). – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/1647>.

3. Закон Луганской Народной Республики от 03.07.2015 № 28-П «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» (с изменениями). – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/984/>.

4. Закон Луганской Народной Республики от 17.07.2015 № 45-П «О противодействии коррупции» (с изменениями). – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/1713>.

5. Волкова В. В. Государственная служба: учеб. пособие / В. В. Волкова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 297 с.

6. Илларионов А. Е. Основы теории государственной кадровой политики / А. Е. Илларионов. – М.: Академия, 2013. – 240 с.

7. Ноздрачев А. Ф. Институт органов исполнительной власти: основные идеи обновления / А. Ф. Ноздрачев // Административное право: теория и практика. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 480 с.

## К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ – ФУНДАМЕНТАЛЬНОМ ТРЕНДЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

*Масло С.В.,  
старший преподаватель кафедры  
информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В настоящее время мировая экономика находится в процессе серьезной трансформации – цифровой трансформации. Этот процесс порой воспринимается как модный тренд, который может быстро пройти.

Но цифровая революция меняет с огромной скоростью и беспрецедентным размахом не только экономику, но и жизнь общества в целом, создавая при этом как огромные возможности, так и колоссальные трудности.

Цифровая экономика, в основе которой лежат принципы электронного взаимодействия между субъектами, становится новым глобальным вектором развития в современном мире.

С точки зрения экономики и психологии это фундаментальный тренд. Движущей силой растущей цифровой экономики и основой для новых перспектив экономической эффективности являются цифровые данные.

На данном этапе развития общества человеческая природа хорошо изучена, мы лучше понимаем, как человек принимает решения. Нобелевский лауреат по экономике 2017 года Ричард Талер, изучающий поведенческую экономику в результатах исследований, в частности показывает, почему даже топ-менеджеры с огромным опытом принимают нерациональные решения[1]. Одна из важных особенностей текущего тренда в том, что, используя данные, и опираясь на базовые принципы человеческой природы, необходимо сделать решения более эффективными и рациональными. Принятие решений на основе данных — это минимизация человеческого фактора.

Еще одна важная особенность — в очевидно ускорившемся технологическом прогрессе. Даже не являясь сторонниками теории технологической сингулярности, можно заметить, что скорость технологического развития очевидна, а организации в своей скорости не поменялись. Кроме того, нет больших сомнений в том, что искусственный интеллект превзойдет человека в большинстве задач, включая когнитивные.

И новые технологии, и особенно искусственный интеллект приводят к неизбежным изменениям и на рынке труда. Сокращение рабочих мест в одних отраслях и создание новых в других. Но цифровая экономика требует новых знаний и навыков. Поэтому необходимо развивать образование для новых реалий развития цифровизации экономики и общества в целом, необходимо обеспечить всеобщий доступ к образовательным услугам на протяжении всей жизни.

Ведь в очень короткие сроки прогресс в цифровых технологиях привел к созданию колоссального богатства. Но эти богатства сконцентрированы у небольшой группы компаний, лиц, стран. Если данное положение дел сохранится, то произойдет дальнейший рост неравенства.

4 сентября 2019 года во всех мировых столицах состоялась презентация «Доклада о цифровой экономике 2019» Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД), ранее известного как Доклад об информационной экономике. Проблему цифрового разрыва как ключевую выделил Антониу Гутерриш, Генеральный секретарь ООН: «Без соответствующих усилий не удастся преодолеть цифровой разрыв, при котором более половины населения мира имеет лишь ограниченный доступ к Интернету или не имеет его вовсе. Для того чтобы цифровая экономика работала на всеобщее благо, она должна носить инклюзивный характер»[2].

Цифровая экономика продолжает развиваться с невероятной скоростью, и, согласно прогнозам, благодаря появлению новых пользователей и расширения Интернета вещей, к 2022 году объем глобального интернет-трафика достигнет 150 700 ГБ в секунду. Такой стремительный цифровой рост несет в себе серьезные вызовы для мирового сообщества, которые требуют выработки адекватных ответов[2], [3].

Получение положительных результатов, используя потенциал новых цифровых технологий, отнюдь не гарантировано. Не разработана единая методология измерения цифровой экономики. Организации, изучающие процессы интернетизации общества, а также влияние Интернета на экономику и социальную сферу используют разные подходы[4]. Чтобы более полно раскрыть потенциал и более эффективно управлять процессом развития цифровых технологий с помощью открытых и гибких моделей и избежать при этом нежелательные последствия, необходимо укреплять международное сотрудничество.

#### Список использованных источников

1. Ричард Талер. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. – М.: Эксмо, 2017. – 368 с.
2. «Доклад о цифровой экономике 2019» Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД)// Официальный сайт ООН [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019\\_overview\\_ru.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf) - 30.10.2019.
3. Презентация «Доклада о цифровой экономике 2019» ЮНКТАД// Официальный сайт Информационного центра ООН в Москве[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unic.ru/activity/prezentatsiya-doklada-ot-sifrovoi-ekonomike-2019-yunktad> - 30.10.2019
4. Плаксин С. Интернет-экономика в России: подходы к определению и оценке/ С. Плаксин, Г. Абдрахманова, Г. Ковалева // Форсайт. – М., 2017. - Т. 11, № 1. - С. 55-65.



## ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ВЫБОРА ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА

*Олейник И.В., магистр  
Чайка А.М., к.ф.-м.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На сегодняшний день представить средние, крупные или даже большинство малых магазинов автозапчастей без своего собственного портала или сайта очень сложно. Практически еженедельно выходят новые автомобили и, соответственно, база автозапчастей пополняется с невероятной скоростью, вслед за автомобилями, десятками тысячами оригинальных записей, вслед за ними пополняется и база сотнями тысячами их аналогов.

Для того чтобы магазин был востребован, необходима поддержка актуальности этих каталогов. Бумажные издания каталогов выходят раз в квартал или четыре раза в год. Стоимость одного издания может достигать 3000 руб. за единицу, на полки наших магазинов они попадают, в лучшем случае, к следующему кварталу. Электронные каталоги пополняются гораздо чаще. Да и стоимость их зачастую ниже.

Цель исследования - выбор технологии разработки портала интернет-магазина автозапчастей для малого предприятия, специализирующегося на оптовой и розничной торговле автозапчастями.

Предполагается что, экономический эффект от разработки портала вызовет увеличение прибыльности автомагазина, которое и обусловлено получением статистических данных для принятия управленческих решений, которая покрывает расходы на его разработку и приобретение необходимых технологий. Учитывая тот факт, что исследование проводится для малой компании, то приоритетным является использование бесплатных технологий по возможности. Основной функционал портала призван сократить время поиска и подбора необходимых деталей, что несомненно приведет к росту числа посетителей, а далее и покупателе интернет-магазина.

Технология разработки интернет-магазина автозапчастей тесно связана с основными терминами, которые играют ключевую роль в подборе деталей для автомобилей наиболее известным является идентификационный номер транспортного средства (англ. Vehicle identification number) VIN. Сложные заводские маркировки не позволяют не специалисту в области автомобильной техники ориентироваться без специализированных средств. Такими средствами являются специализированные каталоги. Вот некоторые необходимые каталоги.

ТесДос представляет собой дерево поиска запчастей по маркам и моделям машин, по сборочным узлам и группам товара, по номеру двигателя и т.д. Это прямой поиск артикулов как по производителям неоригинала, так и по

оригинальным номерам производителей автомобилей. Стоимость данного электронного каталога составляет 4500 рублей в месяц.

Автодилер. Модуль «Каталог» - наиболее полный электронный каталог автозапчастей. Более 3 000 каталогов запчастей на легковые и грузовые автомобили, автобусы, тракторы, двигатели, сельхоз-, спец- и дорожно-строительную технику - как отечественного, так и иностранного производства. Есть возможность подбора по VIN. Стоимость данного каталога от 990 до 3990 рублей в месяц, в зависимости от функционала.

CarBase. Каталог ТО. Он позволяет загрузить ассортимент складов заказчика в разрезе применимости к автомобилю и с возможностью поиска по описанию внутри выбранного автомобиля. После выбора искомой детали пользователь получает по ней актуальные цены, сроки, наличие и аналоги с ценами, сроками и наличием. Стоимость данных каталогов от 1890р до 3490 рублей в месяц, они позволяют создавать произвольную структуру группировки и позволяют осуществить визуальный подбор товаров, у которых нет аналогов среди оригинальных товаров или они являются допоборудованием (аксессуарами). Ещё одним преимуществом данного каталога является возможность индексирования этого каталога поисковыми системами Яндекс и Гугл. Количество таких каталогов на сайте практически не имеет ограничений. Единственным ограничением на данный момент является количество позиций в каталогах – 10000 шт.

Для полноценной работы интернет-магазина автозапчастей необходимы все перечисленные каталоги. Если взять любую из перечисленных выше CMS, кроме АВСР, то возникает необходимость в приобретении каждого каталога по отдельности, так же, возникает необходимость оплачивать дорогостоящий хостинг, так как каталоги занимают очень много места. В любом случае придется адаптировать эти CMS под магазин, на что уйдет много времени и трудозатрат.

Для создания качественного интернет-магазина автозапчастей необходимо подойти к вопросу выбора CMS очень серьезно. Прежде всего, необходимо выделить, главные критерии выбора этой системы, а также применить их к самым популярным CMS:

- необходимость приобретения;
- простота адаптации к специфике интернет-магазина запчастей;
- наличие необходимых компонентов взаимодействия;
- возможность использования электронных каталогов запчастей;
- взаимодействие с конфигурациями на базе платформы «1С: Предприятие 8.3».

В ходе анализа рассматривались наиболее популярные CMS для интернет-магазина: Joomla, WordPress, OpenCart, 1С-Битрикс. А также специализированные решения: АВСР, Magento.

АВСР – коробочное готовое решение, которое включает в себя большинство необходимых модулей и функций для магазина автозапчастей. Преимущества АВСР среди других CMS:

- профессиональный поиск запчастей
- автоматическая загрузка прайс-листов
- возможность подключить онлайн поставщиков через API
- возможность анализа предложений конкурентов и автоматическое изменение цены товаров
- предустановленные каталоги автозапчастей
- бесплатный хостинг
- интеграция с Яндекс Маркетом и 1С.

Стоимость данной CMS от 3900 до 8500 рублей в месяц.

Анализ существующих решений позволил говорить о том, что возникает необходимость в использовании сторонней разработки, платформы АВСР. Будут учитываться особенности функционирования магазина, пожелания сотрудников. Стоимость использования всемирных каталогов автозапчастей по отдельности очень велика. Платформа АВСР имеет SaaS лицензирование, которая включает в себя большинство используемых каталогов по приемлемой цене. Кроме того, 80% интернет-магазинов автозапчастей в ДНР работают на данной платформе, что позволит выполнять онлайн оценку среди конкурентов и корректировать цены.

**Выводы:**

Таким образом, можно сделать вывод, что не всегда бесплатные решения являются оптимальными для разработки даже в условиях малых компаний, поэтому необходимо проводить оценку в каждом конкретном случае с учетом особенностей компании.

#### Список использованных источников

1. Фрейн Б. HTML5 и CSS3. Разработка сайта для любых браузеров и устройств. – СПб.: Питер, 2018. – 304с.
2. Мигаев В.В. Проектирование программных средств: учебное пособие. – М, 2018. – 44 с.

## **КВАДРАТ ДЕКАРТА – КЛЮЧ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ**

***Петренко Игорь Васильевич,  
ГОУВПО «ДонНТУ», г.Донецк,  
к.ф.-м.н, доцент***

Квадрат Декарта (КД) относится к техникам принятия верного решения. Все мы вынуждены постоянно принимать решения от простых о том, что сегодня поесть или что одеть, до сложных, таких как, выбор будущей профессии, места работы или учебы, на ком жениться и т.д. И если с простыми решениями мы худо-бедно справляемся, то со сложными – прямо беда. Казалось бы, Homo sapiens – человек разумный – следовательно, принятие

решений для него должно быть делом привычным, но, к сожалению, так бывает далеко не всегда.

Чтобы поменьше попадать впросак, можно воспользоваться методикой КД, предложенной Рене Декартом еще в 17 веке. Метод верен и предельно прост, поэтому не отнимет у вас много времени. Но с его помощью можно классифицировать наиболее значимые критерии стоящего перед вами выбора, а также тщательно проанализировать наиболее ощутимые последствия этого выбора.

Для реализации данной методики потребуется чистый лист бумаги, размером не меньше А4 (лично я беру 4 листа формата А4), карандаш, резинка и немного времени. На листе бумаги (альбомной ориентации) нарисуем декартову систему координат ХУ, которая делит лист на 4 равные части (квадранта или четверти) и каждую четверть надписываем, как показано на рисунке 1.

Заголовки каждого квадранта пишутся крупным четким почерком и формулируются под конкретное событие.

Сначала заполняется левая половинка КД. В ней под заголовком левой верхней четверти подробно перечисляются все положительные моменты (сперва самые важные, а затем – не очень), вытекающие из того, что это событие произойдет. Параллельно под заголовком левой нижней четверти также подробно перечисляются все отрицательные моменты (также по степени их значимости), вытекающие из того, что данное событие не произойдет.

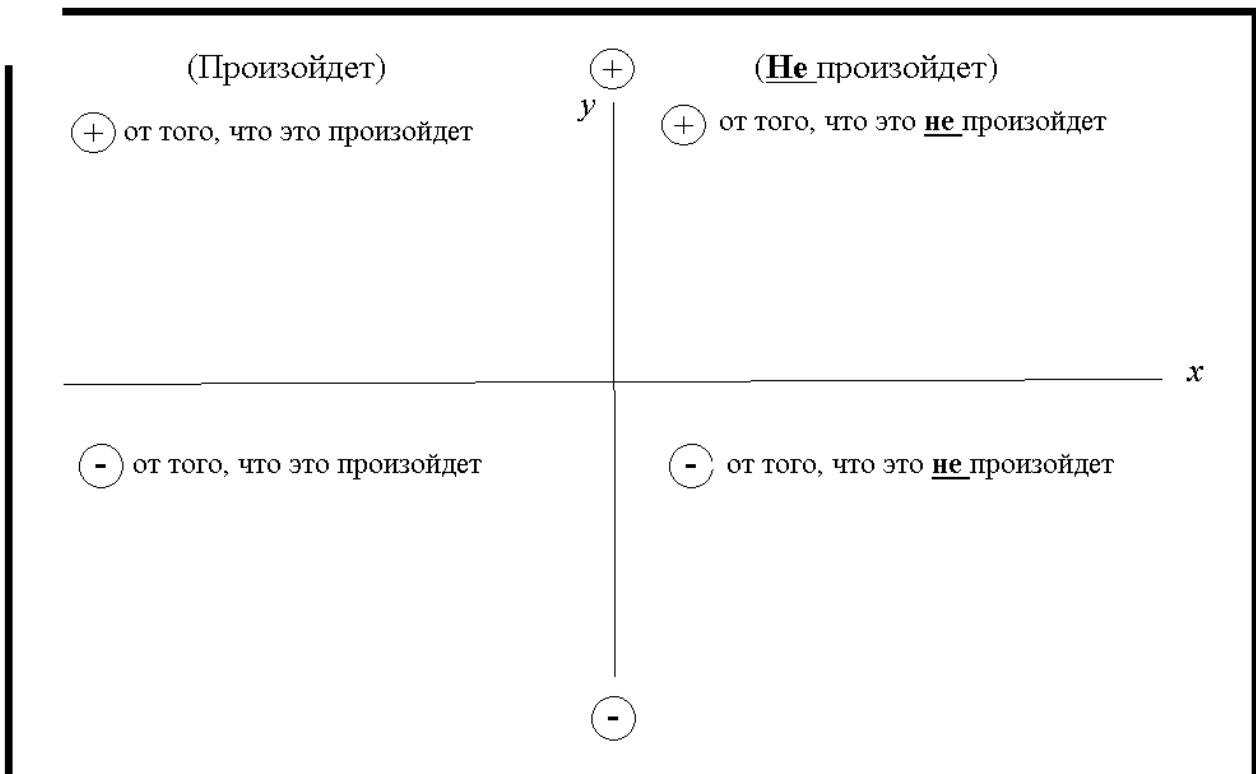


Рис. 1– Шаблон квадрата Декарта (КД)

Затем также подробно заполняется правая половинка КД. Под заголовком правой верхней четверти подробно перечисляются все положительные моменты того, что это событие не произойдет. Параллельно под заголовком правой нижней четверти также подробно перечисляются все отрицательные моменты того, что данное событие не произойдет.

Помните, заполняя блок ответов каждого квадранта, следует полностью абстрагироваться от всех посторонних мыслей и сосредоточиться только на том, чтобы быть предельно откровенным перед самим собой, ничего не утаивая.

Например, я преподаю на кафедре в университете. Мне предлагают поменять работу и преподавать тот же предмет в ведомственном вузе госслужбы. Что же делать? И хочется перейти, и колется. Чтобы решить проблему, заполняю квадрат Декарта по предложенной схеме. Получилось следующее (рис.2).

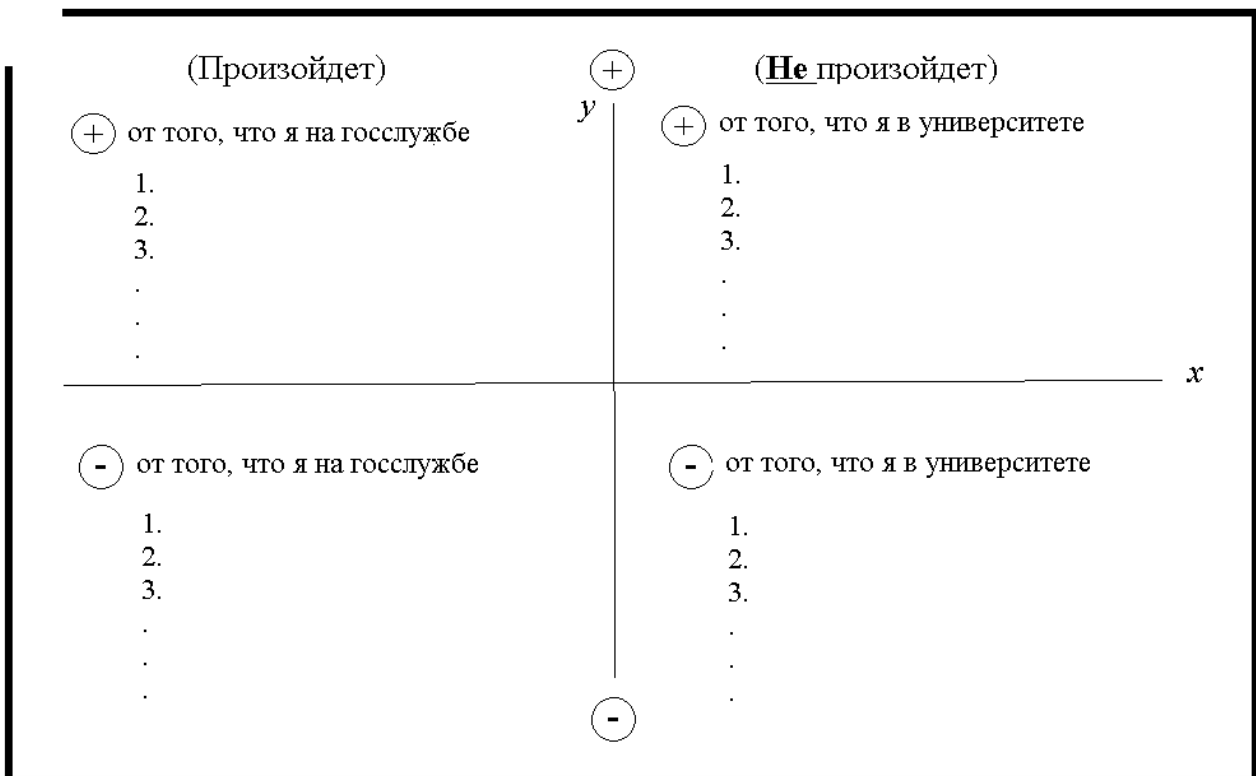


Рис.2 – Образец заполнения КД

I. Плюсы от того, что я на госслужбе.

1. Зарплата выше в 2–2,5 раза.
2. Если доработаю до пенсии, то пенсия будет в 2 раза выше обычной.
3. Можно, не напрягаясь, купить новый ноутбук или подержанную машину. Но когда на ней ездить?
4. Если проработать 5 лет и более, тот можно купить и квартиру.
5. Сделать в квартире капремонт.
6. Летом я наконец-то смогу отдохнуть с семьей недельку на море.

7. Покупать более качественные и разнообразные продукты питания.

8. Обновить гардероб всей семьи.

II. Минусы от того, что я на госслужбе.

1. Рабочий день с 8.00 до 17.00 (почти казарменное положение).

2. Сидеть «прикованным» к письменному столу по 8 часов в день (за исключением лекций и практических) в небольшой комнате (хрущовка) в окружении еще 3-х сотрудников.

3. Среди моих «сокамерников» могут быть и женщины (вероятность 50%), а они постоянно о чем-то говорят (то по телефону, то между собой).

4. Похоже, я попаду в террариум, т.к. практически все (в том числе и я) пришли сюда из-за большой зарплаты, поэтому все ревниво следят за тем, кто сколько получает.

5. В коллективе, который собрался ради наживы, отношения, как правило, свинские.

6. Неизвестно, приживусь ли я в новом коллективе.

7. Если ты не вступишь в группировку шефа, то тебя в скором времени постараются выжить, чтобы это «теплое» место дать кому-то из «своих».

8. Если мне придется уйти, то назад в универ меня уже не возьмут (стар, да и мест нет).

9. Помимо основной преподавательской работы будет еще и бумажная работа (даром двойной оклад никто не платит).

10. Читать лекции потоку из 70-75 мужиков (специфика вуза).

11. Больше денег будет уходить на лекарства.

12. После выхода на пенсию на работе не оставят (госслужба).

13. Дома после такой работы буду только отсыпаться.

14. Не будет времени для общения с дочкой и помощи ей в подготовке к урокам.

III. Плюсы от того, что я работаю в университете.

1. Очень хороший подобрался коллектив кафедры, чувство душевного комфорта.

2. Ощущение свободы, поскольку работаю по расписанию и располагаю свободным временем по своему усмотрению.

3. Т.к. есть свободное время, то «волка ноги кормят», т.е. имеется возможность подрабатывать по совместительству в соседнем вузе.

4. Есть вероятность и после выхода на пенсию продолжить работу на кафедре.

5. Комфортные условия работы – на 5 сотрудников приходится 3 больших теплых комнаты с высокими потолками (5-6 м) и тишина, т.к. одновременно все 5 человек собираются только на заседания кафедры.

6. До работы ехать троллейбусом – 20 мин., автобусом – 15 мин.

7. Из-за того, что работаю на неполную ставку, у меня больше свободного времени.

IV. Минусы от того, что я работаю в университете.

1. Хронический недогруз. На сегодня 0,65 ставки.

2. Как следствие – хроническая нехватка денег, поэтому привыкаем довольствоваться малым (а это тоже неплохо).

3. Отопление включают с 5 ноября.

Принятие решения с помощью КД.

Перечитайте внимательно все свои ответы. Обведите кружочками номера самых важных положительных и самых важных отрицательных из них. Сравните их и выберите те, которые по значимости перевешивают все остальные. Сгруппируйте их по знакам для каждой половинки КД. Что получилось? Сделали вывод.

Затем сравните друг с другом количество второстепенных положительных и отрицательных ответов для каждой из половинок КД и просто просуммируйте их с учетом знаков. Какой получился суммарный итог для левой и правой половинок? Сравните его с первоначальным выводом и проведите коррекцию.

Резюме. КД – мой любимейший инструмент для принятия решений. Он работает даже в личной жизни, не говоря уже о работе, учебе или о бизнесе, т.к. анализ проблемной ситуации, проведенный с 4-х независимых сторон, позволяет сделать вполне объективный вывод. Методика КД, на мой взгляд, является весьма эффективной и очень точной, и я знаю, Р. Декарт плохого не посоветует. В итоге, если вы освоите эту методику и сделаете ее своей привычкой, то сможете без труда просчитывать последствия своих действий на несколько шагов вперед.

## **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

*Пономаренко Елена Викторовна,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк, д.гос.упр., проф.  
Гладченко Таисия Николаевна,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
Донецк, к.гос.упр., доц.  
Жидченко Виктор Дмитриевич,  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,  
г. Донецк, к.э.н., проф.*

В современных условиях высокой неопределенности и динамичности окружающей среды развитие региональной социально-экономической системы не может опираться только на краткосрочное планирование и вероятностный прогноз. Сценарный метод позволяет рассмотреть множество возможных хорошо структурированных и логичных вариантов будущего с учетом нестабильного окружения.

Обеспечение стратегического развития территории требует использования и адаптации научных методов к современным условиям и вызовам внешней среды, применения наработок в области методологии системной инженерии, управления проектным циклом.

Целью исследования является развитие методологического аппарата для разработки и оценки сценариев и соответствующих стратегий социально-экономического развития территории с применением методики управления проектным циклом.

Стратегическое управление на уровне региона представляет собой сложную «систему систем» [1], в которой каждая система (подсистема) развивается по траектории своего жизненного цикла благодаря наличию адаптационного механизма. Последний позволяет системе адаптироваться к вызовам внешней среды на разных этапах своего развития (младенчество, рост, развитие, кризис) до тех пор, пока система не окажется в точке бифуркации, после чего дальнейшее ее развитие предполагает множество сценариев, просчитать которые достаточно сложно.

Сценарии развития представляют собой описание картины (образа) будущего и рассматривают ситуации, в которых может оказаться изучаемый объект при одновременном изменении многих факторов. Сценарий содержит качественное описание, содержащее отдельные количественные оценки, что отличает их от прогнозов социально-экономического развития с множеством количественных показателей (индикаторов). На практике используют следующие методы создания сценариев: индуктивный (метод “знаковых” событий и метод модификации официального будущего) и дедуктивный (метод построения сценарных матриц с использованием техник GBU и BEAR) [2].

Сценарий социально-экономического развития территории является промежуточным этапом между целеполаганием и формированием конкретных программно-целевых мероприятий регионального уровня [3]. В зависимости от текущего состояния экономики и учета изменений факторов внешней среды возможны как минимум следующие сценарии его развития: инерционный и инновационный.

Инерционный сценарий базируется на использовании пассивного целеполагания исходя из встраивания извне заданных целей в экономическую деятельность региона (от заданий, потребностей, угроз и проблем) [4] и сложившейся инерционной тенденции относительно перспектив социально-экономического развития. Согласно этому сценарию, структура экономики будет изменяться постепенно, путем модернизации - внедрения различного рода усовершенствований, достижения прогрессивных сдвигов в экономическом развитии [5]. Происходит постепенный переход от традиционного к современному типу общества с высоким уровнем технологического развития и качеством человеческого капитала. Такой сценарий с возможными существенными отклонениями является наиболее вероятным в развитии региона, так как не требует активных действий в



условиях сложившегося общественного согласия всех ключевых региональных стейкхолдеров.

Инновационный сценарий характеризуется усилением экономики знаний и инвестиционной активности, что сопровождается ростом человеческого и социального капитала территории. Данный сценарий предполагает коренную трансформацию существующей политической и экономической системы с учетом целей инновационного развития [5]. Это более сложная модель регионального управления, реализующая программы и проекты с ускоренной окупаемостью и опирающаяся на высокий кадровый потенциал. Условиями движения по этому сценарию развития экономики являются, прежде всего, свобода предпринимательства, высокий уровень образования и профессионализма, развитая индустрия инноваций и высокий уровень социального капитала, который базируется на доверии друг к другу и власти, высокой ответственности и солидарности.

Выбор методов и инструментов для формирования и очищения сценариев осуществляется с учетом логико-структурного подхода и зависит от уровня стратегического потенциала территории, отраслевых особенностей, компетенций команды разработчиков и стейкхолдеров. Разрабатываемые сценарии развития используются в качестве trigger (англ. спусковой крючок, приводящий в действие), запускающих новые альтернативы и стратегические направления развития.

Стратегии развития региональной экономики реализуются посредством разработки программ и проектов, поэтому сценарный подход необходимо сочетать с методикой Управления проектным циклом (далее – УПЦ, англ. Project Cycle Management), принятой Европейской Комиссией в начале 90-х годов. Ожидаемым результатом внедрения УПЦ является улучшение качества разработки и управления проектами.

Проектный цикл состоит из пяти этапов: программирование, определение, формулирование, осуществление и оценка. Использование методики УПЦ позволяет гарантировать уместность проектов по отношению к согласованной стратегии и реальным нуждам бенефициариев, выполнимость и устойчивость в условиях действия ограничений. Основным преимуществом методики является объединение вышеназванных этапов в проектный цикл таким образом, что программные (проектные) цели и вопросы устойчивости остаются в центре внимания в течение всего срока реализации программы (проекта).

Для учета сложных, взаимосвязанных и непредсказуемых процессов проектной деятельности параллельно рекомендуется применять метод ToR (англ. Terms of Reference – круг полномочий, теоретико-практическое соответствие) - своеобразный «мост» между теорией и практикой, который обеспечивает сопоставимость реального положения вещей принятым программам, четко устанавливает отдельные особенности каждого конкретного проекта с учетом общего подхода [6]. Оценивание

эффективности программ и проектов социально-экономического развития территории необходимо производить по следующим критериям: адекватность, экономичность, продуктивность, эффективность, воздействие, экономическая и финансовая жизнеспособность, самофункционирование.

Выводы. В процессе разработки и реализации программ социально-экономического развития территории необходимо сочетание сценарного подхода с методикой управления проектным циклом и методом Terms of Reference (ToR), что позволит достичь высоких критериев эффективности программ.

#### Список использованных источников

1. Пономаренко Е.В. Применение методологии системной инженерии в развитии государственного управления // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территории: материалы III международ.науч.-практ.конф. (Донецк, 6-7 июня, 2019). Секция 4. – Донецк: ДонАУиГС, 2019. - с.180-182.

2. Лочан С.А., Федюнин Д.В. К вопросу сценарного управления продвижением продукции предприятия // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». С.-П. национ.исследоват. ун-т информ. технологий, механики и оптики, 2014. №2. с. 288-295. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22967201>

3. Акбердина В.В. Подходы к разработке сценариев долгосрочного развития региона // Экономика региона. – Екатеринбург: Ин-т экономики Уральского отделения РАН, 2008. – с. 7-15. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=11737017>

4. Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с. — (Серия «Синергичная организация»).

5. Ванюшкин А. С. Проектно-ориентированное управление как инструмент мобилизации ответственности и эффективности для модернизации экономики России // Экономика и управление. - Симферополь, 2018. Т. 4 (70). № 3. С. 26-40. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36513616>

6. Управление проектным циклом государственных политик и программ. - URL: <https://ru.wikipedia.org>

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПЕРСПЕКТИВЫ, РИСКИ И ПРОБЛЕМЫ**

*Приходько С.Ю.,  
к. т. н., профессор кафедры специальных дисциплин  
Николаенко А.Р., Самсонова Е.В., студентки ДЮА  
Донбасская Юридическая Академия*

Аннотация: В статье были рассмотрены вопросы внедрения института электронного правительства в Донецкой Народной республике. Также проанализирован зарубежный опыт внедрения информационных технологий в управления государством. Определены основные положительные и отрицательные моменты построения информационного правительства. В конце были сформулированы выводы и предложения.

Ключевые слова: информационные и коммуникационные технологии, электронное правительство, модель электронного управления государством, цифровая экономика, коррупция.

В условиях становления глобального информационного общества повышение эффективности функционирования органов государственной власти невозможно без внедрения инновационных технологий, которые оптимизируют информационное взаимодействие всех ветвей власти, как между собой, так и с обществом в целом. Для решения этой задачи многие страны мира за последнее десятилетие разработали национальные программы адаптации органов государственной к условиям информационного общества.

Основные инновации в мире сегодня связаны с использованием информационно-коммуникационных технологий, в том числе и такая инновация государственного управления, как электронное управление. Внедрение электронного управления в Донецкой Народной Республики (далее – ДНР), заключаются не в создании новых принципов и подходов, а в разработке конкретной системы мер и последовательности их осуществления, определении размеров и форм государственной правовой, политической, финансовой и административно-организационной поддержки. Подобная стратегия должна разрабатываться, основываясь на успешном опыте зарубежных государств, а также с учетом специфики региона.

Прежде чем мы перейдем к анализу зарубежной практики в области внедрения и функционирование электронного правительства необходимо четко сформулировать определение электронного правительства.

В современной литературе существует довольно много определений термина «электронное правительство». Однако все их можно с определенной долей условности можно свести к двум основным подходам. В первом из них внимание фиксируется прежде всего на «новой модели государственного управления» [1]. Представители же второго подхода рассматривают «электронное правительство» прежде всего как «сумму инновационных

технологий» [2] . По нашему мнению, более верным представляется именно первый, в соответствии с которым электронное правительство (англ. e-Government) - модель государственного управления, которая основана на использовании современных информационных и коммуникационных технологий с целью повышения эффективности и прозрачности власти, а также установление общественного контроля над ней.

В мировой практике имеется множество успешных примеров реализации технологии информационного правительства различными государствами. В литературе выделяют три модели построения информационного правительства: азиатская (Сингапур, Южная Корея), англосаксонская (Великобритании, США), европейская (Франция, Германия и др.) и российская.

Первым в мире государством, который реализовало идею правительственного портала, был Сингапур. Портал не только предоставляет информацию о государственных органах, но и позволяет совершать некоторые действия, для которых ранее население было вынуждено посещать государственные учреждения. Сервер поддерживает несколько разделов: бизнес, оборона, образование, занятость, здравоохранение, жилье, правопорядок и тому подобное. В разделе «Семья» можно жениться, в разделе «Правопорядок» — можно отправить в полицию сообщение о конкретном событии. Каждое государственное учреждение поддерживает свой сектор.

Одним из наиболее успешных государств по построению электронного правительства является Южная Корея. Азиатская модель электронного правительства опирается на специфический стиль управления, азиатский тип корпоративной культуры и многослойную систему государственного управления, организованного по принципу иерархической пирамиды. На сегодняшний день благодаря этой системе жители страны могут совершать практически все операции, не выходя из дома: начиная от покупок в магазинах и заканчивая оплатой счетов и оформлением документов. Общественные места были оборудованы специальными терминалами, в которых не составит труда найти нужную информацию или распечатать любой необходимый документ.

В качестве примера мы также рассмотрим Великобританию. В рамках реализуемой британским правительством программы по внедрению технологии электронного правительства была разработана программа " E-citizen, e-business, e-government. A strategic framework for public service in the Information Age" ("Электронные граждане, электронный бизнес, электронное правительство. Стратегическая концепция обслуживания общества в информационную эпоху"). Ее основная цель заключается в анализе и конкретизации процесса перехода к правительству информационного века. Программа предусматривает рассмотрение следующих вопросов: структура и состав услуг, которые необходимо реализовать для рядовых потребителей и неправительственных организаций; расширение спектра предоставляемых сервисов; обеспечение полного охвата граждан и населения правительственными услугами;

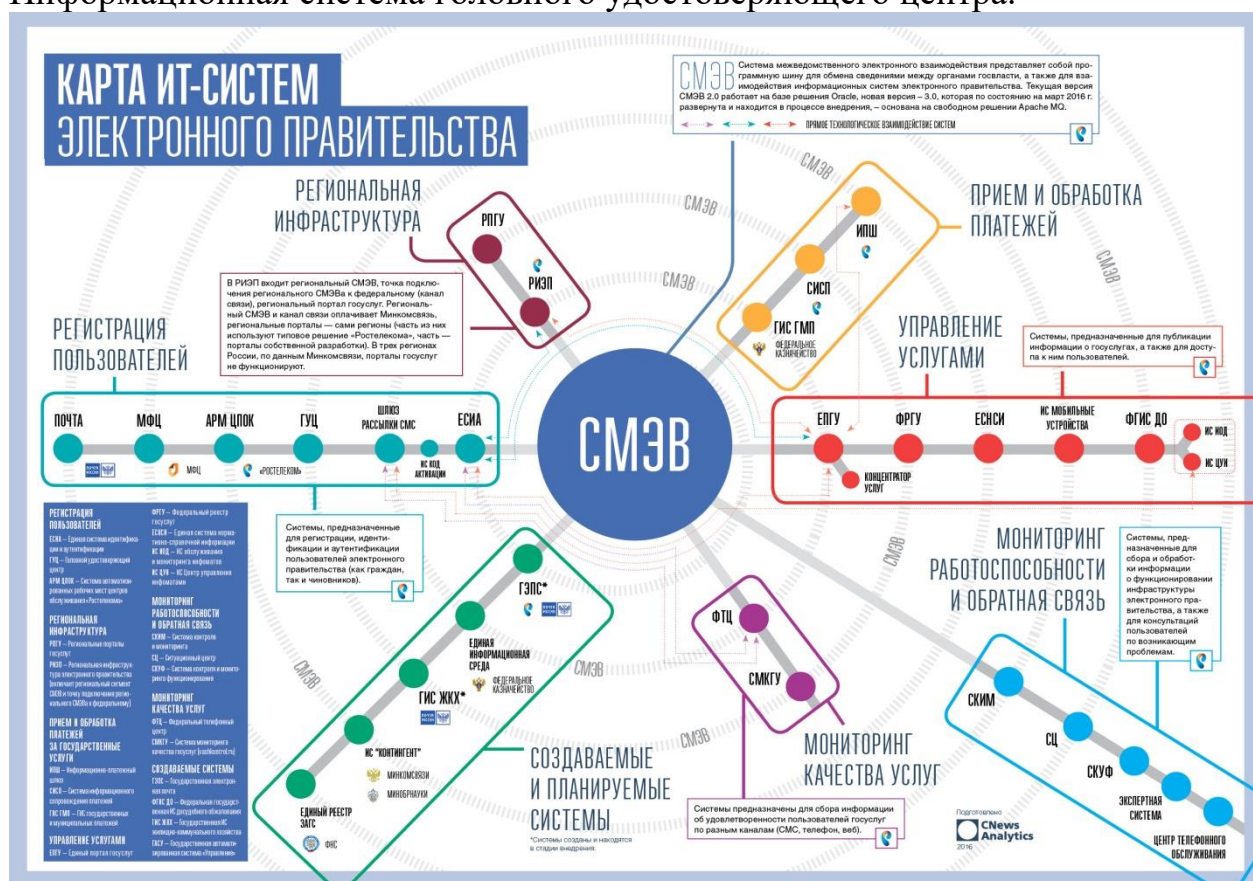
радикальное улучшение использования информации; определение конкретных мер для осуществления всех необходимых изменений.

Внедрение электронного правительства в России берет свое начало с 2008 года с принятием Правительством РФ Концепции электронного правительства [3]. Согласно данной концепции переход на информационный формат управления государством должен быть осуществлен в несколько этапов:

- 2008 год — разработка и утверждение необходимых документов;
- 2009—2010 годы — практическое внедрение.

В настоящее время разработаны и функционируют ключевые элементы национальной инфраструктуры электронного правительства, в том числе:

- Единый портал государственных и муниципальных услуг;
- Единая система межведомственного электронного взаимодействия;
- Национальная платформа распределенной обработки данных;
- Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме;
- Информационная система головного удостоверяющего центра.



Рассмотрим некоторые из них, представляющие интерес в рамках нашего исследования.

В рамках перехода на электронную модель управления в России был создан информационный портал государственных и муниципальных услуг (Gosuslugi.ru), помимо информирования о порядке получения государственных

и муниципальных услуг и функций, обеспечивает возможность для заявителей подавать заявления в электронной форме на получение государственных услуг, среди которых подача налоговой декларации, запись на прием к врачу (в новой редакции) и запись ребенка в детский сад, получать в электронной форме информацию о ходе рассмотрения заявлений. Кроме того, пользователь может в электронной форме оставить отзыв о качестве предоставленных ему услуг. Однако, по нашему мнению, главным недостатком информационного ресурса является то, что основные услуги изложены на юридическом языке, которой далеко не всегда понятен простому пользователю. Ввиду чего, многие граждане вынуждены обращаться за консультацией в органы государственной власти, звонить или лично приходить на прием.

Ещё одним важным элементом создаваемой инфраструктуры электронного правительства является Национальная платформа распределенной обработки данных (НПРОД). Это комплекс информационных систем, которые реализуют «облачные» вычисления (технология предоставления компьютерных мощностей и программного обеспечения пользователю как услуги с помощью сети Интернет). Целью создания НПРОД было оптимизировать расходы на IT-обеспечение органов государственной власти и повысить уровень информатизации органов местного самоуправления.

На сегодня ДНР движется в направлении развития информационного общества, дальнейшего распространения использования информационных технологий в жизнедеятельности общества, а также постепенной информатизации многих государственных услуг, например создание электронной очереди на получение паспорта гражданина ДНР и РФ. Следует отметить, что развитие электронного управления осуществляется на основе различных механизмов государственного управления, порой несогласованные между собой по принципам, приоритетам, задачам, субъектам, объектам, процедурам, срокам и ресурсам, в значительной степени дублируют друг друга.

Создание информационной платформы Донецкой Народной Республики под названием «Единое информационное пространство данных» позволит объединить, систематизировать и отобразить на карте актуальные и достоверные данные из различных информационных систем. Созданный в итоге информационный ресурс предоставит возможность регламентированного доступа органов государственной власти, а также, при необходимости, открытый источник данных для населения и представителей бизнеса в сети Интернет.

Поскольку внедрения электронного правительства ведет за собой повышения уровня прозрачности функционирования органов государственной власти, уменьшения в процессе их деятельности коррупционных проявлений, возникновению новых способов взаимодействия государства и его граждан, успешный опыт построения электронного правительства рассмотренных нами государств может быть актуальным для ДНР.

## Список использованных источников

1. Вершинин М. С. Электронное правительство в XXI веке. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pr-news.spb.ru/publicat/> – (Дата обращения 25.10.2019).
2. Кошкин А.Н. Проект «электронного правительства»: мировой опыт и российские перспективы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.ru/pub/> – (Дата обращения 26.10.2019).
3. Распоряжение Правительства РФ от 06.05.2008 N 632-р (ред. от 10.03.2009) О Концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_76942/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76942/) – (Дата обращения 26.10.2019).

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Пушкарева Н.А.,  
к.гос.упр., доцент, доцент кафедры  
менеджмента строительных организаций  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия  
строительства и архитектуры»*

Современное мировое сообщество уже давно пришло к пониманию, что изменение роли государства по отношению к обществу требует проведения административных реформ, целью которых является создание системы публичной власти, направленной не на управление обществом, как это было ранее, а на служение обществу и обеспечение оптимальной системы его жизнеобеспечения, на решение неотложных социально-экономических проблем и обеспечение его социального благополучия.

Кайль Я.Я. и Ламзин Р.М. представляют систему публичного управления как совокупность официальных структур управления, представителями частного бизнеса, гражданскими некоммерческими ассоциациями и различных форм социально-политического и экономического взаимодействия между ними [1].

Похожей точки зрения придерживаются и такие авторы, как Романова Ю.А., Егоренко А.О., Халилова М.А. [2].

Дискуссионным является отнесение авторами представителей частного бизнеса к субъектам публичной власти, поскольку она не обладают властными полномочиями, а их деятельность направлена, прежде всего, на получение прибыли а не на решение общегосударственных задач.

Профессор Авакьян С.А. рассматривает структуру публичной власти с позиции конституционного права. Он выделяет три формы публичной власти: государственная власть, местное самоуправление и общественная власть [3].

Однако, взгляды указанных авторов пересекаются в некоторых вопросах, в частности все делают акцент, что наиболее важными субъектами являются органы государственной власти и местного самоуправления. Концептуальные основы деятельности именно этих органов прописаны в Конституциях ряда государств, среди которых Российская Федерация, Украина, Донецкая Народная Республика, Республика Беларусь и др.

Неоднозначным остается вопрос включения представителей общественных объединений в систему публичной власти. Речь идет об общественных организациях, движениях и ассоциациях. Трудно переоценить их вклад в решение ряда вопросов местного значения или узкого профиля их специализации, однако вызывают сомнения отсутствие у них властных полномочий и законодательного отнесения их к системе власти, как в случае с двумя предыдущими субъектами.

В целом, трансформация государственного управления и переход к публичному управлению обосновываются изменением характера современной демократии. Это позволяет современным авторам рассматривать публичную власть как «сочетание полномочий органов государственной власти и права народа оказывать влияние на их деятельность» [2].

Однако сегодня назрел ряд проблем в системе органов публичной власти, среди которых:

- система публичного управления требует совершенствования в сфере разграничения полномочий местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, т.к. сегодня фактически отсутствует четкий механизм распределения полномочий и при этом оба властных центра ответственны перед населением и это заставляет их искать соответствующие формы и методы сотрудничества;

- отсутствует реальный субъект местного самоуправления - самодостаточная территориальная община, которая владеет достаточными материальными и финансовыми ресурсами, надлежащими внутренними источниками формирования доходной части местного бюджета;

- страна до сих пор не имеет самостоятельного единого органа государственной власти, который бы отвечал за становления местного самоуправления и представлял его интересы на всех уровнях.

Используя опыт зарубежных стран и отечественных практик по децентрализации и организации системы публичного управления, следует учитывать, что выбор форм децентрализации власти во многом зависит от того, как государство в лице политических сил, находящихся у власти, строит взаимоотношения: доверяет она своим гражданам и органам местного самоуправления в вопросах самостоятельного управления местными делами, готовы ли территориальные общины к осуществлению власти на том уровне, который сейчас существует в развитых странах англосаксонского права.

#### Список использованных источников

1. Кайль, Я.Я. Сущность, структура и отличительные особенности системы публичного управления [Электронный ресурс] / Я.Я. Кайль,



Р.М. Ламзин // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2016. - № 4. – С. 41-47. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-struktura-i-otlichitelnye-osobennosti-sistemy-publichnogo-upravleniya>

2. Романова, Ю.А. Эффективность контроллинга в публичном управлении в социальной сфере: теория, современное состояние, перспективы развития [Электронный ресурс]: Монография / Ю.А. Романова, А.О. Егоренко, М.А. Халилова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. - 139 с. - Режим доступа: [https://ozlib.com/842541/ekonomika/effektivnost\\_kontrolinga\\_v\\_publichnom\\_upravlenii\\_v\\_sotsialnoy\\_sfere\\_teoriya\\_sovremennoe\\_sostoyanie](https://ozlib.com/842541/ekonomika/effektivnost_kontrolinga_v_publichnom_upravlenii_v_sotsialnoy_sfere_teoriya_sovremennoe_sostoyanie).

3. Авакьян, С.А. Структура публичной власти в России: проблемы формирования и развития [Электронный ресурс] / С.А. Авакьян // Вестник Сибирского юридического института МВД России. – 2018. - № 4(33). С. 7-13. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-publichnoy-vlasti-v-rossii-problemy-formirovaniya-i-razvitiya>.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ РЕГИОНАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ**

*Решетова В.А.  
преподаватель кафедры  
информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В настоящее время региональный маркетинг стал мощной движущей силой для экономического и социального развития конкретных регионов. Связано это прежде всего с бурным развитием информационных технологий, большой вовлеченностью населения в информационное сообщество и влиянием, которое оказывают эти технологии на все слои населения. Так, нередки случаи, когда инвесторы принимают решение о целесообразности инвестиций в то или иное предприятие, основываясь на его имидже, узнаваемости бренда, а не только лишь на основании финансовых отчетов компании [1].

С другой стороны, медиа и социальные сети – это и мощнейший инструмент для взаимодействия с населением территории: продвижение законодательных инициатив, повышение социальной образованности граждан, решение остросоциальных проблем общества и т.д. Именно поэтому изучение и внедрение инструментов регионального маркетинга необходимо для дальнейшего социально-экономического развития нашей территории.

К сожалению, нет четкой стратегии регионального маркетинга, которая могла бы быть взята за основу. Объясняется это тем, что региональный маркетинг создается и подстраивается под проблемы и нужды конкретной

территории. Однако комплексное изучение подходов к организации такой деятельности позволяет в перспективе сформировать направления, подходы и способы реализации регионального маркетинга для развития нашей территории.

За основу регионального маркетинга можно брать опыт регионов РФ, которые значительно преуспели в этом в последние годы. Однако один из основных моментов, которым пронизан весь современный региональный маркетинг этих регионов, связан с конкуренцией с другими субъектами РФ [1, 2]. Необходимо пристально обратить на это внимание, т.к. для развития наших территорий необходимо предложить качественно другой подход к привлечению внимания к нашему региону.

В самом начале создания стратегии регионального маркетинга необходимо разделить его на две основополагающие сущности: маркетинг, направленный на жителей страны, их социально-экономический достаток, и маркетинг, направленный на иностранную аудиторию (привлечение инвесторов, компаний, туристов, интеллектуальных кадров). Эти две сущности преследуют разные цели, используют различные методы и способы, но неразрывно связаны друг с другом, поскольку успех или неудача одного из них неизменно влечет за собой пропорциональную реакцию другого. Особенно ярко это проявляется в современном информационном сообществе, где реакция на происходящие события мгновенна.

Рассмотрим возможную стратегию регионального маркетинга, направленную на иностранную аудиторию. В сложившейся политической обстановке успешная реализация данной стратегии представляется особо важной в контексте социально-экономического достатка населения. Мероприятия в рамках этой стратегии усложняются непризнанием территорий мировым сообществом. В этих условиях необходимо ориентироваться на ближайшее союзное государство, а также на иностранный бизнес, готовый к работе в таких условиях. Для этого, прежде всего, необходимо создать экономически выгодные условия для ведения бизнеса на наших территориях, после чего, используя медиа и иные информационные ресурсы, заниматься привлечением бизнеса для работы [2].

29 октября в Донецке прошел инвестиционный форум, в работе которого приняли участие представители из 17 стран. Одним из итогов работы форума стало предложение о создании офшорной зоны для ведения бизнеса на нашей территории. Такие инициативы (в случае их реализации) могут стать очень эффективным инструментом для привлечения инвесторов и бизнеса, что в свою очередь обеспечит регион рабочими местами и денежными поступлениями.

Другим примером может служить развитие логистики и упрощение таможенного оформления для более быстрого и эффективного движения товаров между странами, что также мотивирует инвесторов к инвестициям в предприятия. Ориентация на бизнес – не единственное направление которое необходимо развивать, следует обратить внимание на человеческий капитал. За последние годы Донбасс понес существенные потери в интеллектуальном потенциале, и необходимо создать комплекс мер, направленных на

возвращение и наращивание этого потенциала. Для этих целей можно разработать программы для высококвалифицированных специалистов, программы для возвращения земляков на родину. Обеспечить государственными преференциями данных людей в различных областях жизнедеятельности. С точки зрения туризма необходимо разработать инициативы по созданию уникальных туристических маршрутов/экскурсий, фестивалей, спортивных соревнований и мероприятий, посетить которые было бы интересно жителям других стран.

Региональный маркетинг, направленный на жителей страны, кардинально отличается от методов, описанных ранее. Тут необходимо делать большой упор на отклик на проводимые мероприятия и инициативы со стороны населения страны. К счастью, благодаря современным технологиями коммуникации это представляется возможным. В этом смысле региональный маркетинг трансформируется в структуру, направленную на прямое улучшение социально-экономического положения граждан через взаимодействие с ними напрямую. В данном контексте необходимо уделять достаточно внимания для информирования населения о законодательных инициативах, повышать сознательность граждан, повышать уровень культуры и социальной ответственности. Необходимо внедрять технологии, входящие в структуру электронного правительства для облегчения взаимодействия между административными органами и населением. Важным аспектом является создание и продвижение механизмов поддержки и отклика для населения. Своевременная реакция на обращения и острые проблемы общества – один из приоритетов эффективно работающей власти.

Одна из основных проблем постсоветского пространства в сфере социальных услуг заключается в том, что население не осведомлено должным образом об их наличии и возможном предоставляемом удобстве. Например, преобладающее большинство жителей нашей республики по старинке стоят по полчаса в очереди каждый месяц, чтобы оплатить коммунальные платежи, в то время, как некоторые из них (а, возможно, в ближайшем будущем уже и все) можно осуществить через интернет. В таких случаях необходимо развивать региональный маркетинг в сторону продвижения социально значимых услуг и сервисов для населения. А также, запускать и внедрять новые.

Исходя из всего вышесказанного, региональный маркетинг во всех своих проявлениях тесно связан с законодательными инициативами, реформами, услугами и сервисами, суть которых в социально-экономическом развитии страны в целом и населения в частности.

#### Список использованных источников

1. Ткаченко Ю.Г. Региональный интернет-маркетинг как инструмент управления социально-экономическим развитием территорий. // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2009. – С.37-41.
2. Петрова Е.М. Маркетинговые инструменты в управлении социально-экономическим развитием. // Terra Economicus. – 2010. – С. 69-72.

## СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Родин Д.В., магистрант,  
ГОУ ЛНР Луганский национальный  
аграрный университет, г. Луганск  
Грузинова Л.А., ст.преподаватель  
ГОУ ЛНР Луганский национальный  
аграрный университет, г. Луганск*

Конкурентоспособность экономических субъектов является неперенным условием обеспечения эффективности их функционирования.

Следует помнить, что в сельском хозяйстве отдельное предприятие не является единственным производителем аграрной продукции, а существует и выживает в условиях постоянной конкурентной борьбы.

Условием обеспечения и поддержания конкурентоспособности аграрных предприятий является возможность использования экономических механизмов хозяйственных отношений предприятий отрасли (см. рис. 1).

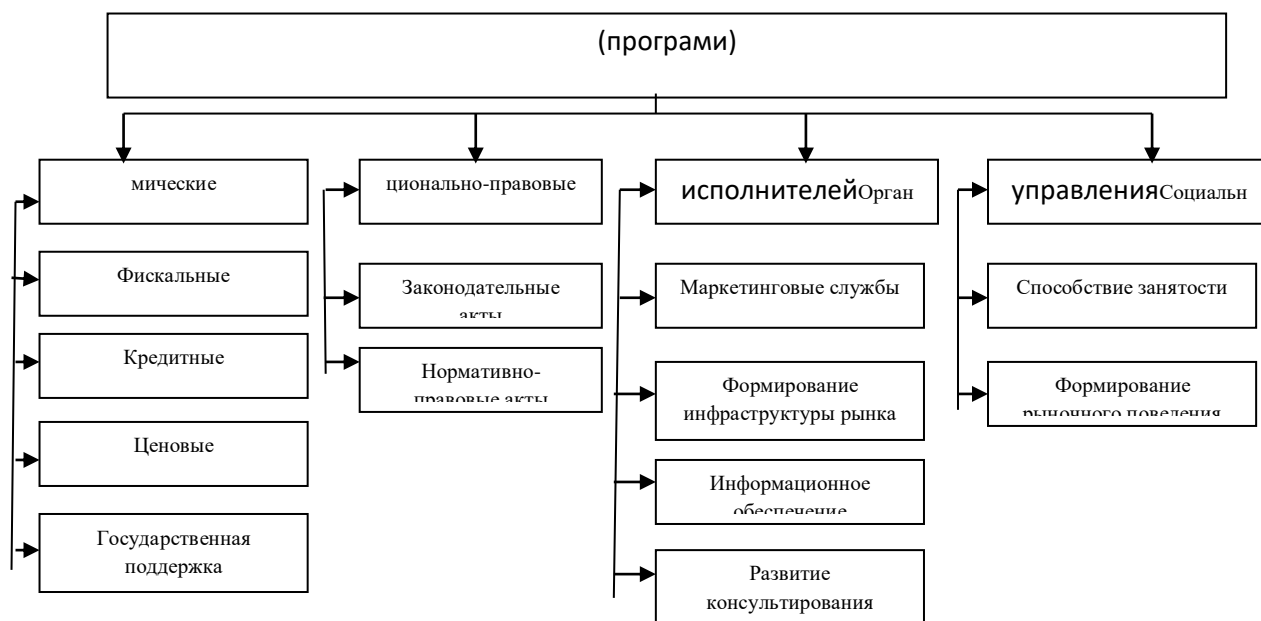


Рисунок 1. Механизм обеспечения конкурентоспособности предприятий АПК

Нами было исследовано многоотраслевое хозяйство УНПАК ЛНАУ «Колос» Лутугинского района Луганской области, целями деятельности которого является насыщение рынка республики товарами и услугами высокого качества с целью получения прибыли.

Учебное хозяйство «Колос» не является лидером по своей продукции и по объемам производства в городе Луганске. Но у хозяйства есть большой потенциал, т.к. по животноводству ассортимент шире, чем у конкурентов, есть своя ниша потребителей.

На основании стратегического анализа позиций предприятия, проведенного с использованием методики SWOT-анализа были установлены возможности и угрозы внешней среды для УНПАК, сильные, слабые стороны. На основании полученных данных составлена матрица зависимости сильных сторон сельскохозяйственных предприятий от возможностей внешней среды, которые обеспечивают, а также угроз, которые могут их уничтожить (табл. 1).

Выявлено, что каждая сильная сторона обеспечивается поддержкой 1-2-3 возможностей внешней среды, а также страдает от противостояния комплекса угроз, усиление действия которых способно нивелировать устойчивость предприятий. Исследованиями установлено, что угрозы оказывают большее влияние на субъекты хозяйствования, чем возможности внешней среды, однако степень влияния незначительна. Поэтому ставка сельхоз предприятий на собственные силы в сочетании с факторами микроуровня является основой развития отрасли и обеспечения конкурентоспособности производителей.

Сопоставив сильные стороны и возможности УНПАК ЛНАУ «Колос», можно резюмировать, что в данных условиях для учебного хозяйства целесообразно организовать постоянную торговую точку реализации - магазин. Помимо этого, необходимо провести диверсификацию товарной продукции, а именно расширит ассортимент товарами с различными видами доработки, для определенных групп потребителей и т.д. в зависимости от их возможности платить больше за очищенную, отсортированную или улучшенную продукцию.

Снижать угрозы можно исходя из сильных сторон хозяйства применяя гибкую ценовую политику для устранения нежелательных конкурентов. Основным же тормозом в реализации возможностей будет недостаток денежных средств для инновационных мероприятий, а так же отсутствие торговой марки УНПАК ЛНАУ «Колос».

Таблица 1

Матрица зависимости сильных сторон сельскохозяйственных предприятий от возможностей и угроз внешней среды

Сильные стороны УНПАК ЛНАУ «Колос»	Факторы внешней среды	
	<i>возможности, обеспечивающие сильные стороны</i>	<i>угрозы, которые могут уничтожить сильные стороны</i>
1. Энтузиазм руководителей и работников	Психология, менталитет жителей Республики, которые проявляются в большой степени терпения и надежды на лучшую жизнь	Большая степень непредсказуемости государственной экономической политики (например, квоты на зерно) Неконтролируемость и нерегулируемость аграрного рынка со стороны государства Отсутствие у банков заинтересованности кредитовать сельхоз предприятия Законодательная неопределенность с разрешением на продажу земли. Коррупция институтов Большое налоговое давление Большая зависимость от погодных условий

<p>2. Производство достаточного объема продукции в условиях дефицита финансовых ресурсов помощью адаптивных технологий пределах имеющихся ресурсов</p>	<p>Неприхотливость и неграмотность потребителей относительно качества продукции ради низкой цены Развитие рынка страховых услуг Естественное плодородие почв</p>	<p>Отсутствие конкуренции в сельском хозяйстве между товаропроизводителями Монополистическое давление покупателей - заготовительных и перерабатывающих структур Систематическое повышение цен на топливо перед началом массовых сельхоз работ Высокая степень риска в отрасли Жесткие условия предоставления сельхоз предприятиям кредита поставщиками Требования к высокому качеству продукции экспортоориентированных ее покупателей Большая часть деградированных почв Бесконтрольное использование почв Большая зависимость от погодных условий Неэффективность деятельности лизинговых структур Отсутствие у банков заинтересованности кредитовать сельхоз предприятия Низкая покупательная способность населения, создает малую емкость рынка Олигопольные позиции банков готовых кредитовать аграрных производителей (малая их численность)</p>
--	--	--

Основными угрозами будет отсутствие системы сбыта нестандартной или продукции, появившейся из-за плохих погодных условий.

Достижение мобильности и конкурентных преимуществ возможно путем стратегического лидерства (рис. 2).



Рисунок 2. Направления достижения стратегической мобильности и конкурентных преимуществ путем стратегического лидерства

Конкурентоспособность предприятия, прежде всего определяется конкурентоспособностью его продукции, которая в свою очередь зависит в основном от трудоёмкости и себестоимости. Увеличение же объема производства даст снижение постоянных расходов, что снизит себестоимость. Так, для снижения себестоимости производства молока, при неизменном уровне его качества в УНПАК «Колос» мы предлагаем: увеличить поголовье коров; повысить эффективность использования кормов; улучшить породный состав стада. Для внедрения данного проекта разработан алгоритм (табл. 2).

В таблице показано распределение ответственности по составляющим повышения уровня конкурентоспособности продукции. Наибольшую производительность молока в нашем регионе дают коровы черно-пестрой породы. Внедрением проекта рекомендуется начать с 23 марта, так как в весенне-летний период затраты на корм коров будет значительно меньше. Привлечение всех сотрудников предприятия, от которых зависит использование резервов повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции обязательно. Контроль за ходом реализации плана возложена на директора, который в силу своих полномочий гарантирует его внедрение.

Таблица 2

Проект внедрения мероприятий по повышению конкурентоспособности продукции выпускаемой в организации

№	Мероприятия	Ответственный	Сроки
1	Осуществление контроля за внедрением проекта	Директор	постоянно
Увеличение поголовья коров			
2	Выделение средств на покупку коров	Бухгалтер	23.03–30.04
3	Приобретение коров черно-пестрой породы	зоотехник, ветеринар	23.03–30.04
4	Подготовка места для содержания коров	Зав. Фермой	23.03–30.04
Повысить эффективность использования кормов			
5	Контроль качества кормов, оценка доброкачественности кормов и полезности	Гл. агроном	Постоянно
6	Выделение средств на закупку витамин. кормов	Бухгалтер	По плану
Снижение себестоимости			
8	Разработать мероприятия по снижению затрат в растениеводстве	Гл. агроном	23.03–30.04
9	Разработать программу снижения затрат в животноводстве	Гл. зоотехник	23.03–30.04
10	Разработать предложения по снижению затрат в сфере техобслуживания	Гл. инженер, механик	23.03–30.04
11	Экономической службе обобщить и представить программу по снижению затрат в хозяйстве на утверждение	Гл. экономист Гл. бухгалтер	23.03–30.04
12	Экономической службе провести работу и дать предложения по расширению сбыта продукции на рынке	Гл. экономист	23.03–30.04

Таким образом, проанализировав деятельность УНПАК ЛНАУ «Колос», можно сказать, что оно занимает третье место среди хозяйств ЛНР.

Конкурентоспособность продукции предприятия зависит в основном от её трудоёмкости и себестоимости, снизить которую возможно за счет снижения переменных расходов при увеличении объема производства. Хозяйство так же обладает резервами увеличения производства молока, что позволит снизить его себестоимость и сократить убыток от реализации молока. Данные мероприятия позволят повысить конкурентоспособность исследуемого предприятия.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОТХОДАМИ УГЛЕДОБЫЧИ**

*Савенко А.В.,  
к.т.н., доцент кафедры  
инновационного менеджмента и  
управления проектами ДонАУиГС*

Донецкий каменноугольный бассейн – крупнейший индустриальный район. Его промышленное развитие насчитывает более 200 лет. Основа существования региона – его минерально-сырьевые ресурсы. Геологами открыто и разведано свыше 800 месторождений, более 50 видов минерального сырья. Однако основным полезным ископаемым региона является каменный уголь. Его добыча оказывает существенное влияние на природную окружающую среду.

В процессе добычи угля на поверхность поднимается и далее складывается в породных отвалах значительное количество горной массы. Эти отвалы занимают огромные земельные площади (более 8 тыс. Га), нарушают естественный ландшафт земной поверхности, загрязняют атмосферу твердыми и газообразными примесями, загрязняют поверхностные водоемы шламовыми стоками, а подземные воды фильтратами.

За весь срок промышленной добычи угля в Донецком бассейне образовалось большое количество породных отвалов. Так на территориях бывших Донецкой и Луганской областей насчитывается 828 породных отвалов. В том числе:

- 1) Донецкая область – 591 отвал (из них горящих 164 (27,7%), негорящих 427 (72,3%)).
- 2) Луганская область 237 отвалов (из них горящих 133 (56%), негорящих 104 (44%)).

Исследования, проведенные специализированными организациями, показали, что в породных отвалах угольных шахт содержится от 10 до 25% угля, что позволяет причислить породные отвалы к техногенным месторождениям угля. Кроме угля в породных отвалах содержится сырьё для получения алюминия ( $Al_2O_3$  до 15%) и германия (Ge до 55 г/т). В отдельных породных отвалах помимо германия, содержатся галлий (Ga), иттрий (I), цирконий (Zr) и скандий (Sc) достаточном для извлечения количестве.

Поэтому для Донбасса актуальным является разработка рекомендаций и



технических предложений по созданию технологий переработки отходов угольного производства.

На сегодняшний день разработаны и внедрены методы и способы рекультивации породных отвалов для снижения их негативного влияния на окружающую природную среду. Разработаны и реализованы методы переработки не горевших породных отвалов с целью извлечения угля из тела породного отвала с дальнейшим складированием пустой породы в отвалы.

В 70-80 г.г. прошлого столетия были разработаны методики использования материала перегоревшего породного отвала в строительной отрасли. Так были разработаны регламенты использования перегоревшей породы отвала в качестве наполнителей для бетонных смесей, изготовления кирпичей, а также в качестве подложки при строительстве автомагистралей. В это же время разработана научная концепция использования тепла породного отвала для обогрева зданий и сооружений. Многие из этих разработок прошли успешные испытания и были внедрены в производство. Однако все эти способы переработки и рекультивации породных отвалов угольных шахт характеризуются частичным использованием материала породного отвала. Большую часть породы всё-таки приходилось складировать в новые отвалы.

Таким образом разработка способа полной переработки породных отвалов с максимальным использованием полезного сырья, является актуальных задач экономического развития ДНР.

Одним из инновационных направлений переработки породных отвалов может быть использование материала террикона в качестве сырья для получения жидких углеводородов, с дальнейшим использованием обогащённого сырья для получения глинозёма, редкоземельных и других элементов. Технология сводится к синтезированию жидких углеводородов из углеродсодержащей составляющей породного отвала в специализированной установке и дальнейшей переработке отходов этой установки, а именно пережжённой породы отвала лишённой органической составляющей, для получения алюминия, германия, галлия, иттрия, циркония и скандий и др.

В основу установки положен принцип пиролиза углеродсодержащего вещества в присутствии водяного пара под давлением с последующим получением пиролизного газ. Другое его название синтез-газ. В дальнейшем пиролизный газ в присутствии катализатора синтезируется в жидкие углеводородные соединения. Из полученного углеводородного соединения при дальнейшей обработке получают бензин и/или дизельное топливо. В настоящее время проекты такого уровня реализуются только в России.

В 2013 г был проведен анализ возможности использования материала породного отвала в качестве сырья для производства дизельного топлива. Экспериментально подтверждено, что высокое содержание в породе углеродсодержащего вещества (до 25% угля) позволяет из 1,5 тонн материала породного отвала получить до 72 л жидкого углеродного топлива.

Для технического воплощения предлагаемой идеи, предполагается строительство модульной установки. В состав установки входит блок пиролиза,

блок электро генерирующего оборудования и блок получения углеводородов. В блоке пиролиза производится измельчение углесодержащей породы и подача её в установку пиролиза. Из неё газовая смесь поступает в плазмотрон, на выходе которого полученный синтез-газ проходит стадии охлаждения и очистки. С блока пиролиза очищенный и охлаждённый синтез-газ поступает в блок получения жидких углеводородов. В этом блоке производится сжижение углеводородной составляющей синтез-газа, разделение её на фракции, охлаждение и транспортирование с месту сбора. Часть синтез-газа отбирается из системы и направляется в блок энергогенерирующего оборудования для производства электроэнергии на собственные нужды установки.

Установка является самодостаточной, то есть потребление электроэнергии извне осуществляется только в процессе запуска установки. В процессе эксплуатации установка обеспечивает себя собственной электроэнергией за счёт отбора синтез-газа для собственного электрогенератора. Для водоснабжения установки рационально использовать шахтные воды.

Строительство установки целесообразно осуществлять на промплощадках закрытых или закрывающихся шахт. Такой подход обеспечит:

- 1) Наличие воды для установки.
- 2) Исключение необходимости строительства обязательной инфраструктуры для установки (административные здания, технические сооружения, склады готовой продукции и золы, подъездные пути).
- 3) Наличие трудовых ресурсов.

Для оценки эффективности реализации инновационной идеи, специалистами кафедры инновационного менеджмента и управления проектами рассчитана финансовая модель проекта (табл. 1).

Таблица 1

## Исходные данные и результаты расчёта финансовой модели проекта

Проектные входные величины	
Наименование	Показатели
Стоимость строительства Установки «под ключ»	2,3 млн. дол. США
Срок строительства Установки составляет	18 месяцев
Объём породного отвала	1 млн. тонн
Суточная производительность установки по сырью	36 т горной массы
Суточная производительность установки по выходу конечного продукта	1 709 л
Годовая производительность установки по сырью	12 960 т горной массы
Годовая производительность установки по выходу конечного продукта	615 168 л
Стоимость конечного продукта	0,74 \$ (48 р)
Курс долл. США	61 р
Жизненный цикл проекта	20 лет
Списочный состав персонала установки	20 чел.
Результаты расчёта:	
Наименование	Показатели
Срок окупаемости проекта	6,6 лет
NPV	478,6 тыс. долл. США (29 192 тыс. рублей)
IRR	65%

Побочным выходом проекта является пустая порода - зола, прошедшая высокотемпературную обработку. Этот продукт является сырьём как для строительной отрасли, так и для металлургической и химической отрасли (получения алюминия, германия, скандия, галлия, циркония и др).

При расчёте не учитывались возможные выгоды осуществления проекта за счёт реализации золы. Определение выгод возможно после анализа химического состава золы, который определяется для каждого породного отвала в отдельности.

В качестве направления дальнейших исследований, может быть обоснование организации отдельного специализированного предприятия и строительства установки по переработке золы.

Таким образом, реализация идеи создания технологий переработки отходов угольного производства проекта позволит:

1. Улучшить экологическую обстановку в регионе за счет ликвидации вредного воздействия породных отвалов.
2. Создать новые рабочие места для жителей региона и улучшить социальную обстановку в регионе за счет снижения уровня безработицы, улучшения платежеспособности жителей.
3. Повысить энергонезависимость региона за счёт обеспечения рынка региона качественным углеводородным топливом в количестве более 500 тыс. тонн в год.

#### Список использованных источников

1. Проблема отходов угледобывающей промышленности на примере восточного Донбасса и направления её решения/Терентьев Б.Д., Мухин С.Е.//Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2013. № 2. С. 356-361.
2. Мнухин А.Г. Породные отвалы - сырье будущего/А.Г. Мнухин//Уголь Украины. - 2009. - № 5. С. 28-32.
3. Мнухин А.Г. Комплексная переработка породных отвалов шахт Донецкого региона (Электронный ресурс)//<http://www.maknii.makeevka.com/razrabotki.shtml?otval1>
4. Перспективы отвальных пород в качестве алюминиевого сырья/Выборов С.Г., Силин А.А.// Уголь Украины, май, 2012г.– с. 31–37.

## ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ И ЦИФРОВОЕ ГОСУДАРСТВО

*Семичастный И.Л.  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк,  
доцент, к.т.н.*

Постановка проблемы. Одной из ключевых проблем управления государственными и муниципальными услугами является наличие крупных стратегических проектов и, собственно, стратегий развития всего государственного механизма. На наших глазах происходит формирование совершенно нового типа государственных услуг и государственного развития. Это новое государство еще окончательно не оформилось, но многие его черты явно просматриваются сегодня.

В Федеральном проекте РФ «Кадры для цифровой экономики» указывается, что одним из главных вызовов современности для экономики России является «исчерпание возможностей экономического роста России, основанного на экстенсивной эксплуатации сырьевых ресурсов, на фоне формирования цифровой экономики и появления ограниченной группы стран-лидеров, обладающих новыми производственными технологиями и ориентированных на использование возобновляемых ресурсов» [1].

Анализ последних исследований и публикаций. В течение 2018-2019 годов в РФ было принято несколько целевых программ, обеспечивающих цифровизацию не только экономики страны, но внедрение целого ряда цифровых инструментов в повседневную жизнь граждан и деятельность органов госуправления [2-5].

Целью исследования является формулирование основных приоритетов в осуществлении перехода от традиционных методов госуправления к концепции электронного правительства в РФ.

Задача статьи – изучение путей усовершенствования концепции системы принятия решений в сфере государственного управления.

Объектом исследования являются процессы применения концепции электронного правительства в госуправлении, предметом – основные приоритеты внедрения стратегии электронного правительства в деятельность органов госуправления и образования до 2024 года..

Изложение материалов основного исследования.

В аналитическом отчете ООН 2018 года [6] указывается, что все 193 страны мира развивают цифровое государство в той или иной степени, а сорок первых государств в рейтинге ООН добились очень высокой оценки. Так, среди республик бывшего Союза наибольших успехов достигла Эстония. В ней 2590 услуг предоставляются в цифровой форме, пока что нельзя только зарегистрировать недвижимость, жениться и разводиться.

Во всех развитых странах через единую точку доступа, или портал госуслуг, можно реализовать сотни и тысячи госуслуг. Этот процесс становится необратимым. Он довольно успешно развивается и в Российской Федерации. Здесь к 2024 году каждые 7 из 10 запрашиваемых услуг будут реализованы в электронном виде.

При этом выделяются 25, так называемых суперуслуг, которые переводятся в электронный формат в первую очередь. Как нетрудно догадаться это самые массовые, востребованные услуги: от паспортных сервисов, пенсионного обеспечения, поступления в вуз, оформления европротокола (в случае ДТП), уведомления и обжалования штрафов, социальной помощи в режиме онлайн до получения разрешения для бизнеса в цифровом виде и регистрации бизнеса онлайн.

Нацпроект «Цифровая экономика», реализация которого позволит изменить систему государственного управления в РФ для условий информационного общества, состоит из 6-ти блоков: «Информационная инфраструктура», «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии» и «Цифровое государственное управление».

Для блока «Цифровое государственное управление» определены следующие цели:

1) Внедрение цифровых технологий и платформенных решений в сферах государственного управления и оказания государственных услуг, в том числе в интересах населения и субъектов малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей.

2) Разработка и внедрение национального механизма осуществления согласованной политики государств – членов Евразийского экономического союза при реализации планов в области развития цифровой экономики.

Срок реализации проекта - 01.11.2018–31.12.2024, его куратором является М.А.Акимов (вице-премьер Правительства РФ, ответственный за цифровую экономику, транспорт и связь), руководителем - М.В.Паршин (замминистра в Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ). На реализацию нацпроекта «Цифровая экономика» выделяются огромные средства из бюджета – свыше 1,83 трлн. руб. Для реализации каждого из 6-ти блоков нацпроекта необходимо изменять законодательство в соответствующей сфере и готовить специалистов, прежде всего, в сфере ИТ и информационной безопасности. При этом, все обеспечивающие специальности от финансовых, логистических, производственных до управленческих также требуют разработки и принятия новых программ обучения.

Выводы.

1. Процессы глобального перехода от индустриального общества к информационному и последующим формациям происходит настолько быстро, что за этими процессами не успевают ни экономические, ни социальные преобразования в РФ и других республиках бывшего Союза, за исключением Эстонии.

2. Однако, настоящее время стало совершенно очевидным, что государство также изменит свою форму, станет технотронным, безбумажным и окончательно цифровым, что еще более изменит жизнь всех его граждан, всех ветвей власти, образования, науки, медицины и других предметных областей.

3. Эти преобразования, основанные на использовании достижений, прежде всего информационных технологий, превратились в основную движущую силу всех трансформаций в глобальном масштабе и в нашем обществе.

4. Для того, чтобы соответствовать уровню и темпам этих преобразований необходимо существенно изменить все уровни образовательной деятельности, освободив его от рутинных и малоэффективных форм устоявшихся в нем в несколько последних десятилетий.

#### Список использованных источников

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201805070038.pdf>.

2. ПАСПОРТ национального проекта Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» // Официальный сайт компании ЕСОММ [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-natsionalnaja-programma-tsifrovaja-ekonomika-rossiiskoi-federatsii/>

3. Портал национальных проектов. «Будущее России. Национальные проекты». [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <https://futureussia.gov.ru/cifrovoe-gosudarstvennoe-upravlenie>

4. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы».

5. Петров М., Буров В., Шклярчук М., Шаров А. Государство как платформа. (Кибер) государство для цифровой экономики/ Доклад ЦСР. М., 2018.

6. United Nations Government Survey 2018/ Gearing E-Government to Support Transformation Towards Sustainable and Resilient Societies. United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2018. URL: <http://www.un.org> (дата обращения: 20 октября 2019 года)

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ОПРОСОВ ГРАЖДАН С ФИЛЬТРАЦИЕЙ РЕСПОНДЕНТОВ ПО ЛОКАЛЬНЫМ ПРИЗНАКАМ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Семичастный И. Л., к.т.н., доцент,  
Бибик Н. А., магистрант,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк.*

Введение. Современные информационные технологии прочно вошли в жизнь большей части населения планеты. Использование средств информационно-коммуникационных технологий стало скорее необходимостью, чем привилегией.

Кроме того, информационные технологии, такие как Web-сервисы, могут стать ключевым инструментом для обеспечения обратной связи в системах государственного управления. Так, раньше государственные чиновники не могли в полной мере увидеть результат своих действий, а именно – реакцию населения на таковые. Теперь же, современные информационно-коммуникационные технологии позволяют реализовать такую схему управления, тем самым делая её максимально гибкой за счёт высокой скорости передачи данных «снизу-вверх».

В данной работе сделана попытка описать возможное применение электронных опросов граждан в сфере управления объектами социальной инфраструктуры.

Степень изученности проблемы. В работе [1] проведен наукометрический анализ выборки из базы данных научных публикаций «Web of Science», размером в 8,7 тысяч записей, посредством средства графического анализа научной информации VosViewer. На его основе авторы пришли к выводу, что политико-управленческое направление данной области проектной деятельности, в отличии от технологического, изучено недостаточно хорошо и слабо связано с ним. Также дано определение основным терминам, используемым в данной области: «электронное управление» и «электронное участие».

Электронное управление (E-Governance) определяется как комплекс процессов, методов и инструментов, обеспечивающих, за счет применения цифровых технологий, взаимодействие органов и структур власти, с одной стороны, бизнеса и гражданского общества, с другой, с целью удовлетворения общественных потребностей и выработки социально значимых решений [1]. Термины «умное управление» (Smart Governance) и «электронное управление» (E-Governance) определяются как синонимы.

Электронное участие понимается как комплекс методов и инструментов, обеспечивающих электронное взаимодействие граждан и органов власти с

целью учета мнения граждан в государственном и муниципальном управлении при принятии политических и управленческих решений [2].

Описание существующих аналогов

Эта концепция уже реализуется в Российской Федерации. Как пример можно взять «Активный гражданин» [3] – ныне успешно функционирующую платформу электронных опросов граждан. Данный проект представляет платформу для голосований, включающую в себя веб-сайт и мобильные приложения на Android и IOS.

В проекте реализована возможность привлечения активности пользователей посредством системы поощрений (билеты в музеи, театры, галереи, проездные билеты на общественном транспорте, скидочные сертификаты и т.п.).

Также используется технология блокчейн для обеспечения безопасности хранимых данных о голосованиях, возможности лёгкого аудита процесса голосования.

Описание возможностей планируемой реализации проекта. Планируется разработка аналогичной технологии, обеспечивающей возможность отбора участников по их местам проживания. Так можно инициировать опрос для некоторых локальных групп – области, района, города, района города. Данные о месте проживания могут быть получены из паспортных данных (место регистрации), либо из геоданных, полученных от его устройства.

Предполагается, что можно ввести настройки приватности, позволяющие пользователю указать, согласен ли он на сбор геоданных, с какой частотой можно данное производить, реализовать временное отключение сбора геоданных.

Выгоды от внедрения данной технологии. В результате успешной разработки и внедрения государственные органы получают следующие практические выгоды:

- обратную связь о своих управляющих воздействиях непосредственно от главных реципиентов;
- рост доверия граждан к политике, проводимой органами управления;
- рост политической грамотности населения;
- рост политической сознательности населения;
- создание системы поддержки принятия решений на основе существующего опыта деятельности.

Заключение. Проведённые исследования позволяют сделать вывод о высокой необходимости создания и совершенствования технологий электронных опросов граждан для электронного правительства и государственного управления в целом. Данная технология позволяет создавать систему управления с обратной связью.

Список использованных источников

1. Кабанов Ю. А. Концептуализация понятий, используемых в исследованиях "умного города" и "электронного управления": опыт наукометрического анализа [Электронный ресурс] / Ю. А. Кабанов, А. В.



Чугунов // International Journal of Open Information Technologies. – 2018. – № 11. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualizatsiya-ponyatiy-ispolzuemyh-v-issledovaniyah-umnogo-goroda-i-elektronnogo-upravleniya-opyt-naukometricheskogo-analiza>, свободный (дата обращения: 14.05.2019).

2. Чугунов А. В. Взаимодействие граждан с властью как канал обратной связи в институциональной среде электронного участия [Электронный ресурс] // Власть. 2017. – №10. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-grazhdan-s-vlastyu-kak-kanal-obratnoy-svyazi-v-institutsionalnoy-srede-elektronnogo-uchastiya>, свободный (дата обращения: 14.05.2019).

3. Портал проекта «Активный Гражданин» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://ag.mos.ru/home>, свободный (дата обращения: 14.05.2019).

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА КОНТРОЛЛИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА**

*СОРОКА Е.В.,  
ассистент кафедры менеджмента  
строительных организаций  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия  
строительства и архитектуры»;  
ПУШКАРЁВА Н.А.,  
канд. гос. упр., доцент,  
доцент кафедры менеджмента  
строительных организаций  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия  
строительства и архитектуры»*

Эффективное функционирование жилищно-коммунального хозяйства играет важную роль для социально-экономического развития территорий и повышения качества жизни населения. Однако острая ограниченность всех видов ресурсов, в первую очередь финансовых и кадровых, очень усложняет решение этой задачи.

В связи с этим, в современных жилищно-коммунальных организациях все чаще рассматривают новые подходы к управлению с комплексными решениями. В последнее время организации проявляют интерес к такому эффективному и успешному управлению предприятием как контроллинг. Научные исследования и изучение опыта зарубежных предприятий, в том числе и Российской Федерации, показали, что предприятия, применившие в процессе управления своей деятельностью технологии систем контроллинга, значительно повысили эффективность управления.

Создание системы контроллинга на современных предприятиях, сопровождается множеством проблем:

1. Многие руководители не понимают, что такое «контроллинг».

Необходимо четкое обоснование понятия. В научной литературе и на практике понятие «контроллинг» многогранно.

Так, разными авторами были выделены и обобщены следующие признаки и определения контроллинга:

- как система долгосрочного планирования (А.М. Карминский, Н.И. Оленев, А.М. Павлова, Т.Л. Безрукова, П.А. Петров и др.);
- как система управления прибылью (Т. Райхман, Д. Хан, П.В. Лаптев и др.);
- как система информационного обеспечения (П. Хорват, Г. Калиакпарова и др.);
- как система управления организацией (Х.Ю. Кюппер, Д.В. Безуглый, Т.В. Тютюник, А.А. Смирнова, Х.Й. Фольмут, Й. Хильмар, Н.Г. Данилочкина, А. Канатбекова и др.) [1].

2. Еще одна проблема внедрения контроллинга – это сопротивление к контролерам (не воспринимают как должное, игнорируют, не предоставляют нужную информацию и т.д.). Поменять менталитет нашего народа очень сложно.

3. Контроллинг – это финансово дорого.

Целью контроллинга является организация процесса управления таким образом, чтобы обеспечить эффективное функционирование предприятия в динамичной внешней среде [2]. Это означает, что цель контроллинга – выявить главные цели предприятия и правильно сориентировать управленческие процессы.

Чтобы выявить цели предприятия и помочь руководству в управлении контроллинг должен решить основные задачи:

*1. Информационные* (Чем занимается предприятие?)

Начинать нужно со сбора информации на предприятии. А именно, вначале определиться, как сбор информации будет происходить? Т.е. создать некий механизм сбора и обработки информации.

Например: На предприятии жилищно-коммунального хозяйства:

- провести опрос по кадрам (кто и чем занимается?);
- чем пользуются для осуществления своей работы? (телефон, компьютер, программное обеспечение на ПК, автомобиль и т.д.);
- выяснить эффективность работы каждого человека, каждого прибора и инструмента и т.д.;
- выявить главную цель предприятия.

*2. Планирование.* (Предложить руководству некий план для реализации главной цели предприятия):

- разработать план, а именно - систему комплексного планирования;
- разработать методы учета реализации предложенного плана – рекомендации руководству для проведения мероприятий;
- по контрольным данным (документам), которые формируются по отчетной документации, проводится сравнительный анализ данных: до применения рекомендаций контроллинга и после;
- разрабатывается комплекс предложений и мероприятий для того, чтобы

устранить отклонения.

На предприятиях жилищно-коммунального хозяйства внедрение системы контроллинга можно разбить на этапы, представленные в табл. 1.

Таблица 1

Этапы организации систем контроллинга на предприятии жилищно-коммунального хозяйства

№	Этапы	Процесс организации
1	2	3
1	Исследование уровня развития предприятия ЖКХ и анализ действующей системы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исследование современного уровня развития предприятия ЖКХ;</li> <li>- анализ организационной структуры управления предприятия ЖКХ;</li> <li>- изучение состояния внешней среды предприятия.</li> </ul>
2	Технико-экономическое обоснование системы контроллинга	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка технико-экономического обеспечения организации системы контроллинга на предприятии ЖКХ;</li> <li>- принятие управленческих решений об организации системы контроллинга на предприятии ЖКХ;</li> <li>- регламент организации систем контроллинга на предприятии.</li> </ul>
3	Структура системы контроллинга	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка и утверждение структуры системы контроллинга;</li> <li>- кадровое обеспечение системы контроллинга;</li> <li>- техническое обеспечение системы контроллинга;</li> <li>- уточнение целей, задач и функций системы контроллинга.</li> </ul>
4	Построение модели механизма контроллинга	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка модели функционирования системы контроллинга на предприятии ЖКХ;</li> <li>- выбор форм и показателей взаимосвязи системы контроллинга с менеджментом предприятия;</li> <li>- формирование информационных потоков системы контроллинга;</li> <li>- автоматизация функций систем контроллинга.</li> </ul>
5	Мониторинг системы контроллинга	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и оценка функционирования системы контроллинга на предприятии ЖКХ;</li> <li>- оптимизация и защита информации системы контроллинга;</li> <li>- анализ влияния системы контроллинга на эффективность менеджмента предприятия;</li> <li>- совершенствование системы контроллинга на предприятии.</li> </ul>

По результатам исследования можно сделать вывод, что формирование механизма контроллинга на предприятии – это технология управления, которая после сбора и обработки нужной информации разрабатывает комплекс мероприятий для реализации поставленной цели предприятия. Внедрение и системы контроллинга на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства

будет способствовать экономии всех видов ресурсов и повышению эффективности функционирования предприятий отрасли.

#### Список использованных источников

1. Пушкарёва, Н.А. Зарубежный опыт развития системы контроллинга: история и современность [Электронный ресурс] / Н.А. Пушкарёва, Е.В. Сорока // Сб. науч. трудов ДОННАСА «Экономика строительства и городского хозяйства» - 2018. – Т. 14, № 4. – С. 315-320. – Режим доступа: [http://donnasa.ru/publish\\_house/journals/esgh/2018-4/07\\_pushkarova\\_soroka.pdf](http://donnasa.ru/publish_house/journals/esgh/2018-4/07_pushkarova_soroka.pdf)
2. Дайле, А. Практика контроллинга: Пер. с нем. / Под ред. и с предисл. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. - М: Финансы и статистика, 2003. – 336 с.
3. Полозова, Н.А. Контроллинг как инструмент эффективного управления в строительных холдингах / Н.А. Полозова, Н.С. Нечехина - Общество с ограниченной ответственностью Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ. 2012. – С.17-23.

## ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР

*Троицкая Р.А.  
аспирант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет*

Актуальность. В сравнении с прошлым веком, обилие технологий, которые используются в производстве, значительно возросло. Весь мир занимается созданием нового индустриального уклада и ключевую роль в этом играют технологии, основанные на цифровых механизмах. Внедрение новых цифровых технологий является необходимым условием формирования конкурентоспособной экономики Российской Федерации и Донецкой Народной Республики. В ближайшие 10 лет российская экономика должна перейти на цифровые технологии. Производственное развитие Донецкой Народной Республики в будущем тоже связано с цифровизацией производства.

Изложение основного материала. Последние годы стали настоящим испытанием для угольной промышленности Донецкой Народной Республики. Финансово-экономический кризис привел к необходимости проведения серьезных структурных реформ угольной отрасли, которые связаны с увеличением уровня социальной защиты и жизни шахтеров, снижением финансовой поддержки со стороны бюджета государства, формированием конкурентоспособности горнодобывающих предприятий, которые способны удовлетворить спрос на продукцию [1].

XX век характеризуется осуществлением двух основных технологических этапов: 1. 1920-1945 гг. и 1970-1995 гг.

На основе анализа результатов основных технологий, полученных на первых двух этапах технологического роста, на втором этапе появились принципиально новые технологии, которые не существовали на первом этапе. Это касается ядерной энергетики, ракетостроения, телевидения, ЭВМ, Интернета, мобильной связи. В этот период произошел прорыв также в угольной промышленности. Отбойные молотки были заменены на комплексную автоматизацию и механизацию подготовительных и очистных работ. Вследствие перехода на второй этап произошел значительный рост производительности труда. Таким образом, в топливно-энергетическом комплексе производительность труда увеличилась в 5 раз, в тяжелой промышленности - в 11 раз, а в промышленности, в общем, производительность увеличилась в 7 раз [2].

Под влиянием нового технологического уклада развитые страны могут значительно повысить эффективность промышленности и производства продукции уже к началу 2020 г. Именно поэтому отечественная угольная промышленность должна к 2020 г. реализовать инновационные проекты по повышению производительности труда не менее чем в 3-5 раз для сохранения конкурентоспособности на международном рынке [3].

Развитие Интернета, информационных технологий, облачных технологий, цифровых платформ и сильно возросший объем информации создали условия для появления открытых информационных систем и промышленных сетей. Это оказало трансформирующее воздействие на все отрасли экономики и бизнеса за пределами собственно IT-технологий и позволило промышленной автоматизации перейти на новый этап промышленной революции.

Новый этап промышленной революции – это глобальный технологический прорыв, который позволит значительно повысить производительность труда и выйти на новый уровень развития экономики. В последнее время его связывают с реализацией проекта «Индустрия-4.0».

Реализация программы «Индустрия-4.0» основывается на двух основных направлениях:

1. LoT - «Интернет вещей»;
2. CPS - «киберфизические системы».

Интернет вещей. В отличие от традиционного Интернета, который обеспечивает общение между людьми, Интернет вещей предоставляет межмашинное «общение» в формате M2M и общение между вещами и человеком, информируя человека о происходящем. Например, в доме, помещении, на заводе, открытой местности и принимая от человека необходимые решения в виде сигналов для исправления ситуации.

Интернет вещей радикально меняет производство, сферу услуг, взаимоотношения между бизнес-сообществом, государством и населением, позволяет роботизировать социально-экономические процессы на основе развития киберфизических и интеллектуальных систем.

Киберфизические системы (КФС). Умные производственные системы по общему сетевому протоколу будут взаимодействовать между собой и с логистическими системами поставщиков и потребителей. Получая

информацию из сети об измененных требованиях, производственные системы будут самостоятельно регулировать технологический процесс, осуществлять самодиагностику и самооптимизацию для достижения требуемой гибкости для осуществления заказа. Заготовка сможет передавать станку информацию о том, какие операции необходимы на ее обработку, а транспортной системе - каким маршрутом ее необходимо передать для следующей операции. Части агрегатов смогут сигнализировать о своем износе и передавать изготовителям заказы через Интернет.

КФС объединяет географически разрозненные предприятия, образуя общую производственную цепочку - большой «умный» завод по производству продукции. КФС имеет три компонента, которые взаимодействуют в процессе создания конечного продукта. Это электронные датчики, промышленное оборудование и информационные системы. Такое взаимодействие дает возможность прогнозировать, самонастраиваться и адаптироваться ко всем изменениям.

Процесс развития хозяйственной деятельности постепенно вытеснял машинами тяжелый физический труд и в настоящее время КФС заменяет умственный труд и отвечает за решение типовых задач, избавляя человека от рутины.

Программа «Индустрия-4.0» подразумевает цифровизацию (автоматизацию) и слияние производственных, технологических и бизнес-процессов вертикально по всему предприятию от разработки продукции до производства, логистики и сопровождения в эксплуатации. В то же время горизонтальная интеграция охватывает поставщиков, потребителей и всех партнеров в цепочке создания стоимости. Это все в совокупности поддерживается автоматизированной информационной системой, использующей весь необходимый набор данных, алгоритмов, моделей, методов и инструментов, и в совокупности со всей «цепочкой» составляет экосистему цифрового предприятия [4].

Основными элементами цифровизации являются: разработка цифрового моделирования и проектирования, 3D-печать, роботизация. Внедрение киберфизических систем позволяет перевооружить все предприятие, не останавливая его. Реконструкция предприятий предусматривает установку системных компонентов с серверами, снабжение оборудования датчиками и замену используемой шинной системы. На таких предприятиях будет эксплуатироваться новое поколение интеллектуальных роботов, которые будут работать вместе с персоналом.

В разных странах уже имеются положительные достижения в направлении реализации программы «Индустрия-4.0». Так, в Китае уже принята и действует промышленная программа «Китайское производство 2025». В ней поставлена цель достижения уровня третьего уклада («Индустрия-3.0») всей промышленности, в том числе угольной отрасли, а к 2025 г. достигнуть четвертый промышленный уклад («Индустрия-4.0»).

В США в 2014 г. был создан консорциум промышленного Интернета (Industrial Internet). В Японии правительство обсуждает концепцию «Connected

Factories», предусматривающую использование «умными» предприятиями Интернет-сетей, соединяющие миникомпьютеры, которые встроены в промышленное оборудование. А в Германии ожидается, что первые, работающие по принципам «Индустрия-4.0», предприятия появятся уже в 2021–2022 гг.

В России призвана обслуживать ожидаемую промышленную революцию программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утвержденная летом 2017 г. сроком до 2024 г. Она определяет цели и задачи в пяти основных направлениях: нормативно-правовое регулирование, образование и кадры, формирование исследовательских и технических основ, информационная инфраструктура и безопасность [5]. Сейчас уже применяются элементы роботизации в производстве и охране труда. Таким образом, используя идею «Умного дома», новосибирская научно-производственная компания «Гранч» разработала систему, которая позволяет следить за местоположением горняков в шахте и контролировать концентрацию метана. В случае возникновения превышения допустимой концентрации метана, система автоматически срабатывает и оповещает персонал, далее принимаются меры по нейтрализации этой опасности [4].

В угольной промышленности ДНР реализацию проекта «Индустрия-4.0» можно условно назвать «Реструктуризация-2» и она должна быть связана с приближающимся глобальным технологическим прорывом. Такую модель можно представить таким образом: «умный» угольный пласт передает данные о размерах и прочности пласта исполнительному органу угольного комбайна. На основании этой информации в реальном времени автоматически меняется наклон резцов, скорость подачи исполнительного органа комбайна, вектор его передвижения по очистному забою. Такой обмен информацией угольного пласта с транспортной системой показывает весь поземный производственный цикл. Также, все оборудование, используемое на горнодобывающем предприятии в качестве компонентов производственных киберфизических систем, могут сигнализировать об износе своих отдельных деталей и формировать заказы на их изготовление, доставку и замену через Интернет.

Для отечественной угольной промышленности реализация программы «Индустрия-4.0» даст реальную возможность использования безлюдных технологий добычи угля. Это позволит:

- расширить области добычи угля;
- добыча угля может осуществляться в непрерывном режиме;
- роботами можно управлять с поверхности;
- возможно создание запрограммированных роботов.

Роботизация принципиально решает проблему безопасности в шахтах и не требует постоянного нахождения людей под землей. Вместе с тем, роботизированные шахты могут добывать еще и метан без использования сложных и дорогих систем дегазации.

Выводы. В современных условиях применение устаревших методов увеличения эффективности работы угольной промышленности не даст желаемого результата. Основной тенденцией увеличения эффективности

промышленности является внедрение цифровых технологий в процесс добычи угля и его переработку. Без таких технологий не удастся увеличить и сохранить объемы добычи и поставок угля на внутренний и внешний рынки, особенно с учетом высокого уровня мировой конкуренции.

#### Список использованных источников

1. Рожков А.А. Структурный анализ импортозамещения в угольной промышленности России: реальность и прогноз // Горная промышленность. 2017. № 6. С. 13
2. Грунь В.Д., Рожков А.А. Основные вехи в истории развития угольной промышленности России // Горная промышленность. 2017. № 4. С. 50.
3. Волокитина В.М., Гедич Т.Г. Инвестиционная составляющая в современном положении и развитии угольной промышленности России // Экономический анализ: теория и практика. 2017. № 7. С. 45.
4. Плакиткин Ю.А., Плакиткина Л.С. Программы «Индустрия 4.0» и «Цифровая экономика Российской Федерации» - возможности и перспективы в угольной промышленности. URL: <https://mining-media.ru/ru/article/interesnoe/13423-programmy-industriya-4-0-i-tsifrovaya-eko-nomika-rossijskoj-federatsii-vozmozhnosti-i-perspektivy-v-ugolnoj-promyshlennosti> (дата обращения: 18.10.2019).
5. Гримашевич О.Н. Стратегическое управление компаниями в условиях цифровой экономики // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. №5 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-kompaniyami-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 19.10.2019).

## **ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ КОНТРОЛЛИНГА**

**Фомин Ю.В.,**  
*доцент кафедры инновационного менеджмента  
и управления проектами ДонАУиГС, к.т.н., доцент*  
**Подмаркова И.П.,**  
*заведующая кафедрой специальных дисциплин  
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия», г. Донецк,  
к.э.н, доцент*

В последнее время в Донецкой Народной Республике наметился рост объемов предоставления услуг в сфере туристического бизнеса. Такая тенденция связана со стабилизацией и ростом доходов большинства населения Республики. Свыше 50 агентств имеют право заниматься туристической деятельностью — продажей билетов, туров, бронированием гостиниц. Все они зарегистрированы в Республиканском реестре и располагаются в Донецке, Макеевке, Горловке, Енакиеве и Амвросиевке. Наличие значительного числа



турагентств отмечается ростом конкуренции в нашем регионе. Основные направления выездного туризма направлены на курорты России, Абхазии, ОАЭ и других безвизовых стран. По-прежнему популярны познавательные и экскурсионные туры в Санкт-Петербург, Москву, Северный Кавказ, Крым.

Как известно эффективная работа любого предприятия требует прежде всего создания реальных условий для роста доходности и сокращения затрат на производство и сбыт продукции, предотвращения спада и подъем объемов предоставляемых услуг, повышения ее конкурентоспособности. Успех любого предприятия в решении вышеизложенных задач сегодня во многом зависит не от имеющихся в его распоряжении ресурсов, не от объема денежных средств и даже не от благоприятной хозяйственной среды, а от управления, его качества и эффективности. Поэтому без наличия системы управления, адекватной рыночным отношениям, решить отмеченные выше задачи практически невозможно. В условия рыночной экономики затраты и результаты деятельности предприятий целиком и полностью определяются степенью эффективности управления, достигаемой посредством контроллинга. В данном случае организация системы контроллинга направлена на изменение существующей системы планирования, нормирования, учета и отчетности. Контроллинг базируется на системе «директ – костинг», основанной на группировке затрат в зависимости от их связи с объемом производства и реализацией продукции, а также другими показателями, характеризующими степень использования производственных мощностей, возможностей предприятия и резервов. Специфика контроллинга особенно четко проявляется в группировке затрат, связанных с выпуском и реализацией продукции и услуг, поэтому контроллинг не следует отождествлять с контролем [1]. Иными словами, контроллинг – это информационно - аналитическая поддержка принятия решений в менеджменте [2].

Основная роль контроллинга заключается в ориентации управленческого процесса на достижение всех целей, стоящих перед туристическим предприятием [3]. В связи с этим контроллинг выполняет следующие функции:

- управленческая деятельность по достижению целей предприятия;
- консультационная и информационная поддержка принятия управленческих решений;
- создание и обеспечение функционирования общей информационной системы управления предприятием;
- мониторинг инновационных процессов и технологий;
- обеспечение рациональности управленческого процесса.

Роль контроллинга в процессе управления туристическим предприятием характеризуется следующими направлениями и этапами.

Планирование:

- координация различных планов и разработка консолидированного плана в целом по предприятию;
- разработка методик планирования;
- предоставление информации для составления планов.

Организационная работа по совершенствованию логистики, координации связей с принимающими сторонами, работы с предприятиями размещения.

Контроль и регулирование:

- сравнение плановых и фактических величин для измерения оценки степени достижения цели;

- установление допустимых границ отклонений от плана;

- анализ отклонений, интерпретация причин отклонений плана от факта и выработка предложений для уменьшения отклонений.

Анализ решений, информационные потоки:

- участие в разработке архитектуры управленческой информационной системы (постановка задач для программистов);

- сбор наиболее значимых для принятия управленческих решений данных;

- консультации по выбору корректирующих мероприятий и управленческих решений;

- разработка инструментария для планирования, контроля и принятия управленческих решений.

Как отмечалось выше наличие значительного количества турпредприятий в ДНР приводит к обострению конкуренции. Для успешного ведения бизнеса в этой сфере обслуживания необходимы инновации. На первый взгляд сложно придумать что-то новое в туризме. Но детальное рассмотрение сложившейся ситуации на рынке туристических услуг заставляет искать нетрадиционные решения проблем.

Одной из причин недоступности туристических поездок является сравнительно высокая стоимость туров. Как известно она складывается из таких элементов как транспортные услуги, проживание, питание, экскурсионное обслуживание, страховка, дополнительные услуги.

В качестве примера остановимся на экскурсионном туре в Санкт-Петербург. Одно из известных российских турагентств предлагает такую поездку продолжительностью 5 дней/4 ночи (которая включает переезд на автобусе до г. Ростов-на-Дону, затем по железной дороге в Питер, размещение в гостинице 3\*, завтраки, экскурсионное обслуживание по основным достопримечательностям, музеям, соборам города на Неве) за 22 500 рублей. Кроме того, туристам необходимы средства на питание, дополнительное экскурсионное обслуживание, страховку, сувениры, посещение театров, клубов, спортивных мероприятий. В итоге стоимость тура вырастет до 30-32 тыс. рублей. Это довольно дорого для подавляющего большинства граждан ДНР.

Растущий интерес к Северной столице России, жемчужине исторического наследия, шедеврам искусства и зодчества, парковой архитектуре ведет к огромному спросу на такие туристические поездки. Новации в этом направлении предполагают в первую очередь снижение стоимости туров.

Этим летом под эгидой «Донецкой академии управления и государственной службы при главе ДНР» была осуществлена поездка в Санкт-Петербург. Программа тура предусматривала проезд на арендованном автобусе

в город на Неве группы туристов из 50 человек, преимущественно студенты. Размещались в хостеле Санкт-Петербургского колледжа гостиничного и ресторанного бизнеса. Завтраки и обеды проходили в кафе хостела. Автобус постоянно находился при группе, т.е. экскурсионное обслуживание осуществлялось на «своем» транспорте, и практически исключались транспортные издержки туристов. Экскурсионная программа предусматривала посещение Эрмитажа, Исакиевского и Казанского соборов, Петропавловской крепости, крейсера Аврора, Собора Петра и Павла, Собора Спаса на Крови, Сенатской площади, Царского Села и Петергофа, основных площадей города, рек и каналов Санкт-Петербурга. Дополнительные экскурсии оплачивались туристами, и усилия руководителей были направлены на предоставление нашим студентам льготных входных билетов как гражданам ДНР. В итоге стоимость тура была снижена до 15 000 рублей. Таким образом, по сравнению с туристическим агентством экономия составила 7,5 тыс. рублей или треть стоимости тура.

Для популяризации тура на обратном пути из Санкт-Петербурга в Донецк заехали в Москву, где проводилась обзорная экскурсия с посещением Красной и Театральной площадей, Могилы неизвестного солдата, Охотного ряда, Храма Василия Блаженного, Лобного Места, ГУМа, набережной Москва-реки, Храма Христа Спасителя, Арбата, Москва Сити, Лужников. Пообедали в Трапезной Храма Христа Спасителя. Всем туристом очень понравилась поездка, они были в восторге от условий проживания, питания, экскурсионного обслуживания. Они будут рекламировать аналогичный тур в Санкт-Петербург на следующий год.

Отдельными направлениями развития туристической индустрии на малых турпредприятиях могут выступать:

работа с профсоюзными организациями промышленных предприятий с непрерывным циклом (шахт, металлургических, машиностроительных, коксо-химзаводов, обогатительных фабрик, транспорта, агропромышленного комплекса) в «мертвый для туризма» период (ноябрь – март);

работа со школами и вузами;

сотрудничество с молодежными и общественными организациями в части проведения поездок, приуроченных к знаменательным и памятным датам;

«зеленый» туризм, реки и озера России;

рыболовный туризм и другие.

Всё это свидетельствует, что при творческом, инновационном подходе к решению возникающих проблем последние могут быть успешно решены с достаточно высокими экономическими и качественными показателями. Несомненно, такие инновационные решения помогут успешно конкурировать малым предприятиям на рынке туристических услуг как с отечественными, так и с зарубежными турагентствами.

## Список использованных источников

1. Контроллинг не значит контроль / Н.М. Большаков // Регион. – 2008. - № 10. – С.18 – 19.
2. Орлов А.И. Менеджмент. Учебник для вузов. – М.: «Изумруд», 2003. – 298 с.
3. Технологии корпоративного менеджмента / Под ред. И.В.Мишуровой, Н.Ф. Новосельской. - Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. - 544 с.
4. Туриянская М.М., Фомин Ю.В. Контроллинг в туристическом бизнесе: Уч. пособ./ Донецк. ин-т турист. бизнеса. – Донецк, 2008. – 336 с.  
<http://dnr-live.ru/turisticheskiy-biznes-v-dnr-zhiv-issledovanie-dnr-live/>

## **ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ КАК ПЕРВООПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ЭТАП В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА**

*Червякова Елена Владимировна  
старший преподаватель кафедры  
информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. Процесс управления социально-экономическим развитием государства должен обеспечивать положительные изменения во всех сферах жизни населения, в первую очередь рост уровня духовного и экономического развития, минимизируя при этом ущерб для природы. Немаловажным фактором для социально-экономического развития региона является использование потенциала информационных, организационных, предпринимательских, институциональных ресурсов.

Как показывает практика, если администрация не использует долгосрочное планирование, то развитие носит хаотический и случайный характер, а управление превращается в ситуативное реагирование (не всегда эффективное и оперативное) на изменение тех или иных факторов, как внутренних, так и внешних. Поэтому целеполагание должно стать первоопределяющим этапом в управлении социально-экономическим развитием региона. Это позволит успешно координировать разрозненные планы и проекты, будет способствовать сплочению и мотивации исполнителей на разных уровнях. В конце концов, повысит эффективность управления и перспективы, которые еще вчера казались недостижимыми, станут казаться реальными.

Целью данного исследования является разработка требований к долгосрочному планированию социально-экономического развития региона.

Изложение материалов основного исследования.

Для того чтобы высокий уровень социально-экономического развития государства главной целью социально-экономической политики должно стать повышение уровня жизни населения на основе производственного роста субъектов экономики, обеспечение нормального функционирования отраслей социальной сферы, максимально возможной занятости населения.

Для достижения поставленной цели органам всех слоев власти необходимо поставить следующие основные задачи:

- повышение эффективности системы муниципального управления;
- определение точки роста, способной создать импульс для развития экономики региона;
- повышение и стимулирование инвестиционной привлекательности с целью привлечения в экономику региона инвестиций;
- формирование условий для дальнейшего развития малого предпринимательства;
- рациональное использование и устойчивое воспроизводство природных ресурсов, улучшение качества окружающей природной среды;
- создание новых рабочих мест, содействие решению проблемы занятости.

Деятельность местных властей в сфере экономики, учитывая ограниченность ресурсов, заключается в ускорении нужных процессов, а не в прямом участии в деятельности отдельных предприятий. Местные органы управления должны поддерживать инициативы (как частных предпринимателей, так и представителей государственных учреждений), а не давить бюрократической машиной здравые идеи на начальном этапе.

Выработка стратегии развития и наиболее оптимального состава планируемых мер и мероприятий может быть осуществлена в процессе совместного обсуждения проблем регионального развития как с экономической, так и с социальной точек зрения настоящими и будущими специалистами разных профилей и направлений профессиональной деятельности. Директивы (часто до конца не продуманные) просто «спущенные сверху» редко приводят к эффективным результатам.

Выводы. Задача системы органов управления, используя накопленный опыт, грамотно и логически правильно выстроить свою работу так, чтобы повысить уровень предоставления населению услуг во всех сферах деятельности, обеспечить дальнейшее социально-экономическое развитие на территории региона и реализацию приоритетных национальных проектов в здравоохранении, образовании, жилищном строительстве, активизировать все факторы, обеспечивающие условия роста валового муниципального продукта, сбалансированного решения узловых проблем региона.

Список использованных источников

1. Берченко, Н. Г., Костерова, Р. Я. Оценки уровня рационального использования экономического потенциала региона Текст. / Н. Г. Берченко, Р. Я. Костерова // Регион: экономика и социология 2005. – №1. – С.192-197

2. Гапоненко, А.Л., Панкрухин, А.П. Стратегическое управление. – М., 2004. 200 с.

3. Государственное и муниципальное управление: разработка и реализация стратегии: моногр. Текст. /Ю. Н. Лапыгин [и др.]; под ред. проф. Ю. Н. Лапыгина. Муром: Изд.-полиграфический центр МИ ВлГУ, 2005. – 412 с.

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

*Шумкова Екатерина Александровна,  
преподаватель  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Уровень развития национальной экономики государства можно определить по одному из важных факторов – качеству трудового потенциала страны. К качеству можно отнести: демографические характеристики населения, обеспеченность необходимыми продуктами и услугами, при условии, что в основе трудового потенциала лежит образованность населения и его мобильность, что позволяет создать конкурентные преимущества.

В широком смысле, согласно Международной организации по стандартизации ISO понятие качества звучит следующим образом: «Качество – это совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности», а в более узком по содержанию термин «качество проекта» рассматривается как степень соответствия совокупности его характеристик требованиям проекта.

Качество проекта рассматривается не только как результат какой-либо деятельности, но и как процесс формирования характеристик и достижения внутреннего потенциала.

Комплекс характеристик компетенций, который отражает способность специалиста осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями развития экономики – это и будет определять качество образования.

Управление качеством проекта в менеджменте рассматривается как особый раздел управления проектами. При изучении литературы по управлению проектами, исследователи выделили несколько важных аспектов в управлении качеством проекта:

1. Качество как соответствие рыночным потребностям и ожиданиям (анализ возможностей рынка, качество разработки и планирования проекта).

2. Качество процедур выполнения работ по проекту в соответствии с плановой документацией.

3. Качество как поддержание соответствия хода реализации проекта его плану и определенных заранее характеристик продукции проекта.

4. Качество материально-технического обеспечения проекта на протяжении всего его жизненного цикла.

Управление качеством проекта включает задачи и процедуры необходимые для обеспечения качества получаемых результатов.

Согласно мнению отечественных ученых И.Д. Чечель, И.Д. Грабарь, Л.И. Монахова «образовательный проект – это форма организации занятий, предусматривающая комплексный характер деятельности всех его участников по получению образовательной продукции за определенный промежуток времени – от одного урока до нескольких месяцев».

По мнению другого отечественного исследователя И.Б. Романова «образовательный проект – это совокупность выполняемых в определенной последовательности научных, методических, технологических, организационных, финансовых, коммерческих и учебно-производственных мероприятий, обеспечивающих реализацию образовательной программы».

Как показывает анализ исследований, управление качеством образовательных проектов определен рядом функций:

1. Защитная функция – обеспечение базовых функций проекта, его характеристик.

2. Стимулирующая функция – разработка новых механизмов и инструментов по управлению качеством.

3. Предупредительная функция – обеспечение мер, которые способны поддерживать уровень качества проекта.

4. Инновационная функция – разработка новых методов проектирования инновационной образовательной деятельности с учетом стандартов.

5. Социально – психологическая функция – развития мотивации руководителей и участников проекта по соблюдению требований по обеспечению качества в проектах.

Для решения проблем может использоваться системный подход к управлению качеством проекта. Как и в жизненном цикле проекта есть стадии, так и в процессе управления рисками проекта, данные стадии звучат следующим образом:

1. Инициация управление качеством проекта.

2. Планирование управлением качества проекта.

3. Организация и контроль за качеством в образовательных проектах.

4. Анализ состояния и регулирование качества образовательного проекта.

5. Завершение управлением качеством образовательного проекта.

Также качество образовательных проектов можно определить с помощью следующих показателей:

1. Показатели экономической целесообразности проекта – это показатели, которые характеризуют эффективность вложений в проект, преимущества проекта.

2. Показатели надежности проекта:

- достоверность достижения в поставленные сроки проектных показателей;

- способность адаптации проекта к изменениям внешней среды.

3. Показатели экономического уровня проекта – это показатели, которые характеризуют сравнение показателей проекта с успешными аналогами.

4. Показатели социальной безопасности:

- социо-демографические факторы: рождаемость, смертность, динамика численности населения, продолжительность жизни.

- социо-экономические факторы: показатели доходов населения, производство и потребление продуктов/услуг для населения.

- социо-культурные факторы: расходы государства на культуру и образования населения.

- интегральные факторы - ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала), где суммируются, синтезируются показатели продолжительности жизни, образованности населения и показатели ВВП на душу населения.

Необходимо отметить, что кроме вышеперечисленных показателей качества образовательных проектов одним из важных показателей, является соответствие требованиям действующих нормативно – методических документов.

#### Список использованных источников

1. Управление проектами: основы профессиональных знаний, национальные требования к компетентности специалистов. Версии 3.0, июнь 2010. - М. : Проектная ПРАКТИКА, 2010. - 256 с.

2. Круглов, М. Г. Инновационный проект. Управление качеством и эффективностью / М.Г. Круглов. - Москва, 2013. - 774 с.

3. Хоменко, В.В. Совершенствование методологии управления качеством и конкурентоспособностью высокотехнологичных инновационных проектов / В.В. Хоменко. - М.: ПЕРО, 2015. - 694 с.

## УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ В ПРОЕКТАХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДНР

*Ярембаш А.И.*

*д.э.н., профессор каф. инновационного  
менеджмента и управления проектами  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы при Главе ДНР»*

В настоящее время момент социально-экономическая ситуация в ДНР, осложненная политической обстановкой, вызывают особую тревогу, и для ее стабилизации необходимы масштабные социально ориентированные проекты и программы, требующие, для своей реализации, множества финансовых и материальных ресурсов, ресурсов управления и ресурсов персонала.

Имеющиеся средства, выделяемые на реализацию социально-экономического проекта, не всегда могут обеспечить покрытие дефицита



ресурсов. Поэтому возникает острая необходимость в привлечении инвестиций для восстановления существующих и поиска новых ресурсов, необходимых для решения проблемы социально-экономического развития страны.

Для получения представления о распределении основных видов обеспечивающих ресурсов необходимо формирование модели организационной структуры. Структуризация должна производиться путем закрепления исполнителей за отдельными работами по проекту (или по проектам, входящим в социально направленную программу).

На основе типа и размера обнаруженного дефицита ресурсов, формируются денежные потоки, и оценивается реализуемость проекта. Если прогнозируемая реализуемость не устраивает исполнителя или собственника программы, то можно или отказаться от отдельных проектов, или пересмотреть требования к ним, или принимать решение в отношении применения механизмов повышения реализуемости.

Формирование направлений формирования и реализации проектов социально-экономического развития, осуществляется на основе анализа структуры дефицита ресурсов. Из выбранных направлений развития определяют варианты привлечения дополнительных инвестиций для реализации проекта и формируются денежные потоки с учетом использования дополнительных инвестиций. При этом необходимо разработать модели, которые базируются на привлечении дополнительных инвестиций путем кредитования проектов, а также модели страхования проектов.

Выбор этих моделей обусловлен наличием возможного дефицита ресурсов на момент начала проекта. Если такой дефицит ресурсов, с достаточной степенью определенности существует, то применяют методы привлечения дополнительных инвестиций.

Выбор варианта привлечения финансовых средств определяется уровнем планирования проекта, динамикой финансирования, типом и размером дефицита ресурсов.

Если существует риск возникновения дефицита ресурсов на различных этапах реализации проекта, то целесообразно применять механизм страхования. Выбор модели страхования осуществляется с учетом размера риска и возможного ущерба.

Для того чтобы оценить эффективность каждого из механизмов повышения реализуемости проекта и осуществить выбор рационального варианта можно использовать, например, метод дисконтирования чистого денежного потока [1].

Рациональный метод финансирования выбирают по многим критериям, на основе разработанной аналитической модели выбора лучшего проекта, основанной на методах финансового менеджмента. В этой модели проекты, в условиях различных доступных средств финансирования, рассматривают как множество независимых проектов и сравнивают друг с другом с учетом оценки экспертов и руководителя проекта (программы), который принимает решение, относительно его реализации.

Вышеизложенные аргументы позволяют предложить модель структурирования дополнительных ресурсов, для минимизации дефицитов социально ориентированных проектов. В модели Сравнение множеств осуществляют по следующему правилу:

$$\text{if } \{M_{np}\} \subseteq \{M\} \Rightarrow D = \emptyset, C_R = 0 \quad \text{else } D \neq \emptyset, C_R > 0$$

где: -  $\{M_{np}\}$  множество исполнителей или ресурсов по управлению проектом;

$\{M\}$  - множество существующих ресурсов;

$D$  - дефицит ресурсов;

$C_R$  - стоимость дефицита ресурсов.

Обобщенная схема определения структуры дефицита ресурсов показана на рисунке 1.



Рис.1. Схема определения структуры дефицита ресурсов

Таким образом, на основании всего вышесказанного можно утверждать:

1. Поскольку реализация социально направленных проектов и программ требует привлечения новых ресурсов, разработки новых социальных технологий и высококвалифицированного персонала, то на основе оценки реализуемости проектов можно определить приоритетные направления реализации таких проектов и программ.

2. Использование тех или иных методов возможно только для отдельных задач управления социально ориентированными проектами и процессом социально-экономического развития ДНР.

3. Модели определения типа и размера дефицита ресурсов по социальным программам и проектам, позволяют, в определенной степени, усовершенствовать управление такими проектами и программами.

#### Список использованных источников

1. Дружинин Е.А. Оценка реализуемости проекта в условиях необходимости привлечения дополнительных инвестиций / Е.А. Дружинин, М.И. Луханин, М.С. Мазорчук // Авиационно-космическая техника и технология: Сб. науч. трудов. – Харьков: Гос. аэрокосмический ун-т “Харьк. авиац. ин-т”. – 1999. – Вып. 13. – С. 164-170.

### СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

#### ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ

*Бандылюк В.А.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*Гизатулин А.М.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры управления*

*персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

Безусловно, в наши дни на всех предприятиях, в офисах работодатели обязаны обеспечить безопасные, а главное, соответствующие нормам условия труда для сотрудников. Данными вопросами занимается охрана труда, представляющая собой систему защиты и поддержания жизни и здоровья работников в ходе трудовой деятельности, состоящую из социально-экономических, правовых, организационно-технических, лечебно-профилактических, санитарно-гигиенических, реабилитационных и других мероприятий. Охрана труда и техника безопасности в офисе, обеспечивается правилами, за которые несет ответственность и сотрудник, и работодатель [1].

В условиях современной экономики, большое количество людей проводят большую часть времени на рабочем месте. В большей степени их деятельность связана с напряженной зрительной работой за компьютером. Таким образом, разрабатывая правила охраны труда в офисе, работодатель должен помнить о самом важном вопросе безопасности – использовании компьютеров и оргтехники. Несмотря на то, что почти каждое рабочее место в современном офисе оснащается компьютером, его нельзя назвать абсолютно безопасным устройством. Штатные сотрудники и их руководители обязаны соблюдать установленные законодательством нормы безопасной работы:

- отводить на каждого работника, чье рабочее место оборудовано компьютером с плоским монитором, не менее 6 квадратных метра площади;
- проводить за компьютером не свыше 6 часов;
- оборудовать рабочие места комфортной мебелью для того, чтобы мышцы спины и шеи не напрягались;
- следует регулярно выполнять гимнастику для глаз и тела, чтобы избежать перенапряжения органов зрения и проблем с кровообращением;
- не менее важно ежедневно проводить влажную уборку в местах скопления электроприборов.

Около 90% информации человек получает посредством органов зрения. Несоблюдение норм освещения рабочего помещения, мерцание ламп, которое на первый взгляд не заметно, через пару лет могут вызвать различные заболевания глаз, а также ухудшение психического здоровья. Кроме этого, не только одно наше зрение, но и наш организм в целом остро реагирует на плохое

освещение. Это заметнее всего проявляется в усталости человека, вялости, периодических головных болях, и в итоге – снижение работоспособности. Завышенная яркость освещения также отрицательно влияет на организм человека, как и слишком низкая, способствуя снижению остроты зрения.

Можно снизить возникновение вышеуказанных проблем путем соблюдения норм и рекомендаций [2]:

- световой поток должен составлять 300 Лк;
- яркость осветительных приборов должна быть менее 200 кд/м<sup>2</sup>;
- коэффициент естественного освещения должен быть не менее 1,2%;
- необходимо наличие источника естественного освещения (окна) сбоку от рабочего места;
- необходимо наличие индивидуального освещения, если источников общего освещения недостаточно;
- локальные источники света должны располагаться справа от монитора компьютера;
- не допускается наличие бликов на экране;
- монитор и стол должны освещаться в равной степени.

Более того, к требованиям охраны труда на рабочем месте в офисе также относятся:

- соблюдению пожарных норм безопасности;
- условий деятельности – освещения, размещения сотрудников и их численности на 1м<sup>2</sup>, влажности воздуха, температуры, размещения компьютерной техники и т.п., длительность работы за компьютером;
- безопасность рабочего места – заземленность техники, умение сотрудников обращаться с ней, отсутствие острых углов, стеклянных поверхностей (допускается только оргстекло).

В результате проведенного исследования можно сделать выводы, что проблемы, связанные с охраной труда при работе в офисе, могут возникать по следующим трём основным причинам:

- недостаточное финансирование;
- несерьёзное отношение к охране труда со стороны руководства;
- непонимание своих прав работниками.

Как мы можем видеть, вредные и опасные производственные факторы присутствуют практически на любом рабочем месте, при этом многие из них никак не отражены документально. Поэтому только полная информированность работника о возможных опасностях, подстерегающих его на рабочем месте, и четкое следование рекомендациям, приведенным в нормативных документах, позволит значительно снизить негативное воздействие вышеперечисленных факторов.

#### Список использованных источников

1. Миронова, С. А. Производственная безопасность / С. А. Миронова. – М.: Форум, Инфра-М, 2018. – 446 с.
2. СанПиН 23-05-95. Естественное и искусственное освещение. – М.: Министерство регионального развития Российской Федерации, 2011. – 74 с.

## РОЛЬ ФОРМАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Баранник Ю.Г.  
к.э.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Совершенствование состава и структуры персонала составляет содержание современных систем управления трудом и осуществляются непрерывно. Поэтому организация постоянно ведет кадровое прогнозирование и планирование, проводится найм, движение и высвобождение кадров, создается система ротации, реализуются программы развития персонала и т.п. Однако решить названные проблемы предприятия самостоятельно часто не могут, особенно в условиях развития среднего и малого бизнеса.

При ограниченности материальных ресурсов в организации для совершенствования структуры и состава персонала (найм квалифицированных работников, подготовка и переподготовка кадров и др.) пользуются государственными учреждениями. Положительным направлением такого пользования является то, что государственные органы имеют более обширную информацию о наличии незанятых работников по тем или иным специальностям. Даже урезанная информация по наличию свободной рабочей силы, позволяет регулировать действия компаний и определять политику конкуренции, налогообложения, окружающей среды, устанавливать потребность в тех или иных специалистах.

Государство, как и компании, могут вносить существенные вклады в региональную экономику через занятость и использование региональных образовательных учреждений.

Данные статистики ДНР показывают, что происходит увеличение среднесписочной численности штатных работников:

- деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания увеличилась за I квартал 2018 года - на 30,1%;
- промышленность - на 23,1%;
- временное размещение и организация питания - на 17,1%;
- информации и коммуникации - на 12,1%;
- сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство –на 8,7%;
- искусство, спорт, развлечения и отдых – на 3,8%;
- финансовая и страховая деятельность – на 3,4%.

Разнообразие неправительственных организаций представлено широким диапазоном интересов, например, подготовкой специалистов для конкретного предприятия, защитой прав человека или вопросов социального порядка.

Следовательно, имеются два основных параметра для моделирования институционального обеспечения управленческой деятельности: формальность института и функция в обеспечении управления. По первому параметру

различают формальные и неформальные нормы и правила, по второму — документы, регламентирующие условия управленческой деятельности, и структуры, в которых эта деятельность реализуется. Любое изменение в деятельности организации, является ли оно ответом на трансформацию внешней среды или имеет источник внутри организации, ведет к изменению норм и правил ее функционирования.

В связи с этим значительную помощь могут оказать государственные программы, в которых нужно предусмотреть расходы на обучение. Кадровая поддержка может осуществляться путём организации бесплатного и льготного обучения работников сферы малого и среднего предпринимательства, организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, и лиц, вовлекаемых в предпринимательскую деятельность [1, с. 226-227].

Управленческая проблема состоит в отсутствии и готового, и потенциального управленческого решения. Таким образом, для разрешения этой проблемы следует создать такие нормы деятельности, с помощью которых возможно получать результат в изменившихся условиях. Наличие особых правил, позволяющих находить решение в новом институциональном окружении, даст возможность руководителю контролировать ситуацию, т. е. выявлять и формировать новые правила осуществления деятельности и руководителя и подчиненных. На данном этапе управления при определении потребности фирмы в соответствующей категории работников необходимо учитывать:

- производительность труда или трудоемкость продукции;
- рыночную стоимость или цену производимой продукции;
- уровень квалификации, используемую технологию;
- организацию производства.

Определение потребности в кадрах ведется отдельно по группам персонала. Численность ППП определяется по каждой категории работающих. При планировании численности рабочих определяются списочный и явочный состав. В списочный состав входят все постоянные, сезонные и временные работники. Явочный состав — число рабочих, которые должны находиться на работе в данную смену. Исходными данными для планирования численности рабочих обычно служат объемы производства, трудоемкость производственной программы, штатные расписания, нормы обслуживания, балансы рабочего времени одного среднесписочного рабочего, графики сменности.

При этом необходимой частью институционального обеспечения управленческой деятельности должны быть определенные механизмы управления происходящими изменениями — институциональные метаправила, позволяющие изменять существующие институциональные нормы и правила, особенно если это происходит по инициативе руководителя. Изменяющим правилам принадлежит ведущая роль в снижении производственных и транзакционных издержек организации.

Эффективность институционального обеспечения управленческой деятельности обусловлена действием следующих факторов:

– результативность регламентируемой институциональным обеспечением деятельности, проявляющаяся в достижении поставленных целей;

– высокая степень доверия к системе функционирующих норм и правил участников отношений по поводу предоставления образовательных услуг, выражающаяся на микроуровне в приверженности конкретному учебному заведению;

– способность институционального обеспечения снижать транзакционные издержки организации.

Сравнение содержания и структуры институционального обеспечения управленческой деятельности и интеллектуального капитала организаций позволяет сделать вывод, что институциональное обеспечение управленческой деятельности представляет собой значительную часть интеллектуального капитала организации, включая в себя организационный капитал, часть человеческого и потребительского.

#### Список использованных источников

1. Смирнов, С.Н. Управление персоналом на предприятиях малого бизнеса/ С.Н. Смирнов // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 2: Экономика и управление народным хозяйством; ГОУ ВПО ДонГУУ. - Донецк: ДонГУУ, 2016. - 240 с.

## **ИНСОРСИНГ И АУТСОРСИНГ КАК СТИМУЛЯТОРЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

*Богданов А.В.*

*к.гос.упр., доцент, доцент кафедры краеведения  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Для эффективного развития социально-экономических систем в период трансформации необходимо совершенствовать существующие методы управления. Одним из перспективных методов в настоящее время является инсорсинг.

Инсорсинг – это способ управления предоставлением структурированных услуг, при котором роль поставщиков услуг, отвечающих за соответствие предоставляемых услуг функциональным требованиям, выполняют подразделения, находящиеся под контролем покупателя [1, с. 93]. При инсорсинге стандартные, общие для нескольких подразделений оперативные процессы поручают исполнять автономному центру совместного обслуживания, за что взимается плата, пропорциональная объёмам услуг.

Причины применения инсорсинга: 1) наличие временной избыточной мощности; 2) наличие конкурентного преимущества.



Инсорсинг обеспечивает организации стратегические преимущества путем освоения функций или направлений деятельности на следующих условиях:

- 1) новые виды деятельности в будущем должны развиваться как стратегические для развития основного бизнеса;
- 2) предприятие должно обладать необходимыми ресурсами и потенциалом для развития, чтобы обеспечить привлечение квалифицированных специалистов;
- 3) предприятие должно иметь возможность привлечения новых клиентов за счет расширения деятельности [2, с. 30-31].

Основным недостатком инсорсинга является слабая экономическая заинтересованность дочерней или аффилированной структуры в повышении эффективности деятельности, но это можно решить путем контроля заданного уровня качества бизнес-процессов и должной мотивации персонала.

Для принятия решения о передаче отдельных бизнес-процессов или производственных функций на инсорсинг, необходимо

- 1) провести анализ текущего состояния предприятия и осуществить ряд расчетов;
- 2) на основании расчетов об эффективности использования инсорсинга разработать инсорсинг-проект;
- 3) процесс реализации инсорсинг-проекта включает следующие этапы: определение правовых аспектов деятельности инсорсера, регистрация юридического лица-инсорсера, получение необходимых лицензий и разрешений, определение перечня услуг и их стоимости, разработка типовых договоров, проведение инвентаризации и передача инсорсеру активов, разработка организационной структуры управления и перевод персонала, заключение договора между инсорсером и предприятием.

Инсорсинг также может быть определён как разновидность аутсорсинга, если исполнитель является дочерней компанией или аффилированным юридическим лицом для заказчика [3].

Аутсорсинг – это современная форма деловых отношений, которая связана с развитием совместного предпринимательства и кооперации и базируется на долгосрочных решениях. Стратегический характер принимаемых решений, продолжительность партнерских отношений, добровольность и высокий уровень доверия позволяют рассматривать аутсорсинг как одну из перспективных форм развития бизнеса и обуславливают актуальность исследования этого направления развития производственной кооперации на уровне малого и среднего бизнеса.

Причины выбора компаниями аутсорсинга: 1) сокращение операционных расходов; 2) концентрация на основном бизнесе; 3) создание переменной структуры расходов; 4) доступ к передовым технологиям; 5) увеличение скорости выхода компании (продуктов, товара) на рынок; 6) улучшение качества предоставляемых услуг.

Для социально-экономических систем в период трансформации представляется интересным аутсорсинг совместного предприятия как создание новой компании для развития будущих деловых возможностей. В дальнейшем

персонал и активы клиентов переводятся в совместное предприятие, а не поставщику услуг. Цель такой схемы – повышение качества работы переданного подразделения и разработка товаров (услуг) для продажи третьим лицам. Впоследствии заказчик и поставщик услуг смогут полностью использовать возможности по созданию нового продукта, а клиент разделит с аутсорсером затраты на его разработку. Совместное производство получает свои преимущества за счет специализированных знаний клиента о своем рынке. Взаимосвязи клиента и поставщика усиливаются получением доли в акционерном капитале партнера, что свидетельствует о намерениях поставщика действовать в интересах клиента и обеспечить безопасность совместного бизнеса.

Основные направления такого аутсорсинга: производственный аутсорсинг, аутсорсинг бизнес-процессов, аутсорсинг информационных технологий.

Производственный аутсорсинг применяется в тех случаях, когда компания-производитель принимает решение о передаче отдельного процесса по изготовлению промежуточного продукта внешнему производителю или о продаже части своих подразделений другим компаниям и дальнейшего взаимодействия с ними уже в рамках аутсорсинга. Варианты такого сотрудничества:

- а) партнеры предоставляют сырье, технологии, руководителя-контроллера производственного процесса, а компании – оборудование и рабочих;
- б) партнеры заказывают компании продукцию, и компания с использованием своих технологий, сырья, персонала производит свою продукцию под чужой торговой маркой.

Аутсорсинг бизнес-процессов – передача в полное ведение компании-аутсорсера какого-либо произвольного бизнес-процесса из компании-заказчика. Процессы не являются для компании-заказчика основными (управление персоналом, бухгалтерский, учет, маркетинг, реклама, логистика пр.). Такой вид аутсорсинга наиболее динамично развит в административной или сфере финансово-бухгалтерской сферах. Однако в социально-экономических системах в период трансформации этот вид аутсорсинга практически не используют из-за опасений компаний, разгласить коммерческую информацию или вообще потерять контроль над бизнесом.

Аутсорсинг информационных технологий (IT-аутсорсинг) – это передача специализированной компании полностью или частично функций, связанных с информационными технологиями (обслуживание сетевой инфраструктуры, проектирование и планирование автоматизированных бизнес-систем с последующим постоянным развитием и сопровождением, системная интеграция и пр.).

В целом для социально-экономических систем в период трансформации аутсорсинг можно трактовать как создание целостной организационной системы, в которой выполнение отдельных внутренних функций предприятия трансформировано в централизованное выполнение следующих функций сетью

объединенных между собой предприятий-партнеров. Подобная модель приводит к созданию новых территориально-отраслевых интегральных объединений для совместной успешной кооперации в определённых сферах производства для успешного противостояния конкурентам, и одновременно для конкурентной борьбы между собой в других сферах.

Упомянутая модель может быть реализована в двух вариантах:

1) «ядро-периферия», т.е. сетевая структура крупной компании, доминирующей в иерархической системе мелких партнеров и являющейся главным заказчиком аутсорсинговых услуг в других компаниях;

2) «содружество», т.е. сеть одинаковых по размерам предприятий, которые кооперируются для повышения общей конкурентоспособности, стимулирования инновационных и коммерческих процессов, упрощения управленческого процесса.

Первый вариант (территориальный) является привлекательным для малого и среднего бизнеса при условии существования на определённой территории крупного промышленного предприятия. По этому варианту все партнеры получают определенные преимущества: головное предприятие обеспечивает себе большую мобильность в стратегическом плане и ускоренную адаптацию к конъюнктурным изменениям на рынке; средние предприятия обеспечивают относительную стабильность своему бизнесу (например, финансовые услуги, субподрядные работы, инжиниринг и т.д.); малые предприятия обеспечивают выполнение задач головного предприятия.

Второй вариант (кластерный) является привлекательным для всех участников проекта за счет централизации выполнения подразделениями аутсорсингового типа определённых внутренних задач. Это может быть реализовано как на базе уже существующих соответствующих структурных подразделений одного из участников, так и на базе новых самостоятельных подразделений силами всех участников.

*Выводы.* Развитие инсорсинга и аутсорсинга свидетельствует об их значительном потенциале в условиях трансформации социально-экономических систем. Успешное овладение этими стратегиями на предприятиях ДНР позволит существенно повысить эффективность бизнес-процессов, сохранить имеющиеся рабочие места, создать условия для восстановления жизнеспособности, возникновения новых рабочих мест, повышение прибыльности производства, решение социально-экономических проблем регионального уровня.

#### Список использованных источников

1. Аксенов, Е. Аутсорсинг: 10 заповедей и 21 инструмент / Е. Аксенов, И. Альтшулер – С.Пб. : Питер, 2009. – 464 с. : ил. – (Серия «Теория менеджмента»).

2. Клементс, Ст. Аутсорсинг бизнес-процессов. Советы финансового директора / Стюарт Клементс, Майкл Доннеллан при участии Седрика Рида;

под общ. ред. В.В. Голда; пер. англ. Н.И. Кобзаревой. - М.: Вершина, 2006. – 416 с.

3. Рудая, И.Л. Аутсорсинг: методология и практика : монография / И.Л. Рудая. – Самара : Универс групп, 2009. – 230 с.

4. Хейвуд, Дж. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Брайн Хейвуд. - М.: Вильямс. - 2002. – 300 с.

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ**

*Брюхина Н.Г.*

*аспирант кафедры экономики и управления*

*научный руководитель Коваленко Н.В.*

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой*

*экономики и управления*

*ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный  
технический университет», г. Алчевск, ЛНР*

Превращение интеллектуального капитала в стратегический ресурс инновационно-ориентированной организации, в условиях становления постиндустриальной экономики, требует повышения качества принятия решений при выборе стратегий ее развития.

Интеллектуальный капитал повышает компетентность и возможности внутри организации. Обмен информацией и опытом между сотрудниками помогает им работать над достижением общих целей. Сотрудничество усиливает синергию внутри организации, что в конечном итоге приводит к повышению эффективности работы организации. Взаимодействие между сотрудниками создает трансформированные знания и, благодаря обмену информацией, организация может достичь заранее определенных целей.

В условиях эволюции требований к персоналу от квалификации к компетенции, в динамично изменяющейся рыночной среде, достаточно актуальным направлением становится использование компетентностного подхода для оценки персонала. Изменение инструмента оценки персонала с применением модели компетенций на региональных предприятиях повышает уровень интеграции и согласованности всех процессов управления персоналом.

Применение модели компетенций способствует формированию и развитию специалистов с высоким уровнем профессионализма, позволяет добиться сплоченности коллектива, достичь роста эффективности труда и занять уверенную конкурентную позицию.

Модель компетенций – структурированный набор необходимых компетенций, которые можно идентифицировать и измерить относительно индикаторов поведения [1].

Этапы разработки модели компетенций могут различаться в зависимости от величины организации, области деятельности и потребностей конкретной

должности.

Но для того, чтобы модель компетенций была действенной, при ее разработке следует соблюдать определенные требования [4]:

а) прежде всего, необходимо выяснить, какой результат должен быть достигнут, то есть определить миссию предприятия, цели, пути их достижения, изучить опыт наиболее успешных конкурентов и т. д;

б) к процессу разработки модели следует привлекать менеджеров по персоналу, функциональных руководителей предприятия, иногда работников;

в) компетенции должны быть сформулированы четко, ясно и конкретно;

г) количество ключевых компетенций не должно быть слишком большим, ведь в противном случае это приводит к демотивации персонала;

д) должны быть определены уровни владения каждой конкретной компетенцией и сформулированы соответствующие поведенческие индикаторы.

Правильное использование модели компетенций в системе управления персоналом обеспечивает эффективное решение задач организации, способствует достижению стратегических целей организации и повышает ее конкурентоспособность, сокращает число ошибок при рекрутинге персонала.

Инновационная направленность компетентного подхода обусловлена непосредственными изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании [2].

Для достижения максимальной эффективности модели компетенций сотрудники должны быть проинформированы о ее преимуществах.

Модель компетенций как эффективный инструмент управления персоналом становится все более популярной на предприятиях. Однако на разных предприятиях она функционирует в несколько модифицированных формах, адаптированных к реалиям конкретных предприятий и интегрированных в уже существующие системы управления. Такая адаптация позволяет значительно усовершенствовать уровень управления персоналом, даже не проводя затратных действий по изменению устаревшей системы.

Однако процесс интегрирования модели компетенций требует учета многих факторов, в частности финансовых возможностей проекта, количества оцениваемых сотрудников, специфики деятельности предприятия, психологического климата в коллективе, структуры управления персоналом, уже существующих систем оценивания и тому подобное.

С нашей точки зрения, проблемы адаптации моделей компетенций под цели, задачи и особенности функционирования предприятия в зависимости от вида его деятельности, является перспективным направлением исследования.

Нуждается в глубоких научных разработках и система показателей, анализ которых позволил бы делать выводы о целесообразности внедрения той или иной модели компетенций на предприятии и оценивать уровень эффективности такого внедрения. В целом это способствовало бы повышению качественного уровня управления персоналом и создавало условия для получения предприятиями более высоких финансово-экономических результатов

хозяйственной деятельности.

Проблема оценки человеческого капитала является масштабной, сложной и нерешенной. Человеческий капитал как составная часть интеллектуального капитала организации и инвестиции в него, является одним из основных факторов повышения конкурентоспособности предприятия.

Компетенции включены в образовательные стандарты. Следующим этапом необходимо внедрение компетенций в организационные модели региональных предприятий всех отраслей с целью повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников [3].

В частности, необходимо на основе требований работодателей к навыкам и умениям соискателей применять Национальные квалификационные стандарты. Они должны учитываться образовательными учреждениями при подготовке специалистов. Данная система позволит оценивать соответствие кандидата требованиям конкретной вакансии, а работникам получать в зависимости от своих способностей соответствующие сертификаты.

Но проблема заключается в том, что в настоящее время в Донецкой Народной Республике и в Луганской Народной Республике не создана Национальная система профессиональных компетенций и квалификаций по стандартам.

Более того, региональные предприятия сталкиваются с проблемой несоответствия кадровых потребностей организаций и профессиональных возможностей потенциальных сотрудников.

Для обеспечения конкурентоспособности трудовых ресурсов Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики необходимо развивать систему управления квалификациями и подготовки кадров.

Набирает обороты интеграция с Российской Федерацией, при производстве продукции используются технологические стандарты РФ и ЕврАзЭС, в результате меняются условия функционирования предприятий и, как следствие, изменяются и компетенции, определяющие суть той или иной профессии. Необходимо адаптировать опыт ведущих российских предприятий по формированию эффективных моделей компетенций к реалиям социально-экономической системы ЛНР и ДНР.

Стоит отметить и тот факт, что в России, в процессе создания Национальной системы квалификаций, на крупных предприятиях стали создаваться и развиваться корпоративные университеты, представляющие собой конкурентную среду профессионального образования. Направленность образовательной политики корпоративных университетов - подготовка сотрудников, способных управлять инновациями и изменениями на любом уровне и в любой сфере.

Перспективы дальнейших теоретико-методологических исследований в данном направлении основываются на необходимости прикладных разработок, направленных на формирование моделей компетенций, адаптированных для применения в практической деятельности региональных предприятий.

## Список использованных источников

1. Кучерова, С. Оценка и развитие персонала на основе модели компетенций / С. Кучерова, К. Косс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1411>.
2. Карташов, С. А. Рекрутинг: найм персонала: учебное пособие / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Под ред. Ю.Г. Одегова. – 2-е изд. – М: Экзамен, 2014. – 319 с.
3. Ваулина, Н. В. Преимущества создания и использования модели компетенций в системе управления персоналом / Н. В. Ваулина, О.В. Бурдюгова// Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 4076–4080. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/971142.htm>.
4. Как разработать модель компетенций руководителя среднего звена [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Elena.Galotchkina@cfsgroup.ru](mailto:Elena.Galotchkina@cfsgroup.ru), [www.cfsgroup.ru](http://www.cfsgroup.ru).

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ,  
СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И РОЛЬ В СИСТЕМЕ  
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Вербицкая А.А.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Петенко А.В.*

*к.э.н, доцент, доцент кафедры*

*управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Под государственной кадровой политикой (где субъектом выступает государство) подразумевается стратегия, политический курс, направленный на работу с кадрами на общегосударственном уровне; это государственная стратегия по формированию, развитию и рациональному использованию кадров страны. То есть, ГКП является официально признанной и закреплённой в документах государства совокупность идей, принципов, целей, приоритетов и ориентиров по урегулированию государством кадровых явлений, что выражается в стратегии формирования и использования, восстановления трудового потенциала общества.

Кадровая политика государства представляет собой ту основу, на осуществлении норм и положений которой ведётся кадровое обеспечение государственных органов. Т.к. первоочередная работа по управлению общественными процессами ведётся исполнительными органами государственной власти, то их профессиональное обеспечение становится очень важным направлением деятельности государства в современных условиях.

Субъект ГКП - то, что является носителем определенных законов, полномочий, прав и ответственностей в разработке и осуществлении ГКП, активная сторона трудовых взаимоотношений. Объектом ГКП - то, на что направлены действия субъекта; это работники или их определенные категории и группы, а также процессы, связанные с трудовой деятельностью и взаимоотношениями в коллективе. Создание ГКП в современных условиях - это сложный, многогранный процесс. Все их действия должны выполняться только в пределах и на основании закона, это делает кадровую политику объективным механизмом обеспечения гарантий и прав служащих.

Проанализируем этапы формирования ГКП. Очень популярное мнение, что государственная кадровая политика всегда была в равной степени деструктивной в течение всего постсоветского времени. Количество кадров регулярно уменьшалось, и данный процесс продолжается и в настоящее время, способы противодействия «утечке умов» не осуществлялись, так же как и по активизации прироста кадров из-за рубежа, проблема молодежи постоянно рассматривается, однако о серьезных положительных изменениях в возрастной структуре работников пока говорить не стоит.

Если проанализировать ситуацию более подробно, то можно выделить ряд этапов эволюции системы государственного регулирования.

В начале экономических реформ для них было характерно обвальное падение бюджетного финансирования науки. В то же время возникали новые области деятельности в экономике, где деятели науки успешно использовали свои знания и квалификацию. Неслучайно именно в этот период, вопреки значительному оттоку кадров за рубеж, он, тем не менее, был значительно сокращен, в сравнении с переходом научных работников в иные сферы деятельности.

Учитывая данные обстоятельства, было выбрано направление на сохранение кадров, однако решить эту проблему было практически невозможно. Уменьшение финансирования было до такой степени существенным, что ситуация была не контролируемой как на правительственном уровне, так и на уровне отдельных институтов. В это время был издан ряд постановлений, который касался доплат за степени, звания и квалификацию, различных премий и надбавок, стартовало сразу несколько программ поддержки научных кадров - Программа грантов для поддержки научных исследований учёных-докторов наук и государственной поддержки ведущих научных школ. Последняя была способом дополнительного финансирования ведущих учёных, поэтому помощь получали как известные научные школы, которые воспитали научных лидеров, так и сравнительно молодые научные группы.

Одновременно ставилась цель предотвращения и замедления «утечки умов»: в первый и последний раз была предпринята попытка разработать конкретные государственные меры по регулированию миграции научно-технических кадров. В общем, проблема, касающаяся сохранения кадров,



решалась без учета сменяющейся роли государственного сектора науки, а также без пересмотра его масштабов и структуры.

В институтах администрация также не имела возможности действовать эффективно, так как даже значительное перераспределение бюджетов институтов на заработную плату во вред другим статьям расходов не помогло обеспечить нормальное жизнеобеспечение работников науки.

Начало 2000 г. - этап, который можно охарактеризовать как период частой смены руководителей науки, когда кадровые аспекты научной политики почти всецело оказались на периферии интересов правительства. В это время реализовывались небольшие инициативы, нередко они заканчивались с появлением нового руководства, которое имело собственное мнение на направления поддержки и развития науки. Нормативно-правовые стороны регулирования почти не изменялись, и именно потому в данный период начали закладываться глубокие и системные кадровые проблемы, решить которые не удастся даже в настоящее время. Последние годы можно рассматривать в качестве следующего этапа эволюции кадровой политики. В концептуальных и стратегических документах правительства уже уделяется большое внимание вопросам усовершенствования кадровой структуры, восстановления преемственности, повышения качества научного потенциала. В рассматриваемый период бюджетные выделения на науку стали увеличиваться значительными темпами.

Учитывая это можно было наблюдать видимый рост числа нормативно-правовых актов в области кадровой политики (в этот период было принято более 80% всех постановлений и указов, касающихся кадровой политики, которые появились в постсоветский период), который во многом был обусловлен пересмотром программ, которые уже существуют - поддержка ведущих научных школ, программ грантов молодым и других инициатив.

Помимо этого, цели, сформулированные правительством в области кадровой политики, и во многом меры, которые реализуются или предлагаются к введению, изменились не существенно. В течение всего постсоветского периода главными целями были цели, приведённые в табл. 1.

Таблица 1

## Цели и мероприятия государства в области кадровой политики

Цели государственной политики	Меры
Сохранение научных кадров	Ведение надбавок за ученые степени и звания. Ведение надбавок ученым, которые занимают административные позиции.
Привлечение молодежи в науку	Ведение надбавок, грантов, премий и стипендий молодым ученым и аспирантам. Снабжение молодых семей жильем. Ведение отсрочки от службы в армии для аспирантов очного отделения. Отстранение от службы в армии кандидатов наук.

<p>Повышение качества кадрового потенциала науки</p>	<p>Переоценка порядка присвоения ученых степеней и званий в сторону более жестких требований к качеству научной работы.</p> <p>Внедрение пилотной системы оплаты труда, которая бы предусматривала дифференцированную оплату труда в зависимости от полученных результатов работы ученых.</p> <p>Стимулирование подвижности молодых исследователей путем поощрения ее в государственном секторе науки и между государственным сектором науки и малыми инновационными фирмами.</p>
--	---

В наши дни государство является главным, однако, не единственным субъектом кадровой политики. В организационно-управленческой схеме к субъектам КП можно отнести государственные органы и учреждения, партийные, общественные, хозяйственные организации. В социологическом плане - народ, социальные группы, классы, нации и т.д.

Кадровая политика государства, которая проводится в текущем моменте развития общества, отличается многосубъектностью и полиобъектностью, т.е. существованием нескольких центров управления и разнонаправленностью управленческого воздействия при регулировании кадровых процессов.

Сущность современной кадровой концепции заключается в том, что государство и человек - социальные партнеры в профессионально-трудовой и интеллектуальной самореализации личности.

Главная цель государственной кадровой политики - это формирование высокопрофессионального, стабильного, сбалансированного государственного аппарата.

Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач:

1. Разработать и внедрить систему поиска и отбора в государственный аппарат преимущественно квалифицированных специалистов;

2. Контроль постоянного профессионального развития государственных служащих, используя механизмы повышения их квалификации, обучения, аттестации, квалификационных экзаменов и т.д.;

3. Сформировать надежный кадровый резерв для наиболее серьезных должностей, используя как внутренние, так и внешние источники;

4. Создать систему правовой и социальной защиты государственных служащих;

5. Осуществление организационно-управленческое обеспечения деятельности государственного аппарата. В итоге можно сделать вывод, что кадровая политика имеет огромное значение потому, что она ориентирована на развитие человеческих ресурсов производства, а человеческие ресурсы вводят в действие все остальные ресурсы предприятия.

## СПЛОЧЁННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Германчук А.Н.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры  
маркетингового менеджмента*

*Аксёнова М.С.*

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

В современных условиях человеческие ресурсы играют большую роль в развитии социально-экономических систем. Частным примером социально-экономической системы является организация или предприятие. Учёными в сфере менеджмента и управления персоналом уже давно установлено, что человеческий фактор играет важную роль в достижении организацией поставленных целей. Успех предприятий зависит от каждого отдельного работника. Поэтому важно создавать на предприятии такие условия, в которых работники будут выполнять свою работу наиболее эффективно.

Первым основным фактором, влияющим на эффективность труда работников, является социально-психологический климат коллектива, а его основой является сплоченность. В современном мире вопрос формирования сплоченности является особо важным и достаточно сложным, так как труд большинства работников автоматизирован и компьютеризирован. Сплоченность коллектива играет важную роль в достижении предприятием своих целей. От уровня сплоченности трудового коллектива зависит морально-психологический климат, который влияет на трудоспособность и производительность персонала. Также степень сплоченности напрямую связана с тем, насколько каждый отдельный работник стремится выполнять свою работу для достижения общей цели.

Для эффективного управления сплочённостью коллектива предприятия необходимо проведение систематической оценки её уровня. Одним из критериев оценки эффективности управления сплочённостью на предприятии может быть уровень выполнения плановых показателей деятельности. С целью определения уровня выполнения плановых показателей на предприятии ООО «Галактика» была проведена оценка выполнения плановых показателей по экономической, социальной и организационной эффективности (табл. 1).

Таблица 1

### Оценка эффективности управления персоналом предприятия

Показатели	Весовое значение	Оценка выполнения	Взвешенная оценка
<b>1. Экономическая эффективность</b>			
1.1. Уровень расходов труда	0,10	142,4	14,24
1.2. Производительность труда	0,13	166,7	21,671
1.3. Уровень расходов на оплату труда	0,14	139,8	19,572

1.4. Товарооборот на 1 тыс. руб. фонда оплаты труда	0,14	71,6	10,024
1.5. Прибыль (убыток) на 1 тыс. руб. фонда оплаты труда	0,15	164,3	24,645
1.6. Валовой доход на одного работника	0,10	110,9	11,09
1.7. Прибыль (убыток) на одного работника	0,15	147,5	22,125
1.8. Среднемесячная заработная плата	0,09	155	13,95
Итого экономическая эффективность:	1	-	137,317
2. Социальная эффективность			
2.1. Морально-психологический климат	0,18	100	18
2.2. Улучшение качества товаров	0,17	135,7	23,069
2.3. Экономия ресурсов	0,16	135,2	21,632
2.4. Степень удовлетворенности персонала работой	0,2	100	20
2.5. Средние затраты на нового работника	0,14	113,4	15,876
2.6. Средние затраты на обучение одного работника	0,15	125	18,75
Итого социальная эффективность:	1	-	117,327
3. Организационная эффективность:			
3.1. Текучесть персонала	0,2	150	30
3.2. Соотношение численности управленческого аппарата и других категорий работников.	0,1	123,5	12,35
3.3. Надежность работы персонала	0,2	123	24,6
3.4. Равномерность загрузки персонала	0,16	110,6	17,696
3.5. Уровень трудовой дисциплины	0,16	101,3	16,208
3.6. Укомплектованность кадрового состава	0,18	134,2	24,156
Итого организационная эффективность:	1	-	125,01
Комплексный показатель эффективности управления персоналом предприятия:			126,5

Для оценки показателя эффективности была использована следующая шкала:

- менее 95 баллов – неудовлетворительно;
- 95 - 100 баллов – удовлетворительно (но не использованы все возможности);
- 100 - 105 баллов и выполнены все частные показатели – хорошо;
- более 105 баллов – отлично.

Оценка выполнения планов по экономической деятельности показала, что почти все планы перевыполнены на 35% и больше: уровень расходов труда (142,4%), производительность труда (166,7%), уровень расходов на оплату труда (139%), прибыль на 1 тыс. руб. фонда оплаты труда (164,3%), прибыль на одного работника (147,5%) и среднемесячная заработная плата (155%). Валовой

доход на одного работника перевыполнен на 10,9%. А показатель товарооборота на 1 тыс. руб. фонда оплаты труда недовыполнен на 28,4%. В целом показатели экономической эффективности имеют отличную оценку (137,3 балла).

Анализ выполнения показателей по социальной эффективности показал, что социальная эффективность имеет отличную оценку (117,3 балла). Все показатели выполнены, среди них четыре перевыполнены: качество товаров (135,7%), экономия ресурсов (135,2%), средние затраты на нового работника (113,4%) и средние затраты на обучение одного работника (125%). Показатели морально-психологического климата и степени удовлетворенности персонала работой выполнены на 100%.

Показатели организационной эффективности также имеют отличную оценку (125,01 балла). Все показатели перевыполнены: текучесть персонала (150%), соотношение численности управленческого аппарата и других категорий работников (123,5%), надежность работы персонала (123%), равномерность загрузки персонала (110,6%), уровень трудовой дисциплины (101,3%), укомплектованность кадрового состава (134,2%).

$$\begin{array}{l} \text{Комплексный показатель} \\ \text{эффективности управления} \\ \text{персоналом предприятия} \end{array} = \frac{137,3+117,3+125,01}{3} = 126,5$$

Проведённая оценка показала, что на предприятии отличная эффективность управления персоналом – комплексный показатель равен 126,5 баллам. Самое высокое значение имеют показатели экономической эффективности (137,3 балла), в числе которых наибольшее значение имеет показатель прибыли на 1 тысячу рублей ФОТ, а наименьшее - товарооборот на 1 тыс. руб. фонда оплаты труда.

Самое низкое значение имеют показатели социальной эффективности (117,3% балла), среди которых наибольшее значение имеет показатель качества товаров, а наименьшее – средние затраты на нового работника.

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что на предприятии ООО «Галактика» высокий уровень сплоченности. Следовательно, система управления предприятием характеризуется высоким уровнем эффективности управления персоналом.

#### Список использованных источников

1. Балабанова, Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак – К.: Центр учбової літератури, 2011 р. – 486 с.
2. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога/ С.Ю. Головин. — М.: АСТ, Харвест, 1998.
3. Кордуэлл, М. Психология. А - Я : словарь-справочник / М. Кордуэлл ; пер. К. С. Ткаченко. - Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2000. - 448 с.
4. Мошек Г.Е. Менеджмент предприятия: уч. пособ. / Г.Е. Мошек, Л.А. Гомба, Л.П. Поддубная – К.: КНТЕУ, 2002. – 453 с.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Голоперова Л.Ю.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
Петенко А.В.  
к.э.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В настоящее время во многих организациях кадровой политике не уделяется достаточное внимание; она оказывается пассивной, в ее основе не существует кадровой стратегии.

Характерное значение в борьбе за улучшение конкурентоспособности организации на рынке обеспечивает система координирования персонала, осуществляющаяся в кадровых технологиях, поскольку в условиях рыночной экономики резко меняются потребительские предпочтения, уравнивается стоимость, качество и ассортимент товаров. Принципом конкурентоспособной организации оказывается возможность адекватно реагировать на изменения внешней среды, вовремя проводить необходимые реформы и создавать конкурентоспособную продукцию. Следовательно, организации необходимо исследовать новые технологии, что невозможно без совершенствования кадровой политики, без улучшения качества человеческих ресурсов. К сожалению, большинство отечественных кадровых служб пока еще только осваивают технологии кадрового менеджмента. В сегодняшней экономике кадровая политика организации должна быть направлена, прежде всего, на улучшение человеческого капитала.

Человеческий капитал является одним из наиболее важных факторов долговременного экономического роста.

Любая кадровая политика ориентирована на то, чтобы увеличить полезную отдачу от использования трудовых ресурсов. Осуществление задач и целей управления персоналом реализуется через кадровую политику.

Необходимость осуществления целенаправленной и активной кадровой политики была безукоризненно освоена в странах с рыночной экономикой в связи со становлением системного менеджмента, что повлекло за собой формирование существенно новой модели кадрового менеджмента – управление человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами обогатило и развило систему стратегического менеджмента.

С этой точки зрения понятие «политика» представляется более обширным, чем понятие «управление». В социологическом плане политика определяется через всевозможные общественные явления: право, экономику, социальные группы, мораль, религию и др. В основном виде кадровую политику считают как тактику применения всевозможных ресурсов организации ради достижения организационных целей.

Развитие кадровой политики в большинстве зависит от эффективности управления на уровне регионов, улучшения региональных экономических кластеров, в чём на сей момент заинтересованы все субъекты хозяйствования от государственного до частно-корпоративного. Благоприятная кадровая политика, возникает вследствие систематического учета и анализу влияния окружающего мира, адаптации производства к внешним воздействиям. Кадровая политика организации действует вне зависимости от того, насколько она целенаправленно и осознанно сформирована и реализуется руководством. Кадровая политика - это «особая зона» для персонала, которая относится к групповым ценностям и целям; она не оставляет в стороне никого из участников коллектива. Если ее совершенствованием не занимается руководитель, то часто ее приоритеты и правила создают сотрудники в определенных планах, ценностях, лозунгах и т.д.

Многогранность и сложность управления персоналом предусматривает значительное разнообразие направлений в данной проблеме. Кадровая политика вступает в состав других видов политики организации и может быть проанализирована в различных нюансах. В основном, это технико-технологический нюанс, предусматривающий надобность принимать во внимание степень становления определенного изготовления, особенности применяемых в нем технологий, производственных критерий и др. Организационно-экономический нюанс дает раскрыть вопросы, связанные с планированием количества и состава рабочих, материальным и моральным стимулированием, внедрением рабочего времени и т. д. Социально-психологический нюанс выделяет вероятность предусматривать трудности социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения всевозможных психологических и социологических процедур в практику работы. И в заключение, правовой нюанс трудности содержит вопросы соблюдения критерий трудового законодательства в работе с персоналом.

Управление персоналом является исключительно сложным процессом, которые имеет необыкновенные закономерности и индивидуальности, познание которых нужно специалистам и руководителям современного производства.

Кадровая политика является неотъемлемой частью стратегии развития организации, занимая особое положение в системе управления персоналом, обусловливаемое спецификой человеческого фактора. Повышение роли последнего в развитии производства в актуальных сейчас критериях увеличивает на качественно новый уровень проблему развития кадровой политики. Важно обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства. В узком смысле это набор конкретных пожеланий, ограничений и правил во взаимоотношениях людей и организации.

Кадровая политика обязана расширять возможности организации, реагировать на изменяющиеся требования рынка в ближайшем будущем. Главные свойства кадровой политики организации: ориентация на долгосрочное планирование, связь с планом развития организации, философия в отношении сотрудников, значимость роли персонала, система

взаимозависимых функций и процедур по работе с персоналом, таковых как оценка трудовой деятельности персонала.

Осуществляется кадровая политика в управлении персоналом – это комплексная и сложная работа, которая направлена на рациональное распоряжение возможностями и способностями человека в организации. Существует потребность в формировании теоретических баз и стратегий развития, рационального включения и востребованности самого ценного капитала общества – человеческого ресурса, его знаний и профессионального опыта. Характерной задачей кадровой политики является подготовка ответов на все вопросы сотрудников, которые связаны с управлением персоналом организации. Необходимо учесть, что включение сотрудников в процесс формирования кадровой политики на шаге постановки целей и задач – один из главных причин успеха.

В организациях для продуктивного управления персоналом необходимо уделять особенное внимание организационной культуре. Для этого следует проводить ее диагностику.

Диагностика организационной культуры необходима для того, чтобы выявить недочеты имеющейся организационной культуры, сдерживающие развитие организации, и моменты которые содействуют ее развитию.

Программа развития работников, как одна из основных частей программы работы с персоналом, положительно действует на профессиональный потенциал сотрудников, их мотивацию к продуктивному труду и содействует реализациям планов организации.

Для размеренной работы организации, планирования ее развития чрезвычайно принципиальным является долгосрочное планирование кадровой политики организации. В зависимости с планируемыми темпами развития производства и прогнозами состояния рынка рабочей силы, организации следует просчитать структуру и численность штата в будущем.

В целях углубления и увеличения экономических, технических, правовых, экологических, социально-психологических знаний проводится профессиональная подготовка работников. Профессиональное обучение в системе переподготовки и повышения квалификации носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности.

План развития персонала реализуется на основе принципов партнерства, взаимодействия, объективности и мотивации к труду. Существенными направлениями деятельности организации является: улучшение структуры организации, реформы системы компенсации и мотивации, оценка и развитие работников, ориентации на продажи, улучшение корпоративной и организационной культуры и системы социальных связей. Следовательно, в организации эффективная кадровая политика не может существовать без учета и согласования интересов обеих сторон трудовых отношений – сотрудников и работодателей.



### Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебное пособие / А.Я. Кибанов, К.Д. Захаров, И.А. Федорова; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : Проспект, 2014. – 80 с.
2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Люберцы: Юрайт, 2014. – 513 с.
3. Исследование систем управления персоналом организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/26349/1/978-80-87966-44-0\\_2014.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/26349/1/978-80-87966-44-0_2014.pdf).

## ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

*Горенная Д.О.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
научный руководитель Смирнов С.Н.  
к.т.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Находясь в сфере насущных интересов общества, социальная политика является одной из наиболее важных составляющих его деятельности.

Термин «социальная политика» является весьма многогранным. Социальную политику можно рассматривать с нескольких сторон: как способ удовлетворения социальных потребностей, а также как инструмент для разрешения возникающих в социальной сфере противоречий. Социальная политика - это одна из частей внутренней политики государства, которая воплощена в его социальных программах, и регулирующая отношения в обществе посредством интересов основных социальных групп населения [1, с. 14].

Фундамент социальной политики был заложен еще во времена античности, в те моменты, когда мыслители выражали представления об идеальном государстве [2, с. 38]. Элементами социальной политики является политика в области социальной защиты, а именно: политика молодежи, семейная политика, а также политика социальной защиты людей с ограниченными возможностями и пожилых людей.

В широком смысле, социальная политика охватывает все сферы жизнедеятельности членов общества. Так, социальная политика рассматривает вопросы по обеспечению населения необходимыми товарами и услугами социальной инфраструктуры, денежными средствами, занимается охраной и укреплением здоровья населения, а также созданием специальных достойных условий для достойной жизни граждан.

Без хорошо налаженной эффективной социальной политики не может быть успешного государства, поскольку она напрямую влияет на народонаселение.

На современном этапе, социальная политика должна быть направлена на полную защиту населения государства от негативных последствий рыночных отношений в экономической сфере. Социальная политика имеет множество функций, из которых можно выделить ряд основных. Важнейшей функцией социальной политики является обеспечение политической устойчивости власти.

Данная устойчивость в обществах разного типа обеспечивается по-разному, однако суть остается неизменной. Социальные группы должны влиять на политические решения, удерживая при этом доминирующее давление на власть, например, господствующим классом. Социальная политика должна в полной мере обеспечивать социальную устойчивость общества и его безопасность. Устойчивая социальная структура должна обладать свойством динамичности, в противном случае, общество становится слабым, приходит в упадок, а впоследствии и вовсе перестает существовать. Сила социальной структуры выражается в ее возможности противостоять как внутренним, так и внешним опасностям, которые могли бы привести к ее разрушению.

Социальная политика обязана обеспечить распределение власти в обществе так, чтобы оно признавалось большинством. К основным функциям социальной политики также следует отнести такое распределение экономических ресурсов, которое бы удовлетворяло большую часть населения.

Правильное распределение экономических ресурсов ведет к повышению материального уровня жизни людей в обществе, решению проблем различных социальных групп и т.к. Социальная политика также занимается рядом вопросов, которые заключаются в обеспечении полной экологической безопасности государства.

Экологическая безопасность, в свою очередь, это состояние защищенности окружающей среды и жизненно важных интересов человека от возможного негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности [3, с. 21]. Обеспечение государством и обществом гарантии защищенности населения - еще одна немаловажная функция социальной политики. Эффективная социальная защищенность призвана обеспечить каждому члену государства гарантии достаточного уровня жизни, минимально необходимого для развития его способностей, а также обеспечивающих его при утрате тех или иных способностей.

Таким образом, социальная политика направлена на повышение уровня и качества жизни населения, Постоянное совершенствование механизма социальной защиты и гарантий, создания условий для максимального удовлетворения духовных и материальных потребностей населения благодаря стимулированию трудовой активности граждан. Посредством основных и дополнительных функций, социальная политика обеспечивается налаживанием отношений в обществе, а также происходит управление социальным развитием общества и государства в целом.

### Список использованных источников

1. Холостова, Е.И. Социальная работа: Теория и практика: учебное пособие / Е.И. Холостова, А.С. Сорвина. - Москва: ИНФРА-М, 2007. - 427 с.
2. Самыгин, С.И. Социальная политика: Учебник для бакалавров / С.И. Самыгин, И.А. Янкина, А.В. Рачипа. - Москва: ИТК Дашков и К, 2015. - 224 с.
3. Астахов, А.С. Экологическая безопасность и эффективность природопользования / А.С. Астахов, Е.Я. Диколенко, В.А. Харченко. — Вологда: Инфра-Инженерия, 2018. — 323 с.

## АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОБОТА КАК ТРУДОВОГО РЕСУРСА

*Давыдова Д.Ю.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*Гизатулин А.М.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры управления*

*персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

В современном обществе все больше людей отдают предпочтение технологиям будущего. Предприятия все чаще применяют автоматизированные станки. Со временем, технологии все быстрее входят в нашу жизнь. Роботизация большинства стран земного шара ускоряет темп. Страны с развитой капиталистической экономикой пытаются снабдить роботами те отрасли производства, которые есть возможность автоматизировать и чьи товары рентабельны для экспортной торговли. В то же время все чаще возникает вопрос о том, к чему может привести роботизация и являются ли роботы трудовым ресурсом?

Одним из факторов в быстротечном автоматизировании трудовой деятельности на нынешний момент является удешевление робототехники. За последнее десятилетие цены на роботов опустились на 27%, а в следующие 10 лет, согласно прогнозу Банка Америки, ожидается снижение цен еще на 22%.

Согласно IFR, в 2019 году относительная концентрация роботов в перерабатывающей промышленности равняется 85 роботов на 10 000 работников. Государства с самой большой относительной концентрацией роботов, в настоящее время это Республика Корея (710 роботов на 10 000 работников) и Сингапур (658 роботов) [4].

При условии отдельного анализа по областям, то Южная Корея сохраняет превосходство среди других стран мира с 2010 года. К роботизации, прежде всего, предрасположены такие отрасли производства как электротехника и автомобилестроение. Около 90% роботов использованы в электронной промышленности [3].

Следующими располагаются Германия и Япония. Страна Восходящего Солнца является самым крупным международным экспортером индустриальных роботов: в 2018 году Япония снабдила рынок 153 тысячами единиц оборудования, обеспечив приблизительно 52% от общего спроса. Далее следуют США и Канада. Главный потребитель в этих странах — автомобильная промышленность [4].

Согласно прогнозу аналитиков, с 2019 по 2021 год основные роботизированные устройства возрастут как минимум на 15% в общей сложности за год. Суммарный оборот закупок в мире возрастет до 520 900 единиц в 2021 году. Предполагается, что с 2019 по 2021 год на заводах во всех государствах будет размещено свыше 1,7 миллиона новейших индустриальных роботов [5].

Многочисленные эксперименты показали, что машина с успехом замещает человека, а также бюджетнее на предприятии, чем сотрудник. Отдельно стоит подчеркнуть, что один робот способен замещать пару сотен рабочих вместе взятых. Помимо этого, за многие годы использования, роботы не только самокупаются, но и ускоряют темпы производства в несколько раз. Подобные исследования были осуществлены компаниями Changing Precision Technology, Mcdonald's, Vanguard Plastics Corp. и FANUC Robotics [7].

В общем, возможно сделать вывод, что введение робота в производство имеет множество достоинств: 1) понижение трудозатрат; 2) снижение брака и замены деталей; 3) экономия материалов; 4) экономия энергии; 5) низкая стоимость обработки; 6) усовершенствование управления; 7) снижение себестоимости запасов; 8) повышенная гибкость при смене изделия или проекта.

Другими словами – роботы являются более производительными и почти не допускают брака (только если они неправильно настроены человеком). Это означает, что роботизация, увеличивающая производительность, снижающая издержки и удешевляющая производство, будет абсолютным благом для капиталиста.

В заключение особо стоит выделить, что в ближайшем будущем роботы возьмутся за низкооплачиваемый труд и однообразные, и опасные для здоровья и жизни, тяжелые операции. Это должно сделать производственные процессы более эффективными и исключить возможность ошибок.

#### Список использованных источников

1. Ассоциации робототехнических предприятий Северной Америки (RIA) [[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.robotics.org/>
2. Китайский союз индустрии роботов (CRIA) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://robohub.org/tag/cria/>
3. Корейская ассоциация робототехники (KAR) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.korearobot.or.kr/eng/?ckattempt=1>
4. Наемный труд и роботизация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://politsturm.com/naemnyj-trud-i-robotizaciya/>

5. Японская ассоциация роботов (JARA) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jara.jp/e/>
6. RBR50 2018 Names the Leading Robotics Companies of the Year [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.roboticsbusinessreview.com/wp-content/uploads/2018/06/RBR\\_RBR50\\_WP.pdf](https://www.roboticsbusinessreview.com/wp-content/uploads/2018/06/RBR_RBR50_WP.pdf)
7. Robotics application in flexible manufacturing systems: prospects and challenges in a developing country Bello S.K Department of Mechanical Engineering, Lagos State Polytechnic, Lagos-Nigeria [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pdfs.semanticscholar.org/dc83/7008cef26c3c7fe9bc11b65bfaf16592796a.pdf>
8. The 2017 RBR50 List Names Robotics Industry Leaders, Innovators [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.roboticsbusinessreview.com/download/2017-rbr50-list-names-robotics-industry-leaders-innovators/>

## **ПРИМЕНЕНИЕ КОУЧИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СПОСОБ БОРЬБЫ С РАЗОБЩЕННОСТЬЮ КОЛЛЕКТИВА**

*Данилова В.Ю.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
научный руководитель Смирнов С.Н.  
к.т.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Современный рынок предъявляет высокие требования к организации, что подталкивает их к непрерывному развитию для поддержания и укрепления позиций на рынке. Эффективная расстановка кадров, степень их взаимодействия, а также их заинтересованность в результатах труда определяющим образом влияет на эффективность организации в целом.

Стремление достигать целей организации с помощью высокоэффективного коллектива наблюдается у большинства предпринимателей, однако только единицы могут похвастаться наличием такого коллектива в своей организации. Разобщенность коллектива становится причиной недостаточной степени кооперации труда, что приводит к снижению эффективности организации и низкой степени удовлетворенности сотрудников трудом.

Зачастую руководитель стремится решить проблемы с персоналом быстро, без тщательного разбирательства и без отрыва от производственного процесса. Компания ориентирована на поиск эффективного руководителя и индивидуальные цели, однако происходит обесценивание труда всех команды, что приводит к низким результатам. Основными последствиями является накопление кадровых проблем, рост недовольства среди членов коллектива, снижение показателей производительности труда. Все перечисленные

проблемы – отражение корпоративной культуры большинства отечественных компаний [2, с. 25]. Современные кадровые технологии предполагают ряд методик, которые направлены на сплочение коллектива и помогают организации наладить коммуникации в коллективе, решить острые конфликты между сотрудниками, а также между руководством и подчиненными, распределить рабочие функции с максимальной пользой для сотрудников и организации, использовать новые знания для роста производительности труда.

Коучинг является одним из наиболее результативных инструментов повышения эффективности работы коллектива, поддержки и сопровождения индивидуального и корпоративного бизнеса, содействия достижению наивысших результатов при наименьших затратах. Коучинг значительно повышает качество межличностных взаимоотношений в коллективе, формирует гибкость и адаптивность, как отдельных сотрудников, так и коллектива в целом к изменениям в организации [3, с. 25].

Коучинг — это специально организованный процесс, который позволяет найти наилучшие пути решения текущих и будущих задач, активно привлекая сотрудников, тем самым повышая их вовлеченность, ответственность и приверженность, а также способствует развитию внутреннего потенциала каждого сотрудника. Коучинг в современных организациях также применяется для выявления работников с лидерским потенциалом и организации их карьерного продвижения.

Благодаря многочисленным исследованиям известно, что персонал без воздействия не выкладывается на полную силу при выполнении функциональных обязанностей. Тогда 10% персонала не вкладывают много сил в работу, независимо от мотивационной системы организации, 10 % хорошо работают и без стимулирования со стороны руководства, а работа остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования [7, с. 312]. Поэтому так важно подобрать эффективный инструмент воздействия на персонал, которым и является коучинг.

Дауни Майлз в своих трудах подчеркивает, что групповой коучинг не только позволяет научить его участников взаимному уважению, а также отбрасывать все личное ради интересов команды, но и позволяет достигнуть коллективу такого состояния, когда они настроены друг на друга, могут дополнить друг друга и без внешнего вмешательства включаться в командную работу и решать насущные вопросы [6].

Положительно оценивают пережитый опыт тренингов с коучем и участники данного процесса. По словам Анны Берегич, коучинг помог осознать, как работать над собой, в каком направлении, с помощью того, что коуч подталкивал работать, самому копаться в себе и находить ответы на нужные вопросы. Мотивацией является осознание того, что ты можешь достичь больших результатов, чем мог себе представить изначально, заниматься интересным делом [1, с. 34].

Признаками успешной работы коллектива можно назвать умение членов коллектива слышать и понимать друг друга, предложить и получить

необходимую помощь при выполнении работы, проявление гибкости в распределении ролей и стремление прикрывать друг друга, отсутствие иерархии в отношениях, ведение здоровой дискуссии при решении сложных проблем, применение креативности, воображения и интуиции во время работы, забота членов команды друг о друге и общем благосостоянии, а также взаимная отчетность за достижение целей [4, с. 63].

Если рассматривать групповой коучинг с этой точки зрения, то роль коуча команды отчасти заключается в том, чтобы помочь команде уменьшить влияние отвлекающих факторов и достичь группового умственного состояния.

Обсуждение, как достигнуть цели, является следующим этапом формирования командного мышления в коллективе. Возможность раскола заметно снизится, если выработано соглашение о сотрудничестве отдельных ее членов. В процессе обсуждения из предложений, которые были выдвинуты, коллектив выбирает базовые правила для всех, которые могут быть доработаны позднее. Базовые правила могут включать в себя соглашения о функциях и регулярности собраний команды, о ценностях, которых будет придерживаться команда (честность, уважение и т. д.), договоренность о том, в каких случаях решения будет принимать команда, а в каких — руководитель.

Решения принимаются четко и с легкостью, новое видение создается при полном сотрудничестве всей команды. Стоит только коллективу достичь этого состояния, и он сохранит это настроение надолго, заражая им всех, кто с ней соприкасается. Однако через некоторое время весь процесс начнется сначала и в процессе отношения укрепляются и становятся все более близкими и доверительными [6]

В результате внедрения командного коучинга в систему управления персоналом организация руководство организации получает команду профессионалов, умеющих быть эффективными, независимо от уровня сложности поставленных задач. Коучинг способствует вовлеченности, а вовлеченный в общее дело сотрудник становится в среднем на 30 % эффективнее [5].

Итак, разобщенность коллектива становится причиной снижения производительности труда, потери творческого интереса к работе и высокой степени конфликтности в коллективе. Коучинг позволяет решить кадровые проблемы и достичь командного мышления коллектива. Развитие коучинговой культуры позволяет повышать эффективность персонала за счет благоприятной атмосферы доверия. Ключевыми ценностями организации становятся ответственность, стремление к развитию, эффективные коммуникации с обратной связью высокого качества, командность и лидерство.

Для повышения эффективности отечественных организаций необходимо внедрять методику коучинга при работе со своим персоналом. С помощью общения коллектив формирует цели, решает, как их нужно достичь, минимизирует личные разногласия и приходит к определенной модели поведения, которая позволяет понимать друг друга и использовать преимущества каждого члена коллектива в трудовой деятельности. Главное,

что стоит помнить при их применении, то что результат должен превышать затраты, потраченные в ходе реализации технологий.

#### Список использованных источников

1. Алешникова, В.И. Использование профессиональных услуг консультантов. Модульная программа для менеджеров / В.И. Алешникова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 34 – 36.
2. Богатырева, О.Н. Кадровые технологии в системе управления персоналом: учебное пособие/ О.Н. Богатырева, Е. Ю. Бармина. - СПб., 2013. – 46 с.
3. Данилова, В.Ю. Пути применения современных кадровых технологий в организации / В.Ю. Данилова, С.Н. Смирнов // Современные технологии управления персоналом: материалы круглого стола; ГОУ ВПО «ДонАУиГС»; под науч. ред. С.Н. Смирнова.; под общ. ред. А. М. Стадник. – Донецк, 2018. – С. 23-28.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Учебник/ под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2017. – 138 с.
5. Ливак, Н. С. Технологии командного коучинга как фактор повышения эффективности организации / Н.С. Ливак [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wpg.com.ua/tehnologii-komandnogo-kouchinga-kak-faktor-povyisheniya-effektivnosti-organizatsii/>
6. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://marketing.wikireading.ru/38207>
7. Яхонтова, Е. С. Управление отношениями в компании: Учебник/ Е.С. Яхонтова. – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2010. – 470 с.

### **РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА**

*Данилова В.Ю.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
научный руководитель Смирнов С.Н.  
к.т.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Высокая эффективность использования всех имеющихся ресурсов заставляет предпринимателей искать способы улучшения деятельности. Труд является одним из наиболее ценных ресурсов, так как без него другие ресурсы не приносят результата, поэтому многие исследования направлены на улучшение результатов трудовой деятельности коллектива. Создание благоприятного психологического климата способствует росту отдачи



коллектива. Этим обоснована актуальность поиска способов формирования и поддержания комфортного социально-психологического климата.

Социально-психологический климат представляет собой состояние коллектива, которое характеризуется уровнем социального восприятия и мерой удовлетворённости его членов различными сторонами общения и взаимодействия, стилем и уровнем управления. Он неодинаков в разных коллективах и по-разному оказывает влияние на членов коллектива [2].

Благоприятный психологический климат проявляется в единстве действий сотрудников; принятии сотрудниками целей, ценностей и норм групповой жизни коллектива; высокая требовательность и доверие сотрудников друг к другу; свободное выражение собственного мнения членами организации при обсуждении всех вопросов жизни коллектива; удовлетворённость принадлежностью к учреждению; высокая степень взаимопомощи и здоровая критика; достаточная информированность членов организации обо всех аспектах её внутренней жизни, отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения и взятие личной ответственности за общее дело каждым из сотрудников [1].

Основные направления деятельности руководителя по формированию благоприятного психологического климата представлены ниже.

Благоприятный психологический климат отличается высокой степенью удовлетворенности членов коллектива, проявляющейся в отношениях с коллегами, с руководителем, хороших условиях труда, достойном уровне заработной платы и т.д. Руководитель для формирования и поддержания комфортного для работы социально-психологического климата может использовать такие средства объединения коллектива, как выделение особых ценностей, правил, признаков, выгодно отличающих организацию от других и доведенных до сведения сотрудников, четкое формирование первоочередной цели перед сотрудниками, к достижению которой стремится служебный коллектив, стиль, формат общения или другая особенность, которая является «визитной карточкой» сотрудников.

Особенностью мотивации членов коллектива является индивидуальный подход. Он основан на знании руководителя о желаемом вознаграждении, на которое рассчитывает каждый сотрудник в результате своей деятельности. О мотивах деятельности есть множество теорий, однако наиболее распространенные мотивы сосредоточены, на желании сотрудника быть признанным в коллективе, участвовать в сложных проектах, развиваться и проявлять себя, работать в хорошей команде, желание иметь материальное и моральное вознаграждение за отлично выполненную работу. Руководитель для поддержания хорошей атмосферы способствует творческим поискам сотрудников, поддерживает хорошие начинания, доверять сотрудникам выполнение их задач без постоянного давления и контроля. Рядом исследований доказано, что сотрудники работают лучше всего, если они руководствуются собственной мотивацией.

Феномен сплоченности проявляется в том, что коллектив способен высокоэффективно трудиться, когда является слаженным механизмом, однако при низкой мотивации, сотрудники могут принять единое решение не прилагать больших усилий в труде. Поэтому важно развивать в коллективе необходимые ценности, учитывать личностные качества при отборе и обеспечивать мотивацию сотрудников.

Стиль руководства играет не последнюю роль в формировании благоприятного социально-психологического климата. В зависимости от стиля, руководитель может мобилизовать сотрудников или же задушить творческий порыв членов коллектива, может способствовать дружелюбным отношениям между коллегами или же создавать конкурентную среду между ними.

Уважение, доверие и обучение позволяют руководителю выстроить эффективные отношения со своими подчиненными и оказывать на их деятельность благотворное влияние. Основой возникновения таких чувств у подчиненных является определенное поведение руководителя по отношению к ним. Зачастую оно проявляется в оценке индивидуальности каждого сотрудника руководителем, его компетентности при распределении благ, а также умение начальника обучить сотрудников, подать пример и помогать развиваться [3].

В целом деятельность руководителя можно представить в виде совокупности элементов, формирующих доверительное отношение к нему и способствующее формированию благоприятного психологического климата в коллективе.

Прежде всего, руководитель является организатором всей трудовой деятельности, в зависимости от уровня руководителя, он совершает стратегическое, тактическое или оперативное планирование деятельности организации, а также отвечает за дальнейшую реализацию и результаты трудовой деятельности. Руководитель должен уметь грамотно формулировать цель и задачи, учитывать интересы и способности своих подчиненных при организации процесса и вовлекать сотрудников в процесс принятия решений для возникновения новых идей и желания у подчиненных выполнять работу лучше и качественнее.

Такие качества руководителя как чуткость и проницательность позволяют руководителю эффективно взаимодействовать со своими сотрудниками, понимать нужды коллектива и при необходимости помогать в их удовлетворении, быть справедливым руководителем и заработать авторитет в коллективе. Руководитель участвует в решении сложных споров, распределении материальных благ согласно вкладу каждого работника, ответственен за реализацию нематериального поощрения, признания сотрудников, а также является при необходимости наставником и советчиком для каждого подчиненного.

Важный элемент – представительство. Руководитель выражает общее мнение коллектива, борется за интересы своих сотрудников, старается удовлетворить нужды своих подчиненных, тогда как они выполняют цели организации. Например, улучшение условий труда, переговоры с вышестоящим

начальством, с руководителями смежных подразделений по поводу решения острых проблем, защита своих сотрудников от необоснованных обвинений, организация материальной помощи при острой необходимости.

Эмоционально- психологическое воздействие предполагает любые действия руководителя, направленные на сплочение коллектива, поддержание благоприятного социально-психологического климата и роста производительности труда. Руководитель с помощью своего авторитета, знаний, способностей должен уметь убеждать, поощрять, своевременно устранять конфликты и способствовать поддержанию приятной рабочей атмосферы в коллективе [4].

Таким образом, благоприятный психологический климат способствует росту эффективности трудовой деятельности. Однако для этого необходимо сформировать правильные ценности в коллективе и поддерживать необходимый уровень мотивации у сотрудников. На создание благоприятной атмосферы влияют как личностные качества руководителя, так и его стиль поведения.

Для получения положительных результатов каждый руководитель должен научиться понимать и адекватно оценивать своих сотрудников, строить доверительные отношения с ними, способствовать их развитию и профессиональной реализации. Благоприятный психологический климат в совокупности с правильным влиянием руководителя позволяют успешно достигать целей организации, эффективно использовать человеческий капитал и творческий потенциал, а также работать в комфортной обстановке.

#### Список использованных источников

1. Дьяченко, Т.Н. К вопросу о роли руководителя по созданию социально-психологического климата в коллективе образовательной организации / Т.Н. Дьяченко // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по мат. L междунар. студ. науч.-практ. конф. № 10(49) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://nauchforum.ru/archive/MNF\\_humanities/10\(49\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/10(49).pdf)
2. Калашникова, А.Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе / А. Е. Калашникова // Психология, социология и педагогика. -2014. - № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychology.snauka.ru/2014/05/3177>
3. Роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата в коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://samopoznanie.ru/articles/rol\\_rukovoditelya\\_v\\_formirovanii\\_blagopriyatnogo\\_spk\\_v\\_kolle/](https://samopoznanie.ru/articles/rol_rukovoditelya_v_formirovanii_blagopriyatnogo_spk_v_kolle/)
4. Подкорытов, Н.М. Роль руководителя в формировании психологического климата в служебном коллективе / Н.М. Подкорытов, В.А. Генкина // Психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-rukovoditelya-v-formirovanii-psihologicheskogo-klimata-v-sluzhebno-kollektive>.

## РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗА СЧЁТ КАДРОВЫХ МОДЕРНИЗАЦИЙ

*Данилова В.Ю.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Петенко А.В.*

*к.э.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Кадры играют важную роль в любой сфере деятельности. От человеческого фактора зависит эффективность использования всех ресурсов, степень соответствия полученных результатов поставленным целям, возможность совершенствования трудового процесса для получения лучших результатов. Работа медицинских учреждений не только в большей степени зависит от человеческого фактора, но и участвует в процессе восстановления трудовых ресурсов. Уровень результативности медицинских учреждений влияет на продолжительность жизни людей, её качество, возможность трудиться и приносить благо обществу.

Отечественная система здравоохранения требует серьёзных изменений, чтобы соответствовать нуждам общества и иметь возможность оказывать своевременную медицинскую помощь пациентам. На данный момент остро стоит проблема нехватки кадров в медицинских учреждениях и низкой заинтересованности сотрудников в результатах труда.

Учитывая результаты современных исследований, доказано, что комфортная рабочая обстановка, обмен опытом и поддержание научного интереса, а также высокая значимость результатов труда для общества способствуют росту удовлетворенности работой и развитию творческого потенциала. Это означает, что требует модернизации кадровая политика медицинских учреждений.

Медицинские работники часто работают в стрессовых ситуациях, в условиях информационной перегрузки, частого переключения внимания, проведения сложных исследований, большой ответственности. Все эти факторы приводят к перенапряжению и моральному истощению сотрудников.

Комфортная психологическая обстановка способствует гармоничной работе, что проявляется в вежливом отношении к пациентам, внимательности к ним, доверительных отношениях пациента и больного, а также в атмосфере взаимопомощи между коллегами.

Также многие образовательные программы требуют модернизации, так как научный прогресс не стоит на месте. Так как качество медицинской помощи напрямую зависит от квалификации медицинских работников, в России совершенствуется система непрерывного медицинского образования, в том числе дистанционного. Например, осуществляется поэтапный переход на

аккредитацию всех врачей и медицинских сестер на основе разрабатываемых профессиональных стандартов, критериев аккредитации, учитывающих современные клинические рекомендации (протоколы лечения) и происходит развитие целевой системы подготовки в высших учебных заведениях, создание всероссийской базы вакансий в медицинских организациях. Отечественная система образования также нуждается в применении новых стандартов. В связи с тесным взаимодействием с Россией, необходима организация обмена опытом с российскими специалистами. В Донецке большое количество специалистов стремятся к получению новых знаний, развитию области, в том числе и молодые кадры.

В нашей области стремятся углубить знания специалистов, поэтому проводятся различные конференции. Учитывая сложную политическую ситуацию, вторая международная научно-практическая конференция «Медицина военного времени Опыт Донбасса 2014 – 2019» направлена на обмен опытом врачей военного времени, оказание первой неотложной помощи и дальнейшей реабилитации. Несмотря на то, что мероприятие объединило в Донецке порядка 1000 специалистов из ДНР, ЛНР и РФ, следует развивать данное направление и в мирном русле, существует масса опыта по другим областям медицины, которая упускаются в контексте военной тематики. Необходимо сделать традиционным проведение подобных конференций, а также расширение тематики проводимых мероприятий. В России с 2010 г. осуществляются клинические разборы с интернет-трансляцией на медицинские учреждения ФМБА России, что можно реализовать и в нашем регионе при возникновении нестандартных ситуаций для роста эффективности лечения пациентов.

Рациональная организация труда является неотъемлемой частью производственного предприятия, однако бюджетные организации часто страдают от сложностей, вызываемых недостаточным уровнем организации труда. Рабочее время сотрудников зачастую используется нерационально, так как высококвалифицированные специалисты выполняют несвойственные им функции в связи с нехваткой персонала и нерациональной организацией труда. Средний и младший персонал также сталкивается с проблемой нерационального использования рабочего времени. Например, за счет потерь на передвижение по подразделениям учреждения. Исследования показывают, что в среднем 30- 35 % рабочего времени медицинского персонала составляют потери.

Вышеизложенное свидетельствует о необходимости проведения ряда кадровых модернизаций. В частности, острыми проблемами являются нехватка кадров в медицинских учреждениях, нехватка знаний и необходимость их получения, поиск новых подходов к рационализации труда в сфере здравоохранения.

Нехватка кадров обусловлена отсутствием желания старшего поколения работать после выхода на пенсию и небольшим притоком младшего поколения для работы в медицинских учреждениях.

Несмотря на то, что Донецкий национальный медицинский университет ежегодно выпускает около 350 специалистов, общий дефицит врачей в ДНР составляет около 5000 человек на 2018 год. Молодые специалисты испытывают стресс при адаптации к новому рабочему месту. Именно поэтому необходимо внести в направления кадровой работы наставничество. Оно позволяет новому сотруднику легче пройти процесс психологической и профессиональной адаптации к новому коллективу. Такого рода практика в российских учреждениях активно используется и способствует сохранению профессионализма и трудовой активности высококвалифицированных врачей и медицинских сестер с большим стажем работы. Также наставничество позволит удержать в штате пожилых сотрудников, которые не всегда могут практиковать, но имеют огромный опыт работы с пациентами и рады поделиться им с молодым поколением.

Нехватка знаний специалистов является следствием устаревания информационных баз для обучения и повышения квалификации медицинского персонала. Решением данной проблемы, помимо реорганизации программ обучения, является проведение конференций, круглых столов, видеотрансляций и других методов обмена опытом у специалистов.

Для решения проблем с потерями рабочего времени, нерациональным использованием труда необходимо перераспределение рабочей силы и повышение квалификации руководящих кадров медицинских учреждений. Зачастую руководящие кадры в больницах не имеют образования в сфере управления, что можно исправить получением дополнительных знаний на курсах, в том числе с помощью дистанционного обучения, организованных за счет бюджетных средств. Новые знания в области управления позволят усовершенствовать организационную структуру каждого отдельного предприятия с учетом специфики деятельности, особенностей пациентов и персонала организации. В частности, в связи с тем, что возрастает роль среднего персонала возможно перераспределение функций для максимального использования потенциала высококвалифицированных кадров и младшего медицинского персонала.

Для снижения общего напряжения, связанного со спецификой деятельности медицинских работников, рекомендуется внедрение мероприятий, направленных на сплочение коллектива. Например, организация коллективных мероприятий (празднование крупных праздников, поздравление сотрудников с повышением, свадьбой, пополнением в семье и т.д.), создание «почты доверия» для своевременного выявления проблем в коллективе, что будет способствовать формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Проведение подобных мероприятий позволят решить острые проблемы в коллективе, улучшить социально-

психологический климат и создать основу для развития коллектива до стадии формирования прочных связей между сотрудниками. Поощрение коллективных заслуг заставляет сотрудников слагать свои усилия при выполнении задач и учиться коллективной работе.

Таким образом, в молодом государстве необходимо развитие сферы здравоохранения, в том числе за счет проведения кадровых модернизаций. Рост квалификации специалистов, привлечение молодых работников, повышение заинтересованности трудом у медицинского персонала в целом способствует сохранению и улучшению здоровья населения, что в свою очередь способствует повышению производительности труда, уменьшению расходов на здравоохранение и на социальное обеспечение. Благоприятный социально-психологический климат способствует меньшей раздражительности работников, их комфортному и плодотворному общению с коллегами и больными.

В результате реализации предложенных мероприятий улучшается качество поставленных диагнозов пациентам и скорость обслуживания, а также возникает доверительное общение больных с медицинским персоналом.

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*Данилова В.Ю.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
Ляхова Л.С.  
к.э.н, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Каждая организация имеет своеобразную структуру рабочих мест, которая разработана исходя из потребностей и возможностей компании. Несмотря на то, что должность может иметь одинаковое название, различные компании по-разному могут представлять себе функциональные обязанности определенного сотрудника, требования к должности и личностным качествам работника. Это способствует формированию внутреннего рынка труда в каждой организации. Любая частная организация может влиять на размер заработной платы, объем льгот, поощрять развитие персонала и создавать условия для комфортного рабочего процесса.

Медицинские учреждения относятся к бюджетным организациям, что значительно ограничивает их функционал в отношении материального стимулирования персонала и создания конкурентоспособных условий труда. Тем не менее, наличие и развитие трудового потенциала сотрудников соответствующей квалификации необходимо для успешного выполнения этими

учреждениями своих функций и роста качества обслуживания пациентов. Этим и обуславливается актуальность проблем функционирования и развития внутрифирменного рынка труда медицинских учреждений

Внутрифирменный рынок труда медицинских учреждений, как и организаций любой другой сферы деятельности, представляет собой систему социально-трудовых отношений, которая ограничена рамками одной организации и нацелена на формирование и эффективное использование трудового капитала.

Целью функционирования внутрифирменного рынка труда является обеспечение стабильной и эффективной деятельности организации с помощью достижения баланса спроса и предложения рабочей силы организации [4]. При этом для медицинских учреждений самым острым вопросом является привлечение ценных специалистов и удержание их в штате.

Внутрифирменный рынок труда в медицинских учреждениях обладает совокупностью как общих, так и специфических признаков [5]. Основные из них:

долгосрочный характер взаимоотношений между работодателями и работниками;

продвижение, основанное на результатах деятельности каждого работника;

зависимость заработной платы от срока работы на данном рабочем месте;

специфический характер подготовки кадров;

узкая специализация работников;

потребность в непрерывном повышении квалификации кадров;

В ходе анализа проблем функционирования внутрифирменного рынка труда в медицинских учреждениях была выявлена проблема текучести кадров и, как следствие, их нехватки. В сфере здравоохранения наблюдается постоянный дефицит трудовых ресурсов и отсутствие безработицы при полной штатной укомплектованности медицинских учреждений [3]. Сотрудники вынуждены из-за нехватки кадров и низкой заработной платы работать на несколько ставок, за счет чего и формируется укомплектованность штата. Это говорит о низком уровне развития внутрифирменного рынка труда.

Тяжелая экономическая и политическая ситуация в регионе является причиной оттока квалифицированных специалистов из учреждений здравоохранения. Также часть специалистов уходит работать в частные медицинские учреждения, так как там выше уровень заработных плат и больше льгот. Напряженная работа, низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда делают труд в бюджетных медико-профилактических учреждениях малопривлекательным для молодежи и зрелых работников. Уменьшается количество работающих врачей-пенсионеров [2, с. 49].

Учитывая это, следует согласиться с мнением автора [6], определяющим в качестве перспективного направления развития внутрифирменного рынка труда развитие социально-психологических приемов и способов воздействия на процесс формирования коллектива (создание оптимального социально-



психологического климата), развитие отдельных работников (методы психологического отбора, оценки персонала). Эти аспекты актуальны и для медицинских учреждений.

На данный момент в большинстве медицинских учреждений управлением отделениями занимаются врачи, которые имеют достаточный стаж работы в этой организации и умеют грамотно справляться с экстренными ситуациями. Этот подход достаточно оправдан, такие люди при наличии личностных качеств и уважения коллектива становятся экспертными лидерами. Однако это чаще всего бывает недостаточно. Учитывая роль руководителя в эффективности работы всего коллектива, первому, зачастую необходимы и знания в области управления. Посещение курсов повышения квалификации или применение технологий дистанционного обучения, организованных за счет бюджетных средств, позволят руководителям получить эти знания и облегчить процесс внедрения мероприятий по развитию персонала [1].

С целью развития рядового медицинского персонала, целесообразно проведение внутренних собраний, круглых столов, научных заседаний, на которых должны обсуждаться и решаться актуальные рабочие проблемы, характерные для конкретного учреждения. Организация круглых столов позволит сотрудникам не только выступить с интересными докладами и получить новые знания, но и в целом будет способствовать сближению коллектива и формированию механизмов коллективной работы. В некоторых больницах и сейчас проводят круглые столы, сотрудники участвуют в региональных конференциях, что повышает инициативность работников и служит дополнительной мотивацией к труду в конкретной организации. Данную практику следует расширить на все отечественные медицинские учреждения.

Для смягчения адаптационных условий молодого поколения медицинских работников рекомендуется внедрить в практику управления персоналом медицинских учреждений систему наставничества. Это обусловлено тем, что молодые специалисты испытывают стресс при адаптации к новому рабочему месту.

Выявлению и развитию трудового потенциала персонала будет способствовать поощрение инициативности и нестандартного подхода к работе. При этом сотрудники должны выполнять работу в срок и качественно, методы работы они могут выбирать сами. Например, если врач обладает высоким уровнем компетенций и успешно лечит пациентов, но отходит от стандартных протоколов лечения, то не стоит ущемлять его деятельность, если это не грозит здоровью и жизни пациентов. Персонал, который не может реализовать свой потенциал в коллективе, в конце концов, теряет интерес к работе и становится безынициативным, что является высоким риском для здоровья пациентов. Тогда как профессиональный и личностный рост, привлечение к решению сложных задач, поощрение инициативы работников служит основой для роста

лояльности сотрудников, повышения производительности труда и эффективности учреждения в целом.

Таким образом результаты проведенного исследования позволили сделать вывод о том, что, целью внутрифирменного рынка труда в медицинских учреждениях является привлечение квалифицированных кадров и проведение мероприятий для их удержания в организации, включая всестороннее развитие персонала. Развитие медицинского персонала предполагают повышение квалификации управленческого аппарата, совершенствование системы внутреннего обучения персонала, внедрение мероприятий по адаптации молодых специалистов и поддержанию интереса опытных кадров, сплочение коллектива. Развитие внутрифирменного рынка труда медицинских учреждений путем реализации приведенных выше мероприятий позволит сократить уровень текучести кадров, избежать издержек и рисков, связанных с наймом новых работников, реализовать себя работающим сотрудникам и повысить эффективность медицинских учреждений. Это, в свою очередь положительно отразится на качестве жизни людей и её продолжительности.

#### Список использованных источников

1. Аттаева, Л.Ж. Организация и управление работой медицинского коллектива в современных условиях / Л. Ж. Аттаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-i-upravlenie-rabotoy-meditsinskogo-kollektiva-v-sovremennyh-usloviyah>.
2. Данилова, В.Ю. Совершенствование коллективной трудовой деятельности с целью рационализации труда на примере КУ «ГКБ № 5 г. Донецка» / В.Ю. Данилова, Ю.Г. Баранник // Управление персоналом: новые задачи: материалы V Республиканской студ. науч.-практ. конф. (Донецк, 25 апреля, 2019 г.) / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2019. – С. 48-54.
3. Костанян, А.А. Рынок труда медицинских работников: проблемы, задачи и перспективы / А.А. Костанян, С.М. Смбатян [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://evansys.com/articles/sovremennye-dostizheniya-i-razrabotki-v-oblasti-ekonomiki-i-menedzhmenta-sbornik-nauchnykh-trudov-po/sektsiya-8-innovatsionnye-podkhody-v-sovremennom-menedzhmente/rynok-truda-meditsinskikh-rabotnikov-problemy-zadachi-i-perspektivy>.
4. Механизм внутрифирменного рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://poznayka.org/s9979t1.html>.
5. Особенности и функции внутрифирменного рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://helpiks.org/9-57324.html>.
6. Эсаулова, И.А Гибкая модель внутрифирменного рынка труда / И.А. Эсаулова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkaya-model-vnutrifornennogo-rynka-truda>.

## **СОСТОЯНИЕ И ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Даньшина Д.Э.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
Ляхова Л.С.  
к.э.н, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Человеческие ресурсы играют важную роль в становлении и развитии экономики любого государства. Особенно это проявляется в период нестабильности. Функционирование всех сфер и отраслей экономики в полном объеме возможно лишь при условии обеспечения квалифицированными кадрами и трудовыми ресурсами. Именно поэтому вопросы состояния и регулирования рынка труда не утрачивают своей актуальности. В силу особых обстоятельств, рынок труда Донецкой Народной Республики (ДНР) в последние годы претерпел множество изменений и преобразований, которые привели к сокращению занятости и росту безработицы населения.

Целью данной работы является анализ состояния рынка труда Донецкой Народной Республики и определение возможных путей его развития.

Рынок труда Донецкой Народной Республики обладает такими преимуществами, как: значительный научно-технический, промышленный, кадровый и интеллектуальный потенциал; высокая доля работников с высшим образованием. Однако, в последнее время наблюдаются такие общие негативные тенденции как: миграционный отток населения трудоспособного возраста; низкая оплата труда работников; снижение привлекательности территории для проживания и ведения трудовой деятельности.

Согласно официальным данным, среднесписочная численность штатных работников Республики в 2018 г., по сравнению с 2013 г., сократилась в 1,7 раза, фонд оплаты труда снизился в 2,5 раза. Тем не менее, наблюдаются и положительные тенденции: рост среднесписочной численности штатных работников в 2017-2018 гг. относительно 2014-2016 гг.; рост средней заработной платы в отраслях экономики; увеличение числа трудоустроенных лиц [1].

Вопросами трудоустройства населения активно занимается Республиканский Центр Занятости. За годы существования Центра можно отметить значительные успехи в их работе. Уровень трудоустройства лиц, обратившихся в Центр, возрос с 60% в 2015 году до 80% в 2018 году. Несмотря на высокий уровень безработицы, по официальной информации коэффициент напряженности на рынке труда составляет 0,8: при имеющихся 39038 вакансиях зарегистрировано 30604 безработных [2]. Однако, следует учитывать, что представленные данные отображают лишь официальную статистику, по

неофициальной статистике количество безработных граждан превышает количество вакансий.

Таким образом, при имеющихся положительных тенденциях на рынке труда остается место и нерешенным проблемам. На сегодняшний день для сохранения имеющегося и дальнейшего развития кадрового потенциала следует определить такие цели развития рынка труда:

улучшение ситуации на рынке труда, путем повышения спроса на рабочую силу;

повышение занятости населения;

снижение социальной напряженности;

удовлетворение потребности работодателей в квалифицированных кадрах.

Достижению поставленных целей будет способствовать выполнение ряда задач, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Задачи развития рынка труда и ожидаемые результаты от их выполнения

Задачи	Результаты
Формирование и постоянное обновление единой электронной базы вакансий	Повышение степени информированности населения и государственных органов о наличии вакансий
Содействие в трудоустройстве незанятого населения, в том числе инвалидов и граждан, имеющих дополнительные гарантии	Повышение общего уровня занятости населения, а также занятости лиц, имеющих низкую степень конкурентоспособности на рынке труда
Организация временной трудовой занятости в виде работ временного характера	Увеличение количества лиц трудоустроенных при содействии центра занятости, в том числе на работы временного характера
Организация профессионального обучения лиц, ищущих работу, по направлениям центра занятости	Сокращение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда
Расширение профориентационной работы с молодежью	Рост уровня трудоустройства молодежи
Проведение информационных семинаров для лиц, ищущих работу; организация и проведение ярмарок вакансий	Развитие социального партнерства в решении вопросов занятости населения
Направление лиц, ищущих работу, на профессиональное обучение и переобучение, повышение квалификации	Сокращение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы

В качестве приоритетных направлениями развития рынка труда Донецкой Народной Республики на сегодняшний день являются:

- определение потребности ведущих отраслей экономики в квалифицированных кадрах;
- содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений среднего и высшего образования;
- построение новой модели эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;
- привлечение молодых специалистов для работы в сельской местности;
- создание благоприятных условий для реализации предпринимательской инициативы населения.

Реализация вышеперечисленных мероприятий позволит в полной мере выполнять возложенные на рынок труда задачи, способствуя тем самым достижению ключевых целей социально-экономического развития Донецкой Народной Республики за счет повышения роли человеческих ресурсов.

#### Список использованных источников

1. В Республике зафиксирован рост ряда показателей рынка труда / Официальный сайт Совета Министров Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://smdnr.ru/v-respublike-zafiksirovan-rost-ryada-pokazateli-rynka-truda/>

2. Информация о положении на рынке труда в административно-территориальных единицах Донецкой Народной Республики за январь-сентябрь 2019 года / Официальный сайт Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7119>

## АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПРОДУКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

*Дёминова В.П.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*научный руководитель Гизатулин А.М.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры управления*

*персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

Управление человеческими ресурсами – это функция организации, которая сосредоточена на найме, управлении и обеспечении руководства людьми, которые работают в организации. Это также стратегический и комплексный подход к управлению людьми, культурой и окружающей средой на рабочем месте. Эффективное управление персоналом позволяет сотрудникам вносить эффективный и продуктивный вклад в общее управление предприятием и

достижение целей и задач организации [1-8]. Поэтому особую актуальность приобретает исследование факторов продуктивности человеческих ресурсов.

Цель исследования – идентифицировать и проанализировать факторы продуктивности человеческих ресурсов для дальнейшей разработки системы рекомендаций по повышению производительности труда.

Большинство предприятий стараются с помощью профсоюзов и научной организации труда поддерживать человеческие ресурсы для оптимальной производительности. Чтобы предприятие могло эффективно функционировать, оно должно обучать и развивать своих сотрудников. Именно человеческие ресурсы играют ключевую роль в его выживании, процветании, будущем экономическом и социальном развитии. Успех любых организаций также гарантирует, что имеющиеся рабочие будут адекватно мотивированы [1-8].

Возникает ряд вопросов, в какой степени эффективное развитие человеческих ресурсов может повысить производительность труда, как эффективность обучения и развития человеческих ресурсов отражается на росте организации, оказывает ли развитие человеческих ресурсов существенное влияние на прибыльность организации. Чтобы ответить на эти вопросы необходимо проанализировать факторы продуктивности человеческих ресурсов.

Были выделены следующие факторы, влияющие на производительность труда. В области снабжения важен набор сотрудников в нужном месте и в нужное время. В области развития предприятия важно повышение квалификации и эффективности работников посредством обучения и формирования корпоративной культуры. Что включает в себя такие мероприятия, как обучение, семинары, групповые решения и т. д.

Стимулирование и мотивация имеют большое значение для отношений организации (работодателя) и рабочей силы (работника). Важен выбор метода и уровня оплаты труда и условий труда.

Важным фактором является система управления охраной труда на предприятии. От правильно организованной системы охраны труда зависит здоровье, работоспособность, эффективность и безопасность работника.

В последнее время особую роль стал играть фактор интеграции. Целью интеграции является согласование интересов работников с интересами предприятия, государства и общества в целом. Это фактор компромисса между качеством жизни и труда рабочей силы и принципов и политики организации.

Для любого предприятия важна эффективность рабочей силы, т.е. большую роль имеет материальное стимулирование, прямая заинтересованность рабочего в эффективной работе всего предприятия.

Также нельзя не отметить тот факт, что для работника играет важную роль качество его жизни после увольнения или выхода на пенсию. Поэтому существенным фактором продуктивности рабочей силы является гарантия отчислений предприятия в пенсионный фонд или негосударственные фонды для обеспечения полноценной жизни в нетрудоспособном возрасте или после увольнения.

Основываясь на анализе факторов продуктивности человеческих ресурсов можно заключить, что развитие человеческих ресурсов имеет жизненно важное значение для любых организаций, от небольших до крупных предприятий, так как хорошо известно, что ни один бизнес не может существовать полностью без человека. Также одной из основных функций развития человеческих ресурсов является привлечение людей к работе для достижения роста продаж и прибыльности. Важным выводом является то, что предприятие или государственная структура не должны экономить на обучении и повышении квалификации своих сотрудников, т.к. в настоящее время глобализация, цифровые трансформации предприятий и экономики в целом вызывают быстрое устаревание корпоративных и личных знаний, а также навыков, методов и технологий.

#### Список использованных источников

1. Зайцев, Г. Г. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособ. / Г. Г. Зайцев. – М.: Academia, 2018. – 352 с.
2. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: коллективная монография / под ред. В. К. Федорова. – М.: Риор, 2018. – 159 с.
3. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособ. / под ред. А.М. Руденко. – Рн/Д: Феникс, 2018. – 320 с.
4. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учеб. пособ. / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
5. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособ. / Б.М. Генкин, И. А. Никитина. – М.: Норма, 2017. – 352 с.
6. Гродский, В. С. Управление человек. ресурсами: теория: монография / В. С. Гродский. – М.: Риор, 2017. – 224 с.
7. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособ. / А.Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – М.: Инфра-М, 2019. – 144 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Закутий И.О.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Ляхова Л.С.*

*к.э.н, доцент кафедры*

*управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Формирование кадровой политики организации обусловлена тем, что в условиях острой рыночной конкуренции фирмам необходимо проводить качественную кадровую политику, для того, чтобы руководить грамотным

персоналом и не допустить ошибки при принятии некомпетентного специалиста.

Организация подбирает персонал, создает все необходимые условия для адаптации новых работников, выплачивает им заработную плату и дает оценку их рабочим достижениям, основываясь на конкретных правилах и принципах, что и является кадровой политикой. Каждая организация, не зависимо от того, формализованы и афишированы эти правила или нет, имеет кадровую политику.

Работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере, которые чаще всего возникают из-за непонимания руководством потребностей своих служащих, а также из-за некачественного управления кадровым потенциалом [2].

Стоит отметить, что к кадровой политике нередко относятся как к второстепенной, и в случае кризисной ситуации, руководство большинства организаций заостряют внимание только на решении технических и экономических проблем. В результате чего происходит массовое увольнение специалистов, их переход к конкурентам или выезд за границу, снижение заработка, сокращаются социальные льготы, и снижается мотивация в повышении квалификации и продвижении по карьере. И если раньше на сокращение численности персонала не обращали должного внимания, то со временем это стало проблемой, так как это привело к тому, что среди уволившихся сотрудников основную часть составляли молодые работники, а также высококвалифицированные специалисты, для которых есть возможность найти новую работу в другой организации и там развиваться не только как личность, но и как сотрудник, поднимаясь по карьере, что стало большой проблемой для компаний.

На формирования кадровой политики организации влияет ряд внутренних и внешних факторов. К внешним факторам стоит отнести положение на рынке и нормативные ограничения, то есть, те факторы, которые организация не способна изменить, но должна рассматривать при формировании кадровой политики. К примеру, в определенных странах мира в нормативах имеется запрет в использовании тестов при приеме на работу, что вынуждает сотрудников отделов по управления персоналом придумывать новые программы отбора и ориентации персонала. При ориентации на учет ситуации на рынке труда, следует проанализировать наличие конкуренции.

К внутренним факторам формирования кадровой политики относятся:

стиль и опыт руководства;

условия труда (к ним можно отнести: степень требуемых физических и психических усилий, степень вредности работы для здоровья, продолжительность работы и взаимодействие с другими людьми во время работы) [1];

цель организации;



трудовой коллектив;  
кадровый потенциал.

Изложенные выше проблемы, возникающие у организации при формировании кадровой политики, говорят о том, что основными факторами, мешающими внедрению кадровой политики, соответствующей правилам и нормам, могут быть:

неподготовленность сотрудников всех уровней к работе в новых условиях;  
потеря заинтересованности к новаторской работе, вызванная отсутствием справедливой оценки трудового вклада и ограничением инициативы;

отсутствие достоверной информации и взаимопонимания и доверия «верхов» и «низов»;

отсутствие соответствующей теоретической и методической базы [4].

Кадровая политика помогает реализовать последовательный подход к управлению персоналом. По словам Грегорио Билликопфа из Калифорнийского университета в Беркли, «политика может быть хорошим инструментом для снижения восприятия произвольного обращения с сотрудниками» [3]. Каждый, из сотрудников от самого низкого начального уровня до высшего руководства, должен полностью понимать любую кадровую политику, которая сформирована в организации.

Нужно понимать, что даже если организация обладает совершенной организационной структурой и имеет новейшие техники и технологии, организационный процесс не сможет нормально реализовываться в случае неразумного использования квалификационных и других возможностей работников. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания организации.

Поскольку формирование кадрового состава предприятия связано не с одним решением, а с альтернативными возможными способами выбора наиболее эффективного из них, то правомерен и вопрос выбора стратегии достойного и продуктивного труда с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего. В данной взаимосвязи возникает потребность формирования особого отдела, занимающегося исследованием, целенаправленным развитием организационной культуры в узком взаимодействии с руководителями различных звеньев управления и неформальными лидерами, что позволит своевременно получать необходимую информацию, а также избежать односторонности.

#### Список использованных источников

1. Балашов, Ю.К. Кадры предприятия / Ю.К. Балашов // Оценка персонала – основа кадровой политики зарубежных фирм. - 2015. - № 9. – С. 28-31.
2. Бекетова, В. // Затраты на персонал - не расходы, а инвестиции / В. Бекетова. - Кадровый менеджмент. – 2016. – №6 – 18-22.

3. Ижбулатова, О.Н. Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия/ О.Н. Ижбулатова // Управление персоналом. - 2015. – № 1(155). - С. 12.

4. Маслов, В. О стратегическом управлении персоналом / В. Маслов // Проблемы теории и практики управления. – 2014.– №5. – С. 99-105.

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Киселева А.А.  
к.э.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В современных условиях любое предприятие целесообразно рассматривать как сложную социально-экономическую систему, главным элементом которой является человек. Совокупность общественных и личных интересов людей влияет на состояние системы и на процесс ее развития. В связи с этим остро стоит проблема поиска оптимальных подходов к управлению человеческими ресурсами предприятий для обеспечения эффективности их использования. Данный факт указывает на необходимость изучения и применения отечественными предприятиями прогрессивного зарубежного опыта эффективного использования человеческих ресурсов.

В странах с развитой рыночной экономикой государство принимает на себя основные финансовые обязательства по подготовке и переподготовке человеческих ресурсов. В них создан единый механизм обеспечения занятости, основанный на взаимовыгодном сотрудничестве государства и предприятий. Этот механизм предполагает стимулирование государством образовательной активности хозяйствующих субъектов и кооперацию предприятий с различными учебными заведениями. Взаимодействие государства и предприятий предполагает использование разных инструментов, например, налоговой политики, прямого финансирования, формирования эффективной информационной и правовой инфраструктуры, регулирования механизмов социального страхования и т.п.

К примеру, государство стимулирует деловую активность предприятий в направлении поддержки начальной профессиональной подготовки молодых специалистов. Осуществляется это путем прямого финансирования внутрифирменных систем обучения. Так, государственные власти Великобритании, Италии, Швеции покрывают до 80 % расходов предприятий, связанных с наймом и обучением молодежи в возрасте от 16 до 18 лет, не имеющей полного среднего образования. В качестве объекта прямого финансирования государства в Германии, Франции, Италии, Швеции выступает так называемая альтернативная форма подготовки человеческих ресурсов,

охватывающая молодежь до 25 лет. Альтернативная форма подготовки специалистов предполагает объединение процессов теоретического обучения в учебном заведении и трудовой деятельности на условиях частичной занятости. С помощью такого подхода обеспечивается соответствие рабочего места обучаемого человека приобретаемой им в данное время квалификации. Важным условием такой формы подготовки кадров признается наличие специальной программы, обеспечивающей координацию усилий работодателей и образовательных учреждений. Постоянный контроль учебного процесса со стороны предприятий позволяет своевременно вносить необходимые корректировки в программы теоретического обучения.

Наряду с методами прямого государственного финансирования применяется косвенное стимулирование внутрифирменной подготовки персонала с помощью такого инструмента, как дифференциация налоговой политики. Практика применения такого подхода широко распространена в США, где средства, направляемые на подготовку молодых специалистов, полностью освобождаются от налогообложения. При этом обязательным условием является наличие аккредитации местных органов власти в качестве гарантии соответствия подготовки установленным требованиям.

В странах Западной Европы одним из возможных источников средств, выделяемых на профессиональную подготовку, выступают денежные отчисления самих предприятий. Так, например, во Франции существует правило, согласно которому любое предприятие с численностью персонала более десяти человек отчисляет на повышение квалификации своих работников не менее 1% общего фонда заработной платы.

Необходимость постоянной переподготовки персонала привела к тому, что практически на всех предприятиях в странах с развитой рыночной экономикой созданы специальные подразделения: учебные центры, курсы, отделы кадровой политики и др. Систему профессиональной подготовки работников имеют 80 % предприятий Японии. Затраты американских компаний на переподготовку и повышение квалификации персонала составляют до 5 % прибыли, без учета государственных дотаций.

Особого внимания заслуживает исследование зарубежного опыта формирования и использования системы материального стимулирования человеческих ресурсов. Ключевыми элементами данной системы являются: тарифная система оплаты труда; прогрессивные формы оплаты труда; оригинальные системы премирования и стимулирования нововведений; поощрение более высокой оплатой представителей умственного труда; индивидуализация заработной платы.

Довольно часто на практике находит применение тарифная система оплаты труда в различных ее модификациях с целью дифференциации труда в зависимости от его сложности, важности для предприятия и т. д. К примеру, итальянская фирма «Оливетти» использует 20-разрядную тарифную сетку, а американская автомобильная корпорация «Форд мотор» – 23-разрядную. В Японских компаниях определение основной ставки осуществляется с учетом

возраста работника и его трудового стажа, а, так называемая, трудовая ставка формируется в зависимости от квалификации и результатов труда.

В практике деятельности зарубежных предприятий часто применяется повременная оплата труда работников. Это связано с тем, что в современных условиях первостепенное значение приобретает не количество, а качество производимой продукции. В конце XX века простая почасовая и почасовая с коллективным и индивидуальным премированием системы оплаты труда по охвату работников занимали в Бельгии, Нидерландах и во Франции более 90%, в Германии и в Италии более 80%.

Многие зарубежные страны применяют оригинальные системы премирования. Например, в американских компаниях довольно длительное время применяются системы Скенлона и Ракера. Первая основывается на распределении (в пропорции 1 к 3) экономии расходов на заработную плату между предприятием и работником. Вторая предполагает формирование премиального фонда в зависимости от роста условно-чистой продукции в расчете на 1 доллар заработной платы. Некоторые предприятия широко применяют систему «отложенных премий». Например, компания «Фиат» за создание новой продукции назначает премию, выплата которой откладывается на определенный срок (обычно 1-2 года), а французские предприятия за достижение необходимого уровня качества продукции и показателей производительности труда ежегодно начисляют премию, которая будет выдана только через пять лет.

Довольно широкое распространение получила система поощрений за внедрение различных ноу-хау. Например, большинство западноевропейских фирм создают премиальные фонды, ориентированные на специальное вознаграждение за создание, освоение и выпуск новых товаров или услуг, при этом их размер зависит от роста объема продаж новой продукции или ее доли в общем объеме производства.

Практика показывает, что в зарубежных странах, умственный труд, как правило, оплачивается выше физического. Данные исследований показывают превышение зарплаты работников умственного труда над зарплатой рабочих в среднем в Германии – на 20 %, в Дании и Италии – на 22 %, в Люксембурге – на 44%, во Франции и в Бельгии на 61%. Величина средней заработной платы американских инженеров почти в два раза выше средней заработной платы рабочих.

Практически во всех странах с развитой рыночной экономикой прослеживается устойчивая тенденция к индивидуализации заработной платы на базе оценки конкретных заслуг работника. К примеру, в США 80 % компаний оценивают личные заслуги руководителей и специалистов предприятий и приблизительно 50 % – заслуги рабочих.

Опыт зарубежных стран показывает высокую эффективность привлечения работников к управлению производством. Например, почти 25% американских компаний с численностью персонала более 500 человек имеют в организационной структуре управления предприятием советы рабочих или

совместные комитеты работников и администрации. В Германии система привлечения работников к управлению предполагает совместное участие в надзорных советах предприятий представителей собственников и наемного труда, введение должности «рабочего-директора», создание на предприятиях производственных советов, состоящих из рабочих.

Японские корпорации обеспечивают эффективное использование человеческих ресурсов, преимущественно, опираясь на преданность сотрудников своей компании. Достигается это путем отождествления интересов работников с интересами корпораций. Такой подход создает здоровую моральную атмосферу в трудовых коллективах и способствует повышению эффективности их труда. Кроме того, важное место отводится системе пожизненного найма работников, системе учета трудового стажа и связанной с ней оплатой труда, активному неформальному общению и поощрению неформальных связей между работниками, продвижению и перемещению кадров, ставке на обучение работников. Основной идеей такой системы является уважение к людям.

Обобщение имеющегося опыта зарубежных предприятий позволяет сформировать главную цель системы управления человеческими ресурсами предприятия – обеспечение квалифицированными кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

## **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АПК В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Кислухина Н.В.  
старший преподаватель кафедры математики,  
физики и информационных технологий  
ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»,  
г. Макеевка*

Современная экономическая ситуация в Донецкой Народной Республике осложнена рядом факторов, в том числе военными действиями и экономической блокадой, и нуждается в решении проблем самообеспечения основной продовольственной продукцией. Поэтому развитие агропромышленного комплекса является одной из приоритетных задач для республики. Для решения, стоящих перед республикой проблем и задач по урегулированию продовольственной безопасности, и развитию сельского хозяйства, необходимо преодолеть проблему нехватки высококвалифицированных трудовых ресурсов АПК, которые смогут с помощью своих знаний и навыков достичь поставленных целей.

Проанализировав научную литературу, мы сделали вывод, что под трудовыми ресурсами сельскохозяйственного комплекса понимают

определенные физические и умственные умения, которые человек может применять в процессе производства сельхозпродукции.

Особенности использования трудовых ресурсов в АПК Донецкой Народной Республики приведены в таблице 1.

Таким образом, из таблицы видно, что функционирование трудовых ресурсов в агропромышленном комплексе ДНР имеет свои особенности. Например, низкий уровень заработной платы.

Таблица 1

## Особенности использования трудовых ресурсов в АПК ДНР

№ п/п	Показатель особенности использования трудовых ресурсов АПК	Характеристика особенности использования трудовых ресурсов АПК
1	Заработная плата	По данным Республиканского Центра Занятости ДНР, заработная плата агронома составляет 7000-10090 руб. (наличие стажа работы 3 года), зоотехника – 10000-13000 руб. (наличие стажа работы 1 год), тракторист – 5000-9000 руб., разнорабочий – до 7000 руб.
2	Средний уровень возраста рабочих	Миграция молодежи из сельской местности в городскую, привело к увеличению среднего возраста рабочих АПК.
3	Сезонность работ	Выражается в увеличении потребности в трудовых ресурсах в период посевных и уборочных работ, и в уменьшении ее в зимний период.
4	Совмещение обязанностей	Связана с многообразием работ и краткосрочностью их исполнения, а так же с зависимостью результатов трудовой деятельности от природных условий.
5	Безопасность	Из-за ведения активных боевых действий в ДНР большинство полей было подвержено попаданию боеприпасов и заминированию. Несмотря на то, что в настоящий момент большинство из них было разминировано, все равно остаются опасные участки, на которых велика опасность подрывов.

Для сравнения, в сельском хозяйстве Российской Федерации, заработная плата в разы увеличилась за последние годы, и тот же агроном получает от 25000 руб., зоотехник от 27000 руб., тракторист-машинист сельскохозяйственного производства от 30000 руб.

Так же, наблюдается высокий уровень старения сельского населения, что приводит к старению трудового потенциала АПК, так как в этой сфере,

преимущественно, работает местное население. Еще одна особенность использования трудовых ресурсов в АПК это – межсезонность.

Особое внимание уделено вопросам охраны труда работников в агропромышленном комплексе, поскольку этот комплекс включает в себя работу с повышенной опасностью: хранение гербицидов, агрохимикатов, пестицидов; управление опасными вращающимися механизмами (сеялки, культиваторы, комбайны и т.д.); ведение посевных и уборочных работ в опасной зоне, подверженной опасности из-за военного конфликта.

Рациональное использование трудовых ресурсов на предприятиях АПК оказывает большое влияние на качество выполнения аграрных работ, эффективность использования техники и объем производства продукции.

Для привлечения кадрового потенциала в сферу АПК, республиканскими органами, следует разработать ряд мер, применение которых поспособствует повышению престижности работы в этой сфере. Такими мерами могут быть:

1) совершенствование сельскохозяйственного производства, что приведет к улучшению производительности труда (обновление материально-технических основ);

2) увеличение оплаты труда;

3) масштабное привлечение молодежи. Министерству следует проводить системную работу в школах и ВУЗах республики, семинары и профориентацию в рамках популяризации профессий аграрного хозяйства;

4) модернизация деятельности служб занятости в аграрном секторе;

5) материальное поощрение работников за повышение их квалификации;

6) предоставление различного рода льгот для предприятий, создающих новые рабочие места в сельской местности.

7) усовершенствование законодательных актов в сельском хозяйстве;

8) улучшение социального обеспечения трудящихся (предоставление спецодежды, обустройство бытовых комбинатов, столовых, оплата больничных листов и отпусков).

Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод, что АПК Донецкой Народной Республики испытывает дефицит в квалифицированных кадрах. Чтобы урегулировать этот вопрос, правительство ведет масштабное привлечение молодежи в данную сферу, путем создания бюджетных учебных мест в единственной, в Республике, Донбасской аграрной академии с последующим обязательным трудоустройством на аграрных предприятиях. В рамках интеграции ДНР в Россию перенимается опыт ведущих аграрных хозяйств Краснодарского края. Восстанавливаются предприятия по выпуску высокопроизводительной сельскохозяйственной техники, такие как «Донбасс-Агромаш».

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В ОТРАСЛИ СВЯЗИ

*Концедал И.Н.  
ассистент кафедры  
государственного управления и таможенного дела  
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет  
имени Тараса Шевченко», г. Луганск, ЛНР*

Одной из основных проблем становления молодой государственности является проблема формирования модели системы исполнительной государственной власти на фоне восстановления экономики и роль исполнительной власти в этом процессе.

Данная проблема характерна не только для нашей республики, но и для государств с устоявшейся государственной системой.

Органы государственного контроля и надзора в области связи являются одним из основных элементов государственного управления отраслью. К функциям системы надзора относятся: распределение государственных ресурсов (ресурса нумерации, радиочастотного ресурса); лицензирование участников рынка, предоставляющих услуги связи; учет и выдача разрешительных документов на эксплуатацию радиоэлектронных средств; надзор за использованием ранее распределенных элементов государственного ресурса; контроль использования радиоэлектронных средств и т.д.

Формирование модели системы исполнительной власти, взаимодействие ее с другими ветвями власти предмет глубокого научного изучения. Находясь в постоянной динамике экономическая, социально-политическая обстановка, ставит перед учеными новые задачи. Различные аспекты деятельности органов исполнительной власти рассматриваются в трудах отечественных ученых. К вопросу деятельности исполнительных органов обращались такие исследователи, как: А.Ф. Ноздрачев [5], Ю.А. Тихомиров [5], Б.Н. Габричидзе [4], Б.П. Елисеев [4], А.Г. Чернявский [4], А.П. Алехин [3], А.А. Кармолицкий [3] и др.

Являясь существенным элементом государственной исполнительной системы, надзорные органы выполняют ряд специфических задач по контролю выполнения норм законодательства в сфере связи, обеспечивая поступление оплаты за использование государственных ресурсов.

30.11.2017 г. вступил в силу Закон Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. «О связи» [1]. На основании его требований государственному регулированию и надзору подлежат: распределение и контроль за использованием радиочастотного спектра, учет и контроль за использованием радиоэлектронных средств и / или высокочастотных устройств, выявление источников радиопомех, использование государственных стандартов в области связи, обеспечение электромагнитной совместимости; регулирование ресурса нумерации, государственный надзор в области связи, лицензирование области



оказания услуг связи, подтверждение соответствия средств связи.

Рассматривая более подробно установленные законодательно функции исполнительного органа, можно отметить:

– регулирование радиочастотного спектра предполагает: создание государственной таблицы распределения полос радиочастот между радиослужбами республики; проведение научных изысканий в области сближения полос радиочастот и выдачу разрешений на их использование; регистрацию радиоэлектронных средств и излучающих устройств в соответствии с ранее распределенными радиочастотами, выдачу разрешений на их использование;

– обеспечение электромагнитной совместимости – это проведение специальных расчетов для обеспечения качественной и бесперебойной работы радиоизлучающего и приемного оборудования (в том числе телевизионных и радиотрансляционных каналов), исключение взаимного влияния радиоэлектронных средств;

– выявление источников радиопомех реализуется за счет постоянного и систематического контроля радиоэфира, выявление незаконно действующих радиопередатчиков, выявление на практике ошибок расчетных значений электромагнитной совместимости;

– использование государственных стандартов: разработка стандартов и государственных требований к изготовлению проектированию и использованию оборудования связи, а также строительству сетей связи.

При внешней схожести эти работы содержат существенные отличия, что, в свою очередь, требует от исполнителей обладания специфических навыков и знаний, поэтому комплектование вышеуказанных подразделений должно производиться на основе показателей профессионализма, наличия опыта работы в сфере связи и личных компетенций.

Так сотрудники, осуществляющие процедуру лицензирования деятельности по оказанию услуг связи, обязаны досконально владеть положениями законодательства о лицензировании, разбираться в видах связи, знать правила оказания услуг связи применительно для каждого вида услуги связи. Распределение номерного ресурса обязывает исполнителя обладать знаниями государственной таблицы нумерации, знание технологий телефонной и радиотелефонной связи, уметь разбираться в вопросах присоединения сетей связи и их структуры. Подразделение технического контроля комплектуется специалистами в области радиосвязи с соответствующим профильным образованием и навыками использования различных радиотехнологий.

Особое место в структуре отведено подразделению, осуществляющему надзор и периодические проверки операторов связи. Кроме обладания большим количеством знаний в различных областях и видах связи сотрудники данного подразделения должны знать и уметь пользоваться нормативной правовой базой регламентирующей административные правонарушения. Знать и правильно применять процедуры ведения административного процесса. На них лежит особая ответственность, так как выносимые решения могут иметь далеко

идущие юридические последствия.

Необходимо отметить, что все вышеперечисленные категории сотрудников по своему статусу относятся к категории государственных гражданских служащих, что, в свою очередь, накладывает на них все требования, связанные с прохождением государственной службы. А именно, наличие высшего специального образования, стажа работы по специальности, соблюдение всех требований государственной гражданской службы.

Структурное подразделение, исполняющее функции по техническому контролю должно быть укомплектовано не только квалифицированным персоналом, но и соответствующими техническими средствами. Разнообразие видов связи привело к созданию большого количества видов телекоммуникационного оборудования. С точки зрения контроля его можно разделить на две большие группы: оборудования для проводной связи и оборудование для беспроводной связи. Каждая из этих групп требует своего подхода методам контроля.

Для контроля радиочастотного спектра требуется создание системы опорных контрольных пунктов, охватывающих значительные территории. При этом все они должны быть увязаны в единую информационную систему. Установленные определенным образом измерительные приборы позволяют с высокой точностью определить источники радиопомех и выявить нарушителей и незаконно действующие передатчики.

Следует отметить, что организационная структура и техническое обеспечение являются лишь составными частями процесса контроля в области связи. Без должного нормативного правового обеспечения невозможно осуществление государственного надзора. Отсутствие необходимой нормативной правовой базы существенным образом затрудняет, а в некоторых случаях и вовсе делает невозможным проведение надзорных мероприятий. Исполнительный орган, осуществляющий надзорные функции, действует в рамках установленных законодательством. Для обеспечения его эффективной и качественной деятельности требуется установить правила, в рамках которых субъекты отрасли связи могут осуществлять свою деятельность. Отрасль связи, являясь существенной частью экономики, при этом охватывает не только экономические стороны жизни человека. Не все субъекты связи являются участниками рынка услуг связи.

Проанализировав структуру законодательных органов и органов исполнительной государственной власти, необходимо отметить, что устройство вышеуказанных органов несет признаки переходного периода. За небольшой период становления государственной власти система исполнительных органов трижды была реформирована. Это объясняется неустойчивым экономическим положением и неопределенностью направления дальнейшего экономического развития республики вследствие военных действий.

Однако, принимая во внимание важность, как организационно-правовую, так и экономическую, можно с уверенностью утверждать, что создание системы государственного надзора в области связи положительно скажется на

дальнейшем развитии отрасли связи. Тем не менее, необходимо отметить, что наметились серьезные тенденции к укреплению экономической ситуации, что влечет за собой и более стабильную работу государственных органов.

#### Список использованных источников

1. Закон Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. № 191-П «О связи» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/5311/>.
2. Указ Главы Луганской Народной Республики от 25.11.2014 г. «О структуре исполнительных органов государственной власти Луганской Народной Республики» (с изменениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovminlr.ru/ukaz-o-strukture-ispolnitelnyh-organov.pdf>.
3. Алехин А.П. Административное право России : учебник / А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий – М. : Зерцало-М, 2011. – Ч. 2. – С. 520
4. Габричидзе Б.Н. Конституционное право современной России / Б.Н. Габричидзе, Б.П. Елисеев, А.Г. Чернявский. – М., 2011. – С. 416
5. Ноздрачев А.Ф. Исполнительная власть в РФ: Научно-практическое пособие / А.Ф. Ноздрачев, Ю.А. Тихомиров. – М., 2010. – С. 258.

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Котов Е.В.*

*к.э.н, доцент кафедры теории управления  
и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Полтавская О.Н.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Одной из важнейших экономических проблем современности является обеспечение сбалансированного социально-экономического развития. Это возможно только с помощью полноценного использования внутреннего потенциала и внешних возможностей и реформе государственного управления. При этом развитие всех вышеупомянутых явлений связано с деятельностью человека, поскольку человек является неотъемлемой составляющей, элементом любой сложной социальной системы.

Изменения, происходящие в мировой экономике сегодня относительно места и роли знаний и информации в современном мире, усиливают интерес к проблемам образования. Данная проблема называется многими специалистами и экспертами проблемой будущего как всего мира, так и отдельно взятой страны, что проявляется в повышенном интересе к данной тематике.

Качество человеческого капитала, которое в большей степени определяется уровнем развития высшего образования, становится одним из решающих факторов конкурентоспособности Донецкой Народной Республики. Очевидно, что научно-технические, экономические и социальные достижения невозможны без успехов в образовательной сфере. Государственные институты неэффективны без высококвалифицированных специалистов. Новые технологии бесполезны без специалистов, которые могут и знают, как их использовать. Система образования, инновационные и венчурные предприятия могут эффективно функционировать в стране только при наличии профессионалов высокого уровня, которые владеют современными знаниями.

Стратегической целью любого государства является обеспечение экономического благосостояния и стабильного развития, а информация, знания и интеллект, воплощенные в накопленном человеческом капитале, представляют собой стратегические ресурсы развития страны.

Соответственно, приоритетность высшего образования очевидна. В этом ракурсе модернизация высшего образования и поиск новых стратегий его качественного развития стали сегодня главным вопросом, от решения которых во многом зависит эффективное развитие рынка образовательных услуг экономики государства в целом.

Основным механизмом обеспечения долгосрочной самодостаточности и конкурентоспособности ДНР в мире должно стать формирование нового качества жизни человека на основе качественного развития человеческого потенциала, что вызывает необходимость увеличения инвестирования в человеческий капитал, развития социальной инфраструктуры и повышения качества жизни наиболее многочисленных (а не только бедных) слоев населения как основы для формирования среднего класса – основы стабильности общества. Практическая реализация такого принципа превращает социальную политику в один из ведущих факторов гуманитарного развития, делает ее действенной составляющей стратегии достижения национальной солидарности.

Установлено, что улучшение образования связано с долгосрочным улучшением экономической эффективности. Можно выделить несколько теорий того, как образование влияет на экономические показатели:

1) Основным подходом к человеческому капиталу заключается в том, что образование повышает общие навыки и умения рабочей силы, способствует повышению производительности труда и повышению способности использовать существующую технологию и, таким образом, способствует экономическому росту.

2) Инновационный подход сочетает образование с повышением способности экономики развивать новые идеи и технологии.

3) Расширением этого является подход к передаче знаний, который рассматривает образование как средство распространения знаний, необходимых для применения новых идей и использования новых технологий.

В любом случае, наша республика должна использовать преимущества высокой образованности населения. Сейчас наше общество все еще формирует высокий образовательный потенциал, но не дает возможности его реализовать ни в сфере занятости, ни в сфере местного самоуправления, ни в бытовых отношениях. Современная ситуация в нашем обществе, характеризуется высоким уровнем неравенства, приводит к накоплению диспропорций в культурно-духовном развитии, неравенства в возможности осуществлять политическое влияние на процессы собственной жизни, вызывает закрепление социального неравенства.

Неравномерное распределение доходов между отдельными группами населения играет ключевую роль в формировании неравенства. Главным образом именно недостаток средств приводит к невозможности воспользоваться разнообразными услугами: образовательными, медицинскими, жилищно-коммунальными и так далее.

В настоящее время главным фактором, определяющим доступность образования, является финансовая обеспеченность семьи. Чем меньшими доходами владеет семья, тем больше выражено чувство несправедливости и непреодолимости препятствий. Стоит признать, что справедливость доступа к образованию выражается в минимизации зависимости получить это образование от финансовых возможностей и социального происхождения и максимизации этой зависимости от талантов и усилий учащихся. В противном случае образование закрепляет и усиливает существующее неравенство.

Вместе с улучшением ситуации с доступом к образованию и привлечением квалифицированных кадров в эту отрасль, должна быть решена проблема дальнейшего трудоустройства работников. Несмотря на широко распространенное мнение о том, что студенты пытаются получить только диплом, основные цели получения высшего образования лежат в профессиональной сфере. По статистическим данным и опросам большинство абитуриентов хотят получить хорошо оплачиваемую работу. Хотя большинство стремится стать образованными людьми в широком смысле этого слова, все же определенную специальность выбирают с целью достижения успеха в определенной сфере. В то же время, сегодня значительная часть специалистов не только со средним специальным, но и с высшим образованием не могут найти работу по специальности. Это означает неэффективное расходование бюджетных средств на образование и соответственно низкое использование трудового потенциала, разочарование людей в своих возможностях, несерьезное отношение к учебе как студентов, так и педагогов.

Высшее образование, в связи с повышением на нее спроса, становится одной из самых дорогих социальных услуг, финансируемых государством. Проблема финансирования высшего образования и соотношение государственного и частного капитала в этой сфере является общемировой.

Низкий уровень образования сегодня практически приравнивается к низкому уровню жизни. Именно поэтому необходимо корректировать систему профессионального образования в Донецкой Народной Республике с целью

согласования подготовки специалистов различных специальностей с потребностями экономики и бизнеса. При этом можно воспользоваться опытом других стран в привлечении к подготовке кадров средств бизнеса, что будет являться взаимовыгодным для обеих сторон.

Ведущим направлением развития экономики ДНР является целенаправленное формирование нового качества жизни граждан, которое заключается в создании условий для надлежащей реализации возможностей и способностей каждого члена общества путем обеспечения равных возможностей для получения образования, продуктивной занятости и получения дохода, который соответствует значимости этого труда для общества и способен гарантировать ему достойный уровень жизни и удовлетворение физических и духовных потребностей.

К основным направлениям государственной политики ДНР по формированию нового качества жизни можно отнести:

- развитие системы здравоохранения и внедрение приоритетов здорового образа жизни;
- гармонизация человеческой и природной среды;
- поощрение рождаемости, поддержка и развитие семьи;
- развитие доступного и непрерывного образования;
- создание условий для достойной результативной работы;
- повышение благосостояния населения путем внедрения высоких социальных стандартов жизни;
- обеспечение предоставления надлежащих услуг социальной сферы на основе ее качественного совершенствования.

Таким образом, основным механизмом социально-экономического становления и развития нашей Республики, а также обеспечения ее стабильного роста и конкурентоспособности в мире, должно стать формирование нового качества жизни человека на основе качественного развития человеческого потенциала. Все это требует увеличения инвестирования в человеческий капитал, развитие социальной инфраструктуры и повышение среднего уровня жизни населения.

## **ПРОЦЕСС СОЦИАЛИЗАЦИИ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА**

*Куленко О.В.  
технолог ООО «ИнтерВуд»*

В современном мире процесс социализации экономики является объективной необходимостью не только социально-экономического, но и общественного развития, так как экономический и социальный прогресс – понятия взаимосвязанные и взаимообусловленные.

В целом социализация предполагает радикальное улучшение качества жизни и повышение уровня жизни населения, включая чрезвычайно широкий спектр социально-экономических явлений.

Социализация экономики оказывает воздействие на многие процессы:

- эффективное регулирование социально-трудовых отношений, снижение социальных рисков;
- повышение социальной защищенности работников;
- выравнивание доходов;
- повышение заинтересованности работников в достижении конечных результатов, привлечение их к управлению;
- укрепление социального партнерства ;
- изменение отношения к собственности, рост многообразия форм собственности, рост доли госбюджета в распределении ВВП;
- увеличение некоммерческого сектора экономики.

Так как социальная и экономическая сферы тесно связаны между собой, изменения в одной из них неизбежно влекут за собой изменения в другой. Понимание данной взаимосвязи дает возможность спрогнозировать значение роста экономических факторов для развития социальной сферы. Развитие образования, науки, культуры, спорта и других элементов социальной сферы требует экономического обеспечения, то есть экономическое развитие является предпосылкой любого социального преобразования. В дальнейшем такое преобразование охватывает производственные факторы, распространяется на интеллектуальный, а вместе с ним и на творческий потенциал общества. Социальная удовлетворённость невозможна при низком уровне экономического развития.

В существующих условиях одним из важных источников экономического роста являются знания. Образование, наука, культура, здравоохранение и другие отрасли социальной сферы можно поставить в один ряд с отраслями материального производства. При развитии данных сфер параллельно могут развиваться и сферы материального производства, которые обеспечивают их ресурсами. Об экономической производительности социальных расходов свидетельствует опыт развития стран, не обладающих запасами сырьевых ресурсов, таких как Япония, Южная Корея, Сингапур, вся стратегия прогресса которых отталкивалась от развития человека как главного элемента производительных сил.

Одной из задач современного подхода в сфере труда и социальных отношений, основанного на гуманистических принципах развития общества, является недопущение того, чтобы человек превращался в инструмент производства в экономике. Человек должен быть «средством» экономического развития только в той мере, в какой это оправдано с точки зрения необходимости хозяйствования. Этот порядок предусматривает заботу о здоровье человека, право на всестороннюю реализацию личности, защиту человеческого достоинства, охрану труда, обеспеченность рабочим местом и гарантии продолжительности рабочего времени и тому подобное.

В настоящее время расходы на образование на уровне Республики должны восприниматься как важный фактор экономического роста, а на уровне отдельных предприятий - как фактор повышения производительности труда. Непрерывное или пожизненное образование должны рассматриваться с экономической точки зрения как рациональная деятельность.

В условиях социализации экономики одним из главных остаётся вопрос о соотношении экономической эффективности и социальной справедливости. Экономическая эффективность и социальная справедливость не могут рассматриваться как альтернатива. Много социальных факторов, включая развитие науки, образования, культуры, создание надлежащих жилищных условий, здравоохранение, обеспечение рациональной занятости населения и многие другие способствуют как росту экономической эффективности, так и утверждению социальной справедливости. При этом экономия на социальных расходах не только усиливает несправедливость в распределении благ, но и неизбежно приводит к снижению эффективности экономики.

В настоящее время именно политика Республики, направленная на социализацию экономики и общественной жизни, может стать определяющим фактором создания системы социально-экономических мероприятий, с помощью которых можно воздействовать на динамику уровня и качества жизни населения, что является главным условием обеспечения соответствия экономической деятельности социальным стремлением общества.

#### Список использованных источников

1. Абалкин, Л. И. О концепции государственной социальной политики // Л.И. Абалкин. Избранные труды в IV тт. - Т. IV. - М.: Экономика, 2000. - С. 639-657.
2. Бубнов, Г. Г. Корпоративная социальная ответственность в условиях современной экономики / Г.Г. Бубнов, А.В. Семенов, К.С. Хачатурян // Транспортное дело России. - 2011. - №6. - С. 106-107.
3. Данилова, О.В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства : теоретико - экономический аспект : автореферат дис. ... доктора экономических наук : 08.00.01 / О.В. Данилова Ольга Викторовна. - Москва, 2009. - 42 с.
4. Шутаева, Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации / Е.А. Шутаева // Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». - Том 26. - 2014. - №1. - С. 186 -194.



## ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Кучковой В.В.*

*к.э.н., старший преподаватель кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Основой совершенствования системы управления учреждениями здравоохранения является новая система образования, которая сопровождается важными изменениями в технологии обучения и практике организации учебного процесса. Эффективные учебные технологии должны отвечать индивидуальным потребностям руководителей лечебных учреждений, соответствовать требованиям, предъявляемым к личностно-ориентированному обучению.

Технологии перспективно-опережающего обучения должны включать: модульное обучение, информационно-педагогические, диалоговые технологии, технологии активных организационных форм и методов обучения, компетентностный подход к обучению.

Формирование знаний и умений у руководителей по определённым направлениям деятельности обеспечивает модульное обучение. Внедрение модульного подхода помогает развить гармоничную организацию профессиональной подготовки и переподготовки, которые учитывают начальный уровень знаний и предварительной подготовки слушателя, специфику учреждений здравоохранения. Составление индивидуального маршрута позволит не только повысить качество знаний, умений и навыков, но и значительно сэкономить время обучение, обеспечив максимальное удовлетворение индивидуальных запросов обучающихся.

Необходимо отметить, что обучение руководителей невозможно вне общения: лишь благодаря общению, оно становится фактором интеллектуального развития человека.

С целью мотивации и стимулирования продуктивного мышления применяются как диалоговые технологии, так и технологии активных организационных форм и методов обучения. Это обеспечивает активизацию роли самого обучающегося в процессе обучения и поэтому наиболее эффективны при обучении руководителей.

Использование указанных технологий позволяет обеспечить наилучшее усвоение знаний. Они позволяют коллективно обсуждать ранее приобретенные знания и умения, актуальные теоретические и практические проблемы, возникающие в повседневной деятельности и находить наиболее эффективные пути их решения.

Кроме того, важно включить в процесс подготовки и переподготовки руководителей здравоохранения современных информационно-технологических средств. Обеспечение наглядности и информативности

значительно облегчает процесс обучения, адаптивности, ориентированной на поддержание благоприятных условий протекания учебного процесса. Все это вместе даёт возможность активизировать слушателей в учебном процессе и в сжатые сроки предоставить необходимые знания.

Компетентностный подход предполагает создание индивидуальной модели слушателя с подбором необходимых направлений обучения по развитию ключевых компетенций. Основными понятиями являются «компетенция» и «компетентность». Компетенция позволяет определить степень профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности, так и ответственности, которая корректирует процесс профессионального роста руководителя.

При создании компетенции руководителя учреждения здравоохранения необходимо включить следующие факторы:

1. Умение общаться и оказывать влияние на людей.
2. Умение управлять рабочим процессом.
3. Умение определить стратегическое направление развития своего учреждения.
4. Нацеленность на результат.
5. Ориентация на потребности клиента.
6. Умение мобилизовать ресурсы и способность принимать решения по ходу производственного процесса.
7. Стремление к переменам.

Реализация компетентностного подхода позволит комплексно рассматривать проблему качества подготовленности специалиста и его практическую направленность для выполнения профессиональных обязанностей. Проблема оценивания компетентностного уровня является новой и достаточно сложной, поскольку компетентности, и прежде всего ключевые, являются сложными многоуровневыми образованиями.

## **ОСОБЕННОСТИ КОНСАЛТИНГА В РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Лаврова В.А.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Петенко А.В.*

*к.э.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Актуальность данной темы исследования объясняется тем, что кадры являются важнейшим ресурсом в повышении эффективности работы предприятия. И от того какие подходы и методы используют менеджеры по работе с трудовыми ресурсами зависит профессионализм, компетентность,

гибкость к обучению, способность к эффективному решению поставленных задач, мотивация, трудовая дисциплина и в общем состояние персонала.

Кадровая политика является составной частью управленческой и производственной деятельности. И главной целью кадровой политики является создание высококвалифицированного персонала и сплоченной команды, которая будет способна результативно работать и приносить прибыль организации.

Многие современные организации в области управления персоналом сталкиваются с некоторыми проблемами, диагностика и решения которых является сферой деятельности кадрового консалтинга. Опытные руководители осознают, что грамотный персонал — это залог успешной компании.

Кадровый консалтинг (кадровое консультирование) — это разновидность управленческого консалтинга, представляя собой особый вид помощи клиенту, то есть высшему менеджменту со стороны консультанта в вопросах связанных с управлением персоналом.

Кадровый консалтинг — это комплекс всевозможных мероприятий, связанных с диагностикой, корректированием и совершенствованием в области управления персоналом, с целью повышения результативности труда и повышением прибыли [2].

Субъектом является консалтинговая фирма или индивидуальный консультант, а объектом является заказчик (клиент), это может быть руководители высшего звена или специалисты по работе с кадрами.

Целью кадрового консалтинга выступает обеспечение клиента креативными и индивидуальными методами, технологиями работы с персоналом и повышение уровня системы управления человеческими ресурсами.

Продуктом кадрового консалтинга является услуга, предоставляемая клиенту. Проблемные вопросы, которые может решить консультант можно разделить на следующие группы:

- формирование и оптимизация кадровой политики организации, а так же стратегическое развитие организации;

- поиск, подбор и отбор персонала, а так же адаптация новых сотрудников в организации,

- оценка работы кадров. Она может использоваться с целью отбора и подбора, аттестации персонала, а так же для возможного обучения, переобучения и повышения квалификации;

- поиск продуктивной мотивационной и стимулирующей политики во всевозможных их формах;

- организация режима труда и отдыха, распорядка рабочего дня, охраны труда и техники безопасности;

- создание устойчивой корпоративной культуры, создание единства кадров, лояльности персонала к организации, ликвидирование конфликтов;

- система кадрового делопроизводства, разработка положений, инструкций;

— решение юридических проблем связанных с управлением персонала и так далее.

Можно сказать, что с помощью консультанта, решение этих проблем в области управления человеческими ресурсами поможет руководителю наладить эффективную работу трудовых ресурсов организации.

Кадровая политика — это основное направление, связанное с управлением персонала. Кадровая политика представляет собой целостную стратегию работы с персоналом, которая объединяет различные элементы и формы кадровой работы, имеет цель — создание высокопроизводительного и высокопрофессионального сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения внутренней и внешней среды [3].

Консультанты должны ориентировать топ менеджмент на широкий подход к кадровой политике и ее элементам. Среди которых можно выделить следующие:

— политика занятости. Обеспечение организации высококвалифицированными и высокопрофессиональными трудовыми ресурсами, создание благоприятных условий труда и обеспечение безопасности персонала, возможность продвижения по карьерной лестнице.

— политика обучения. Обеспечение оценки работы персонала, анализ и создание соответствующего обучения и развития кадров.

— политика благополучия. Обеспечение более широкого спектра услуг и социальных льгот персонала, взаимовыгодных как для сотрудников, так и для работодателя.

— политика оплаты труда. Обеспечение такой привлекательной заработной платой сотрудников организации, какой нет у других работодателей, в соответствии со знаниями, умениями, навыками и опытом работы, а также формирование стимулирования персонала.

— политика трудовых отношений. Предотвращение в трудовом коллективе конфликтов, формирование благоприятного климата и организационной культуры [1].

Консалтинг как помощь организации в области управления человеческими ресурсами может осуществляться в двух формах.

Под первой формой кадрового консультирования понимается любая помощь консультанта в области управления персоналом, при которой консультант не решает какую-то проблему самостоятельно, а только помогает организации-клиенту ее решить, можно сказать, создает ситуацию, в которой сами работники находят решение проблемы.

Индивидуальное консультирование проводится с помощью метода моделирования. Специалист-клиент объясняет возникшую проблему, и при помощи консультанта получает возможность ее решения.

Среди методов моделирования можно выделить такие как: З/ОТ-анализ, дерево проблем, диаграмма Исикавы и так далее.

Групповое консультирование представляет собой взаимодействие консультанта и группы специалистов. Групповое консультирование может

проводиться в виде тренинга, семинара либо конференции.

В настоящее время тренинг становится все популярнее. Основная цель тренинга — создание нового улучшенного состояния коллектива организации. Во время тренинга отрабатываются навыки, необходимые для трудовой деятельности. Так же тренинг может проводиться для устранения конфликтов, создания дружной команды, создания благоприятного климата и преданность организационной культуре предприятия. На семинарах консультант выступает учителем, который преподносит новую информацию группе. Семинары носят обучающий характер, причем они не заменяют обучение, а только дополняют его. Они в основном проводятся, когда в организации нет серьезных проблем, но необходимо объяснить о каких-либо новых методах работы, используемых материалах, оборудовании, документации и так далее.

Конференция — это такой вид консультирования, при котором происходит диалог консультанта и сотрудников организации. Заранее консультанту предоставляют вопросы, которые волнуют будущих участников конференции. Конференция — встреча персонала организации и приглашенного консультанта. В начале встречи консультант предоставляет ответы на поступившие заранее вопросы. Далее встреча переходит в пресс-конференцию, когда у персонала возникают новые вопросы и консультант дает на них ответы.

Вторая форма кадрового консультирования представляет собой разнообразные проекты, экспертизы и бизнес-планы. В данном случае организация столкнулась с какой-либо проблемой, и не способна ее решить своими силами, поэтому вынуждена обратиться к внешнему консультанту за помощью. Внешний консультант находит проблемы, которые есть в организации, затем он анализирует выявленные проблемы, находит источники формирования проблем, оценивает возможность их разрешения, составляет рекомендательные направления и далее помогает руководителю в реализации данных рекомендаций. Таким образом, создание оптимальной кадровой политики получается в результате эффективного взаимодействия кадрового консультанта и руководителя организации, который ответственен за работу с человеческими ресурсами. Поэтому эффективная кадровая политика повысит производительность труда не только отдельного сотрудника, но и организации в целом.

#### Список использованных литературных источников

1. Алексеева, Я.П. Управление кадровой политикой как актуальный вопрос развития организаций / Я.П. Алексеева, П.В. Харитоновна // Актуальные вопросы экономики региона: анализ, диагностика и прогнозирование: Материалы V Международной студенческой научно– практической конференции. Нижегородский филиал МИИТ. - 2015. – С. 149–151.

2. Аликаев, О.А. Кадровая политика/ О.А. Аликаев. - М.: Лаборатория книги, 2015. - 102 с.

3. Шаталова, Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами / Н.И. Шаталова. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 52 с.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Леонова А.В.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*научный руководитель Гизатулин А.М.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры управления*

*персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

Государство, в первую очередь, заинтересовано в том, чтобы иметь как можно больше трудоспособных людей. Приоритетом Донецкой Народной Республики является защита человеческого труда. Особое значение имеют меры по охране здоровья молодого поколения. Большую часть времени молодежь проводит в учебных заведениях. Времяпрепровождение в дошкольных организациях, школах, средних профессиональных учебных заведениях, высших учебных заведениях, организациях дополнительного образования должно быть максимально безопасным. Долгое время учебные заведения не уделяли должного внимания воспитанию детей и учителей правилам охраны труда. В республике это стало одним из приоритетов в работе любого учебного заведения.

Цель исследования заключается в анализе основных областей и аспектов охраны здоровья на рабочем месте в учебных заведениях Донецкой Народной Республики.

Молодая Республика активно работает над созданием законодательно-нормативной базы для охраны труда. В статье 4 действующей Конституции говорится, что государство защищает труд и здоровье людей.

Охрана труда в учебных заведениях носит характерную особенность. Во-первых, в учебных заведениях происходит взаимодействие между учащимися и учителями, которые отвечают за их безопасность, имея при этом право на сохранность своей работы. Во-вторых, учебные заведения - это объекты, требующие особого внимания в вопросах пожарной и электрической безопасности.

Закон «Об охране труда» устанавливает общие требования к системе управления охраной труда в учебном заведении. Охрана труда в учебных заведениях включает меры по улучшению условий труда и созданию безопасной образовательной среды для учащихся.

Ответственность за охрану здоровья и жизни людей в учебных заведениях лежит не только на первых руководителях, их заместителях и основных специалистах, но и на начальниках структурных подразделений, их заместителях, начальниках отделов, а также на начальниках кабинетов, начальниках классов и других сотрудниках учебного заведения.

Что же все-таки следует предпринять, чтобы условия труда в учреждениях образования улучшались?

Для сохранения жизни и здоровья преподавателей и студентов, а также для предотвращения несчастных случаев и чрезвычайных ситуаций необходимо обеспечить безвредные и безопасные условия труда.

При приеме на работу и во время работы работникам требуется пройти подготовку по вопросам охраны труда, оказания первой помощи жертвам несчастных случаев и правил поведения в случае несчастного случая за счёт работодателя. Кроме того, охрана труда является обязательной в программах повышения квалификации и переподготовки. При этом выпускники всех форм подготовки по направлениях, связанных с работой высокого риска, вместе с документом об образовании получают свидетельство о допуске к такой работе.

Работники, в том числе должностные лица, не прошедшие обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда не должны быть допущены к работе.

Рекомендуется в школе организация специально оборудованного кабинета охраны труда. Кабинет оснащается учебными пособиями, техническими средствами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда. Обязательной частью профилактики травматизма, профзаболеваний и кишечных инфекций считается пропаганда охраны труда.

С учащимися и их родителями рекомендуется постоянное проведение профилактических бесед о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка в школе и выполнении требований к одежде и обуви учеников.

В качестве поощрения или наказания за систематическое выполнение или нарушение дисциплины по технике безопасности ученикам можно начислять или снимать баллы, возможно, со всего класса. По результатам каждой четверти вывешивать публичные итоговые отчеты и поощрять классы, учащиеся которых не нарушали правила техники безопасности.

Наличие пакета документов по охране труда является обязательным для каждого учебного заведения. В начале учебного года подписываются приказы о назначении ответственного за охрану труда в лабораториях, классах, а также о распределении обязанностей между преподавателями и административным и техническим персоналом. Кроме того, должны быть утверждены правила безопасности и правила внутреннего трудового распорядка; инструкции по охране труда, технике безопасности, деятельности в классах (лабораториях) химии, биологии, физики, информатики, мастерских, спортзалов, столовых и т.д.

Соблюдение правил содержания кабинетов повышенной опасности (кабинеты химии, физики) возможно лишь при наличии соответствующего оборудования и других условий, предусмотренных правилами охраны труда и техники безопасности. Основной проблемой для всех образовательных учреждений является отсутствие денежных средств для финансирования данного оборудования.

В конце каждого учебного года проводятся экзамены в классах и акты приёма в учебное заведение на новый учебный год. Он отражает санитарно-гигиенические, противопожарные меры, а также удостоверяет соответствие помещений и оборудования требованиям охраны труда с учетом специфики учебного заведения.

Все работники образовательных учреждений обязаны активно участвовать в создании безопасных условий пребывания в учебных заведениях всех участников профессионально-образовательной деятельности. Руководитель учебно-образовательного учреждения обязан обеспечить строгий контроль над соответствием условий обучения санитарно-эпидемиологическим правилам, а также за соблюдением всеми участниками учебно-воспитательного процесса правил техники безопасности и охраны труда.

#### Список использованных источников

1. Об охране труда [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 31-ІНС от 20.04.2015 г. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-ohrane-truda>.

2. Типовое положение о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда [Электронный ресурс]: приказ Государственного Комитета ГортехнадзораДНР от 29.06.2015 № 227. – Режим доступа: <http://gkgtn.ru/images/images-Site/Положение%20об%20обучении.pdf>.

3. Типовое положение о службе охраны труда [Электронный ресурс] : приказ Государственного Комитета ГортехнадзораДНР № 354 от 27.08.15. – Режим доступа: <http://gkgtn.ru/images/images-Site/НПАОТ%200.00-4.06-15%20Положение%20о%20службе%20охраны%20труда.pdf>.

## **АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РАБОТЕ ОТДЕЛА КАДРОВ**

*Мельник К.Ю.*

*магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*научный руководитель Гизатулин А.М.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры управления*

*персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

Специалисты по кадрам выполняют ряд трудоемких задач, включая управление своими командами, сотрудниками и потенциальными сотрудниками. Когда возникает внутренний кризис на предприятии или нужно быстро нанять работника, время имеет первостепенное значение. Но процесс найма может быть чрезвычайно утомительным даже для самого опытного специалиста по персоналу.



Интеграция новых технологий в набор инструментов отдела кадров может помочь повысить эффективность и снизить нагрузку, которую испытывают сотрудники отдела кадров, особенно когда речь идет о найме. Достижения в области искусственного интеллекта обещают сэкономить время и автоматизировать такие процессы, как отсеивание резюме, но важно учитывать непредвиденное влияние этой технологии.

Актуальность (социальная значимость) исследования заключается в том, что в настоящий момент специалисты по кадрам работают в небольших командах, соответственно помощь в виде программ искусственного интеллекта может им облегчить задачу при выборе кандидатов на работу. Однако взаимодействие искусственного интеллекта с человеческим ещё недостаточно изучено и не отражено в полной мере в научных исследованиях.

Цель проведенного исследования: выявить пользу и вред интеграции технологии искусственного интеллекта в работу отдела кадров.

В ходе проведения исследования были использованы принципы общенаучной методологии, положения теории нормирования труда, теории управления персоналом и применены методы сравнительного, логического, структурного анализа на основе системного подхода.

Согласно исследованию, проведенному в Принстонском университете, искусственный интеллект (ИИ) обладает способностью учиться предвзятости человека и может, в свою очередь, проецировать предубеждения на потенциальных кандидатов на работу по признаку расы и пола. Несмотря на то, что эти предубеждения могут быть исправлены, специалисты по персоналу должны предпринять некие шаги, чтобы убедиться, что процесс найма является справедливым и сбалансированным. Многие программы ИИ были созданы преимущественно с мужской точки зрения, что привело к программированию, которое содержит предвзятое отношение создателя системы к настоящим кандидатам.

Использование искусственного интеллекта в практике подбора кадров означает, что программы могут просматривать резюме и текст, включая сообщения в социальных сетях кандидатов всех полов и социально-экономических положений. ИИ запрограммирован на тщательный и качественный отбор и отказ от кандидатов, которые не соответствуют определенным критериям работы. Также вышеупомянутое исследование Принстона показало, что ИИ часто связывал женщин с профессиями в области искусства и гуманитарных науках, в то время как мужчины были связаны с математикой и инженерией. Несмотря на то, что есть способы противодействовать этим развивающимся предубеждениям, оставленный без контроля ИИ может иметь пагубные последствия на справедливость процесса найма команд и, в конечном итоге, рабочей силы в целом.

Сотрудники отдела кадров должны смотреть на ИИ как на инструмент, который поможет им найти лучшего, самого талантливого кандидата. Процессы машинного обучения не должны брать на себя роль команды по найму. Фактически, команда по найму должна иметь постоянный доступ к выводу

данных и алгоритмов, где оцениваются кандидаты. Поиск недостатков в алгоритмах работы ИИ и понимание того, почему избираются те или иные кандидаты, позволит кадровой службе полностью контролировать процесс собеседования. Если процесс отбора станет полностью цифровым, то это лишит менеджеров по найму возможности видеть полную картину отбора потенциальных сотрудников.

ИИ должен быть стратегическим дополнением к человеческим аспектам процесса, однако один элемент, скорее всего, всегда будет зависеть от людей – принятие решения о найме [1-4].

В заключение стоит отметить, что, когда цифровой набор персонала работает в тандеме со специалистами по кадрам, появляется синергетический эффект. Использование методов машинного обучения для анализа большого количества входящих данных может позволить отделу кадров сосредоточиться на других потребностях предприятия, которые могут быть проигнорированы из-за нехватки времени. ИИ, который используется сознательно и постоянно контролируется отделом кадров, приведет к гораздо быстрому и эффективному процессу найма персонала. Благодаря повышению эффективности и высвобождению времени специалисты по персоналу могут в полной мере реализовать трудовой потенциал своего предприятия.

#### Список использованных литературных источников

1. Бостром, Н. Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии / Н. Бостром. – М: МИФ, 2016. – 760 с.
2. Домингос, П. Верховный алгоритм: Как машинное обучение изменит наш мир/ П. Домингос. – М: МИФ, 2016. – 336 с.
3. Маркофф, Дж. Номо Roboticus? Люди и машины в поисках взаимопонимания / Дж. Маркофф. – М: Альпина Паблишер, 2017. – 450 с.
4. Шваб, К. Четвёртая промышленная революция / К. Шваб. – М: Эксмо, 2016. – 230 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Мова Е.В.*

*ассистент кафедры менеджмента  
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный  
технический университет», г. Алчевск, ЛНР*

Сегодня роль организационной культуры в повышении эффективности деятельности предприятия, достижении высокой конкурентоспособности и развитии социально-трудовых отношений очень велика. Природа этого роста обусловлена тем, корпоративная культура охватывает значительную часть

социальной и производственной жизнедеятельности коллектива. Внедрение и соблюдение принципов корпоративной культуры позволяет сделать ее мощным инструментом управления персоналом, обеспечивает целостность организации, создает благоприятные условия для управления предприятием и способствует стабильному развитию корпоративной культуры. Поэтому этот социальный феномен нуждается в постоянном совершенствовании и является необходимым залогом эффективного управления предприятием.

Поэтому, целью данного исследования является разработка инструментов для определения основных принципов и функций при формировании организационной культуры в контексте эффективного механизма управления персоналом предприятия.

Рассмотрим на примере, из жизни, как проявляется организационная культура. Иногда новый сотрудник, знакомясь с коллективом и отношениями внутри него, может услышать слова: «так сложилось», «у нас так принято», «в этом случае, мы поступаем так». Сотрудникам трудно объяснить, почему так сложилось и почему так принято, но они уверены, что это правильно и гордятся своими традициями и своей системой ценностей. Это и есть организационная культура. В большинстве крупных компаний создаются внутренние корпоративные музеи, которые послужат подспорьем для HR-работы, это усилит эффективность инструментов, применяемых службой персонала. Например, если в музей приводить новичков и рассказывать об истории компании, ее стандартах, то начинающие работники быстрее адаптируются. В помещении музея вполне можно проводить и обучение персонала, а также важные совещания. Организационную культуру разделяют и поддерживают руководство и все сотрудники. Такими ценностями могут быть:

1. Правила поведения и взаимоотношений. Они касаются как отношений сотрудников между собой, так и их отношений с клиентами.

2. Принципы, определяющие отношение к трудовым обязанностям. Например: «У нас не принято опаздывать».

3. Внешнее проявление. Корпоративная символика и цвета, логотип, слоган, дресс-код и манера общения. Например, обращение сотрудников на «ты» друг с другом и на «вы» с начальником.

4. Этические нормы, которые разделяют все или большинство сотрудников фирмы. Пример в Levi Strauss [1] в конце прошлого столетия дела шли плохо. Гендиректор инициировал исследование настроений в коллективе. Выяснилось: люди не вовлечены в дела организации, так как руководители неправильно выстраивают с ними рабочие отношения, убивают инициативу. Тогда глава компании разработал шесть этических принципов работы управленцев с сотрудниками. После того как их внедрили, результаты в виде доходов и чистой прибыли в организации сразу же вышли на новый уровень.

Прежде чем выработать принципы необходимо поставить цель по формированию корпоративной культуры. Одной из таких целей может быть – сплотить команду на достижение высоких результатов. Организационная культура определяет психологическую атмосферу внутри компании и

мотивирует сотрудников или, наоборот, оказывает на них деморализующее воздействие.

Исходя из анализа моделей корпоративной (организационной) культуры, автором выделены следующие функции самой организационной культуры:

1. Охранная – защищает сотрудников от внешних и внутренних отрицательных воздействий. Например, новый сотрудник хамит покупателям. В компании это не принято. Организационная культура компании не позволит остальным сотрудникам уподобляться новичку.

2. Интегрирующая – сплачивает сотрудников и гарантирует им стабильность. «В нашей компании принято помогать друг другу» — смысл этой функции.

3. Адаптивная, которая делает сотрудников частью команды. «Одно дело делаем» - смысл функции.

4. Регулирующая – формирует восприятие и отношение к происходящему. Пример, «в нашей компании отрицательно относятся к доносчикам» или, наоборот, «у нас обо всех нарушениях докладывают начальству».

Организационная культура формируется с момента основания компании. Главное влияние на этот процесс оказывает личность руководителя и его окружение. В дальнейшем этот процесс может стать либо стихийными, либо управляемым. Во многом это зависит от HR-директора, потому что управление организационной культурой – его непосредственная обязанность. HR-директор должен наглядно представлять, какие факторы влияют на формирование организационной культуры. Влияние различных факторов в виде ментальной карты.

Так, например, можно выделить символический фактор. У каждой компании есть свои традиции, ритуалы, церемонии, символы, словом, своя история. Задача HR-а – донести ее до сотрудников в простой и понятной форме. Здесь важны помогут навыки сторителлинга (с англ. *storytelling* – рассказывание историй, сказительство) [2]. Это один из самых простых, наглядных, быстрых и убедительных способов выразить в краткой истории то, что в Корпоративном кодексе занимает не один десяток страниц, показать, как нужно применять правила в реальности.

Также выделим и когнитивный фактор. Направлен на развитие имеющегося персонала. Корпорация с высокой организационной культурой помогает своим сотрудникам: планировать карьеру; вносить деловые предложения; становится лидером; участвовать в совещаниях руководства. Внутренний фактор – определяет смысл существования компании, то есть ее миссию. От миссии зависит, какой персонал необходимо подбирать. Миссия определяет социальную функцию организационной культуры. Побуждающий фактор – это работа системы мотивации, принятая в компании, которая непосредственно влияет на организационную культуру. К примеру, доминирование материальной мотивации – разобщает сотрудников, а преобладание нематериальной мотивации – снижает производительность труда [3]. Дестимулирующие инструменты также могут воплощаться в приказе о

дисциплинарном взыскании. А действие положения о дресс-коде в организации формирует имиджевую составляющую.

Таким образом, организационная культура представляет собой систему ценностей, разделяемых и поддерживаемых сотрудниками и руководством. Такими ценностями являются: правила поведения и взаимоотношений, отношения к трудовым обязанностям, корпоративная история и символика, этические нормативы. Основные функции организационной культуры: охранная, интегрирующая, адаптивная и регулирующая.

#### Список использованных источников

1. Официальный сайт компании Levi Strauss [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.levi.com/US/en\\_US/](https://www.levi.com/US/en_US/)
2. Пять полезных навыков, которые тренирует сторителлинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mel.fm/blog/studiya-istory/80962-5-poleznykh-navykov-kotoryue-treniruyet-storitelling>
3. Барабанщикова В.В. Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня трудовой мотивации персонала / В.В. Барабанщикова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – №4. - 2014. – С. 61-68.

## КОМПЕТЕНЦИИ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

*Павловец А.С.  
аспирант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В условиях рыночной экономики важнейшим источником успеха предприятия в конкурентной борьбе является его персонал. Это обусловлено тем, что именно персонал способен организовать работу предприятия в заданном направлении и обеспечить достижение установленных целей предприятия. В соответствии с этим возникает необходимость поиска новых механизмов, инструментов управления персоналом для обеспечения его эффективной работы. Руководители предприятий, работники служб управления персоналом должны иметь в своем распоряжении максимально возможный объем информации для разработки стратегических решений по совершенствованию социальной структуры трудового коллектива и планирования профессионального, квалификационного и качественного состава работников.

Мнение о компетенциях занимает значительное место в области образования и профессиональной деятельности. Компетенция рассматривается как характеристика персонала, необходимая для успешной деятельности, и включают знания, навыки, способы общения, и, в отличие зарубежных ученых, включают в себя способности, прилагаемые усилия и стереотипы поведения. Факторы, влияющие на развитие компетенций: способности, знания,

понимание, навыки, действия, опыт, мотивация. Квалификация выступает как совокупность свойств работника, характеризующая объем его профессиональных знаний и трудовых навыков, которыми он должен обладать для трудовой деятельности на конкретном рабочем месте [1, с. 71].

Модель компетенций для оценки должна включать как корпоративные компетенции, которые непосредственно зависят от ценностей предприятия и являются универсальными для всех его сотрудников, так и компетенции руководителей и специалистов, необходимых для выполнения обязанностей и достижения запланированного результата. Она должна быть инструментом для принятия обоснованных управленческих решений по продвижению сотрудников, целесообразности их обучения и развития, поощрения или наказания. Начиная разработку модели компетенций, следует определиться, к каким категориям сотрудников она должна относиться [2, с. 217].

В настоящее время очень сложно оценить уровень результативности руководителей и специалистов, однако результаты их труда зависят от степени развития и проявления определенных видов компетенций. Следовательно, именно для них, в первую очередь, должна быть построена модель компетенций. В дальнейшем возникает не менее важный вопрос: целесообразна ли дифференциация компетенций в зависимости от категории или необходимо разработать универсальный набор, ведь различные предприятия демонстрируют успешные решения в рамках обоих подходов. Целесообразным будет использование модели компетенций, которая в своем составе содержит общие для всех работников требования (корпоративные компетенции), и специфические компетенции - для конкретных видов деятельности (профессиональные компетенции руководителя и специалиста).

Обязательным является включение в модели поведенческих компетенций, ведь работники предприятия, имеющие одинаковую квалификацию по образованию и занимающие ту же должность, благодаря своим природным способностям, мотивам, чертам характера и, соответственно, поведению на рабочем месте, могут достигать различных результатов в работе. Алгоритм разработки модели компетенций состоит из нескольких элементов.

Наиболее ответственным является выбор и обоснование компетенций персонала, которые охватывали бы различные аспекты их деятельности и поведения, для чего необходимо проводить анализ содержания выполняемых конкретной категорией сотрудников работ и выделения компетенций, присущих любому виду трудовой деятельности.

#### Список использованных литературных источников

1. Полянская, М.А. Компетенции и компетентность персонала: взаимосвязь понятий / М.А. Полянская // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2005. - № 2. - С. 69-74.

2. Андреева, И.С. Применение модели компетенций в управлении персоналом / И.С. Андреева, И.П. Данилов // Вестник Чувашского университета. - 2014. - № 1. - С. 214-218.

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Прилуцкая А.А.*  
*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*  
*Ляхова Л.С.*  
*к.э.н, доцент кафедры*  
*управления персоналом и экономики труда*  
*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Актуальность темы данного исследования, обусловлена тем, что проблема трудоустройства молодежи является одной из распространенных и нерешенных во многих странах, в том числе и в Донецкой Народной Республике. Большое количество молодых граждан, по окончании высшего учебного заведения, вынуждено работать не по специальности, либо вовсе остается нетрудоустроенным.

Исследованию вопросов трудоустройства молодежи посвящены труды: В.Д. Байрамова, Ю.Г. Волкова, М.К. Горшковой, М.А. Гнатюка, В. Губина, Добреньковой В.И. Р. Джекмана, Ю.А. Зубок, Р. Леярда, К. Маккенн, С.И. Самыгина, Р. Филера, Д. Хаммера, А.А. Хоровинникова, Н. Шилкова, и других ученых. В.Д. Байрамова и Ю.Г. Волкова в своих работах рассматривали вопрос трудовой социализации и адаптации молодежи. Горшкова М.К., Зубок Ю.А., Добренькова В.И. занимались исследованием вопросов образа и качества жизни, установок и ценностных ориентаций молодых граждан. Гнатюк М.А., Хоровинников А.А. и Самыгин С.И. исследовали факторы, определяющие особенности положения молодежи на современном рынке труда.

Тем не менее, именно молодежь является одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. Согласно данным Международной организации труда (МОТ) на конец 2017 года, количество безработных в мире составляло 192,7 млн. человек. Это 5,6% трудоспособного населения планеты. При этом уровень безработицы среди молодежи составлял 13%, что, по мнению экспертов, представляет собой серьезную и глобальную проблему [1].

Учитывая все вышеизложенное, целью данного исследования является выявление причин, обуславливающих трудности при трудоустройстве молодежи, а также определение перспектив их устранения.

Донецкая Народная Республика (ДНР) – это молодое государство, которое находится на стадии становления. Согласно Закону «О занятости населения» Донецкой Народной Республики к молодым работникам ДНР относятся граждане в возрасте от 14 до 35 лет [2].

По официальным данным, предоставленным Республиканским центром занятости ДНР с января по июнь 2018 года на учете в службе занятости состояло около 25,9 тыс. безработных, из которых 9,8 тыс. – это молодые граждане в возрасте до 35 лет. Также, стоит отметить, что за этот период только

11,1 тыс. человек из 25,9 тысяч безработных сумели найти постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения, привлекается для работ временного характера и с минимальной оплатой труда [3].

Сложившуюся ситуацию на молодежном рынке труда в ДНР можно связать с рядом объективных причин:

низкая оплата труда и отсутствие перспектив карьерного роста у молодых работников;

неверный выбор специальности, профессии студентами при поступлении в образовательные учреждения;

отношение работодателей, которые, как правило, молодых работников рассматривают с негативной точки зрения, наделяя их: отсутствием навыков трудовой деятельности и опыта работы, неумением выстраивать трудовые взаимоотношения в новом для них коллективном и рабочем формате; маргинальностью сознания и неустойчивостью поведения; излишним максимализмом и эмоциональностью;

падение престижа труда в сфере современного материального производства - все меньшее количество молодежи стремится обучаться на работников промышленной сферы. Руководитель Центрального исполкома Общественного движения «Донецкая Республика» А. Муратов на встрече со своим активом отметил, что «Сейчас в ДНР нужны строители, железнодорожники, машиностроители, специалисты IT-технологий, педагоги, инженеры» при том, что на данный момент в Республике переизбыток экономистов, финансистов и менеджеров [4].

Все выше перечисленное влечет за собой ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда, дисбаланс между спросом и предложением, высокий уровень безработицы, увеличение числа молодых людей, занятых в неформальной сфере экономики, рост численности молодых трудовых мигрантов и т.д.

Попытка решить часть вышеперечисленных проблем предпринята законодателями при разработке и принятии Закона Донецкой Народной Республики «О занятости населения», в котором предусматривается расширение возможностей для трудоустройства молодежи путем совмещения профессиональной деятельности и обучения. Согласно ст. 29 этого закона, студенты высших и профессионально-технических учебных заведений имеют право проходить стажировку по специальности, по которой получают образование, на предприятиях и организациях, на условиях, определенных договором о стажировке. По истечению времени прохождения стажировки, работодатель должен внести в трудовую книжку запись о ее прохождении. Данное мероприятие, будет содействовать накоплению опыта и стажа молодежи, еще во время учебного процесса [2].

К числу мероприятий, способствующих обеспечению занятости молодежи можно отнести - привлечение к общественным работам, которые организовываются территориальными органами службы занятости Республики с целью обеспечения временной занятости молодого поколения на платной основе.



Также следует отметить, что на данный момент трудоустройство молодежи является приоритетным вопросом для правительства Донецкой Народной Республики. Об этом свидетельствует регулярно проводимые Республиканским центром занятости профориентационные мероприятия, как непосредственно на территории центров занятости, так и в образовательных организациях. Кроме того, центром занятости проводятся все мероприятия связанные с профессиональным обучением лиц, которые ищут работу, периодически проводятся ярмарки вакансий. Указанные мероприятия содействуют профессиональному самоопределению молодых людей, повышению престижности профессий, пользующихся спросом на рынке труда, а также позволяют обеспечить реализацию прав молодых людей на труд.

Для решения проблемы трудоустройства молодых граждан в силу вступил «Порядок установления квоты для приема на работу граждан, которые имеют дополнительные гарантии в содействии трудоустройству», к их числу и относится молодежь, окончившая обучение и впервые ищущая работу. Предприятия обязаны квотировать рабочие места для указанной категории граждан, на которые направляются лица, относящиеся к указанным категориям граждан [5].

Стремительными темпами происходит развитие государственной молодежной политики в ДНР, об этом свидетельствует тот факт, что правительством разрабатывается законопроект «Об основах внедрения государственной молодежной политики».

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что в Республике расширяются перспективы решения проблем трудоустройства молодых специалистов.

В качестве направлений, способствующих активизации данного процесса, считаем целесообразным реализацию следующих мероприятий:

совершенствование профориентационной работы нацеленной на раннее профессиональное самоопределение молодежи;

работа с молодежью (начиная со школьной скамьи) на предмет повышения престижности рабочих профессий и инженерных специальностей;

патриотическое воспитание молодежи, нацеленное на формирование ответственности за подъем и развитие экономики республики, формирование команды лидеров.

Также, учитывая опыт зарубежных стран [6] возможно внедрение дуального образования, при котором студенты, начиная с первого семестра учебы, закрепляются за конкретным предприятием на весь период обучения. Если же студент окажется способным, то есть большая вероятность, что он будет принят на работу по истечению времени обучения.

Успешная реализация предложенных рекомендаций и усовершенствование уже имеющихся направлений будет способствовать снижению численности безработных и увеличению занятости молодых людей, снижению уровня социальной напряженности в молодежной среде.

## Список использованных литературных источников

1. Уровень безработицы среди молодежи в мире [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2018/01/23/11622410.shtml>
2. О занятости населения: Закон ДНР от 09.06.2015 №50-ИНС: [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/>
3. Итоги работы Республиканского центра занятости и его территориальных органов в январе-июне 2018 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=6258>
4. Госзаказ в вузах ДНР [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.politnavigator.net/v-dnr-menyayut-goszakaz-v-vuzakh-chtoby-reshit-kadrovyyj-deficit.html>
5. Трудоустройство молодежи является приоритетом в деятельности Республиканского центра занятости [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://smdnr.ru/trudoustrojstvo-molodezhi-yavlyaetsya-prioritetom-v-deyatelnosti-respublikanskogo-centra-zanyatosti/>
6. Дуальное образование в Германии – что это такое? [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.evrokatalog.eu/germany/law/dualnoe-obrazovanie-v-germanii-cto-eto-takoe/>.

## СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Прилуцкая А.А.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Петенко А.В.*

*к.э.н, доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Государственная кадровая политика - это выражение стратегии государства по развитию и формированию профессиональных качеств и эффективному использованию кадрового потенциала страны. Это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в государстве. На сегодняшний день одним из приоритетных направлений деятельности большинства государств является кадровая политика. Именно государственной кадровой политике отводится ведущая роль в системе управления всеми трудовыми ресурсами страны.

Целью исследования является рассмотрение сущности кадровой политики государства и анализ ее основных направлений.

Большое количество ученых посвятили свои труды, изучению данного феномена, а именно А.И. Турчинова, Л.Г. Швец, Я.А. Пляйса, А.М. Старостина, А.В. Понеделкова и многие другие.

Кадровая политика реализуется и разрабатывается на различных уровнях управления. На федеральном (общегосударственном) и региональном (субъектов государства) уровне осуществляется государственная кадровая политика. Через законодательство, государственный контроль, систему подготовки кадров она оказывает непосредственное воздействие, как на кадровую политику трудовых организаций, так и муниципалитетов [1].

Среди основных целей государственной кадровой политики выделяют следующие:

1. Создание благоприятных социальных условий и правовых гарантий необходимых для успешного и эффективного использования каждым работником своих знаний, умений и навыков. Первоочередным, также является создание условий для реализации профессионального потенциала граждан и обеспечение стабильного функционирования административно-хозяйственного механизма страны.

2. Рациональное использование кадровых ресурсов и возможностей, повышение уровня компетентности и профессионализма персонала предприятий или организаций, как государственной, так и негосударственной форм собственности. И как следствие, повышение коэффициента полезности трудовой деятельности граждан.

3. Укомплектование всех участков служебной и трудовой деятельности страны, особенно государственного сектора работоспособными, квалифицированными, добросовестными кадрами. 4.

Устранение всех негативных тенденций и явлений в кадровой политике и кадровой работе страны, таких как непрозрачность кадровых процедур, протекционизм, коррупция, субъективизм, блат, и т.д. [2].

Достижение поставленных целей возможно только при активном участии государства и общества в решении кадровых и социально-трудовых проблем. Для этого следует сформировать цивилизованный рынок труда и рабочей силы, повысить престижность производительного честного труда. Это те проблемы, которые еще предстоит решить.

Анализ кадровой ситуации, сложившейся в большинстве современных стран, показывает приоритетные направления кадровой деятельности и политики государства. В первую очередь к ним относятся следующие:

1. Обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы. Именно государство является единственным работодателем в сфере государственной службы и поэтому осуществляет управление всеми происходящими в ней служебно-кадровыми процессами. Это главная задача государства в работе с кадровым потенциалом общества. В первую очередь, государство должно обеспечить высококвалифицированными работниками свой государственный механизм, от работы которого зависит эффективность государственного управления, судьба власти и благополучие населения всей страны.

2. Кадровое обеспечение рыночной экономики. Современное государство должно всеми возможными путями воздействовать на рыночную экономику, а особенно на кадровые процессы, которые там происходят. Государство обязано правовыми законными и финансовыми методами регулировать рыночный сектор.

3. Укрепление и сохранение квалифицированных кадров силовых структур государства — правоохранительных органов, армии и органов государственной безопасности.

4. Подготовка и сохранение кадров массовых рабочих профессий — высококвалифицированных рабочих. Данным направлением, также не стоит пренебрегать, так как может сложиться неблагоприятная для государства ситуация, когда высококвалифицированные специалисты оставляют свои рабочие места в связи с достижением пенсионного возраста, а заменить их нечем, как результат государство получает дефицит кадров. Зачастую, под угрозой находятся аграрная, продовольственная и кадровая независимость стран.

5. Немаловажным для кадровой политики государства является, формирование и сохранение кадров госбюджетной социокультурной сферы (педагогов, медицинских работников, работников культуры и т.д.). Данная категория работников, работая в государственных учреждениях и на предприятиях, выполняет важную социальную функцию государства, при этом они не являются государственными служащими, и на них не распространяется правовой режим государственной службы с его социальными гарантиями. Сегодня, эта категория наименее социально защищена и наиболее уязвима. И как следствие, малопrestiжна, что создаёт угрозу исключения кадров данного профиля из сферы общественно полезной деятельности [3].

Правильно и грамотно спроектированная кадровая политика государства и деятельность соответствующих органов даст ответы на следующие вопросы: - какое количество работников, какой квалификации, где и когда будут необходимы государственным предприятиям?

- какими способами, можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал?

- как грамотно использовать работников, учитывая их способности и профессионализм?

- какими способами можно содействовать повышению квалификации кадров и приспособлять их знания к меняющимся требованиям?

- каких затрат потребуют планируемые кадровые мероприятия? [4].

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что кадровая политика государства базируется на таких основах как: единство прав работников, нормы взаимодействия работника и работодателя, обязательный уровень базовой профессиональной подготовки, единство ответственности за последствия принимаемых решений [5].

Для современной кадровой политики государства характерны

разнообъектность и многосубъектность. Как правило, главными субъектами и источниками выступают Президент, государственные органы власти и должностные лица. К числу субъектов также относятся общественные организации, политические партии, структуры рыночного сектора экономики, которые выстраивают и формируют свою стратегию и тактику работы с персоналом.

Первостепенным в кадровой политике государства является определение верных приоритетов государственной кадровой политики и настойчивое и правильное претворение их в жизнь.

#### Список использованных источников

1. Государственная кадровая политика как основа эффективного государственного управления [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/WA8keHOEysQ/all.html>
2. Понятия «персонал», «кадры» Классификация персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://students-library.com/library/read/48159-ponatia-personal-kadry-celoveceskie-resursy-trudovye-resursy-klassifikacia-personala>
3. Основные направления государственной кадровой политики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/2837529/page:3/>
4. Артеменко, Т. С. Государственная кадровая политика в современном обществе // Молодой ученый. — 2017. — №51. — С. 144-146 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/185/47398/>
5. Иванова, Е.Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы // Социально-экономические явления и процессы. — 2016. — № 1-2. — С. 93 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-kadrovaya-politika-suschnost-i-aktualnye-problemy>.

## МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ФРИЛАНСА

*Корелина Ю. М.  
магистрант ГОУ ВПО «Донецкий институт  
железнодорожного транспорта»  
научный руководитель Решетникова Т. П.  
к.э.н., доцент, доцент кафедры финансов  
и экономической безопасности ГОУ ВПО «Донецкий  
национальный технический университет»*

Роль института фриланса в экономике страны недостаточно изучена. Одним из главных факторов влияния на экономику и занятость является то, что каждый из фрилансеров – это потенциальный предприниматель, если сформировать благоприятные условия для ведения малого бизнеса.

История современного фриланса берёт своё начало в 1972 г. в США. Джек Ниллес, один из ученых Южнокалифорнийского Университета, предложил новый способ организации труда — телеработу и ввёл в обращение соответствующий термин «telecommuting» («теледоступ»). Суть идеи Ниллеса была проста: связь между работниками предлагалось поддерживать при помощи телефона.

В 1979 г. исследования Ниллеса привлекли внимание Фрэнка Скиффа, главы Комитета по экономическому развитию. Скифф несколько развил идеи учёного. Он вводит в обиход ещё один термин — «flexiplace» («гибкое рабочее место») и вскоре публикует в «Вашингтон Пост» статью о преимуществах удалённой работы. В 80-е развитие фриланса выходит на новый уровень. В 1982 г. проходит первая общенациональная конференция, посвященная телеработе.

Анализ современной научной литературы о фрилансерах и особенностях фриланса как модели занятости показывает связь с экономическими и социокультурными явлениями, позволяющими расширить границы изучения свободной занятости.

Фриланс как вид занятости практически не представлен в современных исследованиях; некоторые ученые определяют практики фриланса в экономсоциологических категориях, например, как «электронная самозанятость», «интернет-занятость», или же просто сужают до «удаленной работы» [1]. На наш взгляд, это явление связано со специфической культурой организации труда через особые отношения с работодателем и самоорганизацией работника.

Таким образом, возникает особая культура планирования, выполнения работ, их распределения, ответственности и связи с самоуправлением, саморазвитием работника - организационная культура фриланса, складывающаяся из норм, образцов поведения, особых социальных пространств, а также личностных особенностей.

Данная организационная культура, на наш взгляд, состоит из ряда важных компонентов, как и любая организационная культура:

- фрилансеры как социальная общность объединяет такие качества, определяющие успешность или востребованность, как самоорганизация, опыт, способности, профессия, навыки;
- сообщества фрилансеров, возникающие как на виртуальных биржах труда, так и в Интернете в целом (сайты, блоги, социальные сети и пр.);
- нормы и правила, вырабатываемые фрилансерам как на институциональном и групповом, так и на индивидуальном уровне;
- солидарность фрилансеров, т.е. объединение в сообщества, поиск общих способов регуляции поведения, стремление к единению;
- социальное пространство (физическое и виртуальное): коворкинги, «третьи места», виртуальный рынок труда (биржи удаленной работы);
- ритуалы (День фрилансера - 14 мая).
- специфический язык, жаргонизмы (профессиональный жаргон: «сеошник», «зак», «флешер» и т.п.);
- ценности: свобода, независимость, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха;
- обучение фрилансу (справочники, школы, тренинги);
- заказчики, испытывающие потребность в удаленных, временных работниках или исполнителях с уникальными способностями, умениями.:
- трудовые отношения и занятость, основу которых составляют доверие и индивидуализация.

Формирование во фрилансе особого социального пространства, социальных общностей, норм и правил (социальных институтов), разделяемых ценностей подтверждают становление организационной культуры фриланса [2].

Итак, складывающаяся организационная культура фриланса — это культура, конституируемая практиками свободной занятости, стержневой ценностью которой является стремление к свободе и независимости.

Для работодателя явным преимуществом фриланса является снижение расходов на сотрудника. В случае с фрилансером, работодатель платит только за выполнение работы, исключая все расходы на средства производства и социальные гарантии (организацию труда и отдыха сотрудника, аренду офиса, создание рабочих мест, покупку ПО).

Экономический рост фриланса на постсоветском пространстве связан с текущими тенденциями, которые стали особенно заметными в 2017-м году. По данным «Джейсон и партнёры» с 2014-го по 2017-й год количество фрилансеров в России выросло в 2 раза и составило 5 млн. человек. В перспективе они ожидают к 2020-му году четырехкратный рост российских удалённых работников. Важно отметить, что 15 млн. человек - это около 20% трудоспособного населения.

По данным, опубликованным в ноябре 2017-го года российским исследовательским агентством, специализирующимся на рынке электронной коммерции «Data Insight», существенную долю заработка российских

фрилансеров составляют зарубежные заказы, что способствует привлечению иностранных инвестиций в государственную экономику, учитывая, что иногда получаемые гонорары составляют значительные суммы в валюте.

Более половины российских офисных сотрудников хотя бы раз в жизни пробовали себя в качестве фрилансера. Сегодня отмечается миграция таких сотрудников из офиса на фриланс, в перспективе эта тенденция будет сохраняться. В России, Республике Беларусь и странах Прибалтики средняя заработная плата фрилансера (ИТ) выше аналогичной в офисе.

Несмотря на то, что российский рынок удаленной работы, по данным исследовательской работы «Technology Vision 2017» российского филиала ирландской консалтинговой компании «Accenture», оказался в числе аутсайдеров, его влияние на развитие экономики крайне существенно.

Согласно сведениям [versia.ru](http://versia.ru), более трети российских компаний используют труд фрилансеров. По данным отраслевого портала [Logistics.ru](http://Logistics.ru), более половины сотрудников ИТ-сферы в России — фрилансеры.

Большинство российских фрилансеров — квалифицированные сотрудники с высшим образованием. По статистике первой и самой крупной фриланс биржи рунета [FL.ru](http://FL.ru), 45% имеют постоянное место работы и высшее образование, 18% — студенты вузов, 9% — частные предприниматели, а 5% — домохозяйки.

Доля квалифицированных кадров на фрилансе продолжает динамично расти. Достаточно скоро в функционал бирж войдут сервисы подтверждения дипломов и т.п.

Следует отметить, что как на мировом, так и на российском рынке продолжает расти зарплата фрилансеров. Так исследование американской платёжной системы «Payoneer», являющейся провайдером MasterCard по всему миру, демонстрирует, что средняя зарплата фрилансера в час — 19 \$, минимальная ставка составляет около 3 \$, максимальная — 100 \$. Средний часовой заработок российских фрилансеров сегодня составляет около \$15-17 и сохраняет положительную динамику [3].

Вообще рынок фриланса продолжает стремительно развиваться, более того, уже были внесены соответствующие поправки в Трудовой Кодекс Российской Федерации, и в законодательстве появилось понятие «удалённое рабочее место» [1]. Уже скоро развитие удаленной работы приведет к появлению стандартизации, нормированию и формализации такой занятости, а также к появлению социальных пакетов от бирж и работодателей. Это произойдет для защиты удаленных работников. В США уже появилось несколько профсоюзов фрилансеров, вполне вероятно, что подобные организации будут действовать в остальном мире.

Доподлинно понятно, что этот рынок труда и дальше будет расти и развиваться, а те, кто остановит выбор на удалённой работе, впоследствии окажется в авангарде нового движения.



## Список использованных источников

1. Погодина, И.В. Власть от организации перешла к работнику. Правовые аспекты фриланса (удаленной работы) / И.В. Погодина // Трудовое право, 2010. - N 2. - С. 16–19.
2. Культура фриланса: компоненты и принципы организации [Электронный ресурс] // Научно-популярный журнал Метеор-Сити: [сайт]: URL: <https://www.meteor-city.top/kultura-frilanca>
3. Экономика фриланса — экономика самозанятых [Электронный ресурс]// dolinaizvilin.ru: [сайт]. URL: <https://dolinaizvilin.ru/udalennaya-rabota-na-domu/ekonomika-frilansa-ekonomika-samozanyatyh>

## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Рудченко Т.И.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры теории управления  
и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Традиционный источник формирования конкурентного потенциала, основанный на материальных ресурсах, утрачивает свою актуальность, основное состязание в настоящее время идет за человеческий капитал, который способен креативно трансформировать материальные и нематериальные факторы производства. Процветание страны и ускорение экономического роста непосредственно коррелируется с инвестициями в человека, которые выступают одним из основных направлений современной государственной политики стран, поскольку являются фактором, способствующим росту производительности, занятости, снижению поляризации доходов и, как следствие, экономическому развитию и социальной сплоченности общества. Поэтому разработка стратегии, позволяющей извлечь выгоду из потенциала человеческого ресурса для обеспечения качественной рабочей силы, отвечающей современным потребностям экономики в высокой производительности, является актуальной и востребованной.

А. Смит определяет улучшение навыков наемных работников в качестве основного источника экономического прогресса. А. Маршалл отмечает, что инвестиции в человеческий капитал носят долгосрочный характер, а более высокую оплату труда квалифицированных работников объясняет стоимостью их обучения. Дж. Стиглиц определяет человеческий капитал как накопленный набор навыков и опыта, которые делают сотрудников более продуктивными. П. Самуэльсоны, В.Нордхаус отмечают, что человеческий капитал составляет «запас технических знаний и квалификации, характеризующих рабочую силу нации и вытекающих из инвестиций в образование и обучение на протяжении всей жизни» [1]. Дальнейшее развитие теории человеческого капитала связано с

работами экономистов Чикагской школы Т. Шульца и Г. Беккера, которые провели теоретический и эмпирический анализ связей между инвестициями в человеческий капитал и вознаграждением. Они доказали, что расходы, которые могут повысить уровень образования индивидуума, увеличивают его производительность и, следовательно, его будущий доход. «Требования эффективности современного производства диктуют изменения и в образовании. Оно становится постоянным (перманентным), узкоспециализированным, уникальным и дорогостоящим» [2]. Например, рост образованности нации в США обеспечивает 15% прироста национального дохода. Учитывая тот факт, что расходы на образование составляют 6-7% от ВВП, эти расходы являются высокоэффективными [3]. Согласно новым теориям экономического роста Р. Барро и Р. Лукаса человеческий капитал стал определяющим фактором экономического роста.

Целью исследования является анализ формирования человеческого капитала и проблем его развития в современных условиях.

Человеческий капитал является нематериальным благом, которое способно повысить производительность, инновационность и возможность трудоустройства. Он включает совокупность знаний, навыков, компетенций и индивидуальных характеристик, способствующих созданию личного, социального и экономического благосостояния. Инвестиции в здравоохранение, образование, создание рабочих мест и приобретение необходимых навыков являются залогом процветания в XXI веке. «Человеческий капитал формируется в различных контекстах: в семье, дома, в школе, в образовательных учреждениях, в обществе, на рабочем месте и во многих других социальных условиях» [4].

В развитых странах человеческий капитал составляет 70 % и лишь 40 % в развивающихся странах. В последнее время определился междисциплинарный консенсус в отношении решающей роли, которую играют первые годы жизни в обучении и становлении продуктивного работника. В этом отношении не только семья, но и государственная политика в области благосостояния, образования и здравоохранения оказывают влияние на формирование человеческого капитала. При этом именно образование, включающее начальное обучение, школу, обучение в вузе, а также неформальное обучение и непрерывное образование, является основой формирования человеческого капитала. Важно отметить, что человеческий капитал может обесцениться, если приобретенные навыки не поддерживаются и не используются регулярно. Поэтому молодежная безработица и длительная безработица могут привести к деградации знаний и навыков. «Человеческий капитал с течением времени может быть как увеличен, так и уменьшен, причём увеличение и уменьшение происходит, в первую очередь, за счёт личных качеств человека, и во вторую очередь, за счёт внешней среды» [5]. Накопление человеческого капитала начинается с рождения, продолжается на протяжении всего периода обучения и может увеличиваться в течение профессиональной жизни.

С 2018 г. Всемирный Банк ввел новый индикатор - индекс человеческого капитала (НСІ), отражающий связь между инвестициями в социальную сферу и экономическим ростом. Индекс человеческого капитала как сводный показатель количества человеческого капитала, показывает каких результатов ребенок, рожденный сегодня, может ожидать к совершеннолетию, учитывая состояние здоровья и образования в стране. Детерминантами НСІ являются образование, здоровье, трудовые ресурсы, занятость, наука, благоприятная среда. Дети из бедных семей или уязвимых групп населения покажут невысокую продуктивность к совершеннолетию. Максимальное значение индекса НСІ составляет единицу. Если показатель страны составляет, допустим 0,50, то будущий валовой внутренний продукт на каждого работника мог бы быть вдвое больше, если бы государство достигло целевых показателей полного завершеного образования и полноценного здоровья. РФ по данным 2018 года имеет значение НСІ, равное 0,73 и располагается на 34 месте общемирового рейтинга. Это означает, что производительность труда человека, родившегося в 2018 году, по достижении им совершеннолетия, составит 73 процента от потенциального уровня. Вместе с тем индекс человеческого капитала в РФ больше среднего значения среди группы стран с уровнем дохода выше среднего. Лидером общемирового рейтинга по показателю НСІ стал Сингапур со значением индекса, равным 0,88, Германия имеет значение показателя 0,79, США – 0,76. Низкие показатели индикатора отмечены в Китае и Индии, соответственно, 0,67 и 0,44. [6]

Выводы. Для увеличения инвестиций в человеческий капитал необходимо:

1. Повышение благосостояния, улучшение питания, совершенствование образования и навыков, социальная защита и создание рабочих мест. Это все взаимосвязанные сферы и должны решаться комплексно.

2. Инвестировать в человеческий капитал в первые годы жизни (забота о материнстве и детстве), что обеспечит более успешное обучение в школе и более высокую заработную плату во взрослом возрасте.

3. Решать проблему справедливости, поскольку растущие в бедных семьях или в депрессивных районах имеют негативные прогнозные показатели в отношении человеческого капитала, ухудшающие возможности трудоустройства, получения доходов, способности инвестировать в будущее своих детей, усугубляя порочный круг передачи бедности последующим поколениям.

4. Укреплять инфраструктуру и системы, поддерживающие и отслеживающие процессы инвестирования в человеческий капитал. Целесообразно внедрение национального социально-экономического регистра как мощной платформы, позволяющей координировать подход к решению проблем бедных слоев населения.

5. Поиск инновационных решений, позволяющих мобилизовать ресурсы для повышения инвестиций в человеческий капитал и более эффективное их использование. В отношении мобилизации ресурсов и финансировании инвестиций в человеческий капитал должны быть задействованы все

заинтересованные стороны: государственный и частный секторы, представители гражданского общества, семьи, образовательные учреждения.

Таким образом, конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Поэтому разработка целенаправленной и долгосрочной стратегии развития человеческого капитала, которая будет поддержана всеми заинтересованными сторонами и внедрение эффективной системы управления человеческим капиталом обеспечит развитие совокупного интеллектуального и инновационного потенциала человеческого капитала.

#### Список использованных источников

1. Самуэльсон, П. Э. Экономика : Учеб. пособие / П.Э. Самуэльсон, В.Д. Нордхаус; пер. с англ. - Москва : Вильямс, 2007. - 1358 с.
2. Майдыров, С.Г. От теории человеческого капитала к капиталу интеллектуальному / С.Г, Майдыров // Статистика, учет и аудит. - 2014. - № 55. - С. 60-67.
3. Иващенко, М.А. Трудовой и интеллектуальный капитал как разновидность человеческого капитала / М.А. Иващенко, Н.Н. Реутов // Современные научные исследования и инновации. - 2018. - № 1 (81). - С. 55-60.
4. Носкова, К.А. Влияние индивидуального человеческого капитала на формирование регионального человеческого капитала / К.А. Носкова, С.В. Носкова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. - № 11(38). - С. 119-124.
5. Кобелева А.А. Человеческий капитал: понятийный аппарат и структура / А.А. Кобелева // Экономические исследования. - 2017. - № 4. - С. 3-8.
6. Российское образование в контексте индекса человеческого капитала // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/20277.pdf>.

### К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ НАУКИ И ИСКУССТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Рудченко Т.И.*

*к.э.н., доцент, доцент кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Вербицкая А.А.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Одним из нерешенных актуальных вопросов в области управления остается соотношение его с наукой или искусством. Различия в подходах исходят из того, что управление как наука предполагает существование определенного массива информации, предписанного способа действий

руководителя, существование правильных, идеальных методов управления, рационального и объективного способа действий.

Управление же как искусство не требует установленного объема знаний, а только навыков, основанных на индивидуальности и способностях, при этом не все люди способны стать эффективными практикующими управленцами, даже имея образование и знания в области менеджмента

Научный подход к управлению, впервые предложенный Ф. У. Тейлором и Л. Гилбрет, исходил из возможности выявления лучших способов организации и оценивания труда для повышения его эффективности. Г. Минцберг настаивал на том, что управление является искусством, оспаривая представление, что менеджеры ведут себя рационально и методично, настаивая на том, что, прежде всего, они используют собственные социальные навыки для решения управленческих проблем. Д.Э. Лилиенталь утверждал, что управление требует не только овладения техниками и навыками, но и понимания мотивации людей, объединения управления и лидерства. П. Друкер назвал управление «либеральным искусством», поскольку оно касается основ знаний, мудрости, лидерства и практики и подчеркивал необходимость понимания изменения общества и бизнес-среды.

Целью исследования является определение соотношения науки и искусства в едином процессе управленческой деятельности.

Современное управление рассматривается как искусство и как наука[1]. Искусство управления начинается там, где наука управления останавливается, чтобы сделать управление более полным. Креативное применение управленческих ноу-хау становится все более востребованным, а управление - творческой деятельностью. Однако современный менеджер может добиться большего успеха, используя знания, методы, концепции, теории и управления на своем рабочем месте.

Рассмотрим факты, которые указывают на принадлежность управления к искусству и к науке.

Управление как искусство. Управленческие работы являются целевыми, ориентированными на результат. Менеджмент требует практических знаний, изучение одной лишь теории недостаточно. Искусством является применение теории к практике. Человек может иметь научную степень, которая говорит о том, что он знает, что должен делать менеджер, но он не знает, как именно применять управленческие знания в реальных жизненных ситуациях, поэтому он не будет успешным менеджером. Искусство управления требует определенного организационного поведения, социально-психологических факторов коммуникации, которые обеспечивают готовность к восприятию и пониманию, доверительный климат, уверенность. Менеджер должен обладать некоторыми специфическими качествами, которые делали бы его уникальным. К этим качествам следует отнести незаурядные личностные характеристики, умение общаться, убеждать, вести диалог.

Управление является творческим по своей природе, как и любое другое искусство [2]. Так как управление - это поиск нового способа отличиться от

других. Каждый человек становится лучше благодаря упорному труду и практике, в том числе обучаясь на своих ошибках, приобретая опыт.

Менеджмент как наука. Наука-это получение информации о конкретном объекте путем систематического наблюдения, изучения, практики, экспериментов и исследований [3]. Процесс управления также следует этой схеме. Сбор данных и фактов, их анализ и принятие решения на основе анализа являются основными функциями менеджмента.

Управление следует систематическому методу, чтобы найти возможное решение проблемы. Однако, это наука не такая, как естественные науки, такие как химия или биология, которые являются точными. Включение человеческого элемента в управление делает управление не только сложным, но и спорным в отношении исключительно научного подхода.

Человеческое поведение непредсказуемо, люди думают, действуют и реагируют по-разному в одинаковых обстоятельствах. Поэтому менеджмент никогда не сможет стать чистой наукой. Однако изучение научных основ управленческой практики, безусловно, может улучшить управленческие навыки человека. Менеджеры, которые пытаются управлять без понимания научных основ, вынуждены опираться только на свою интуицию и удачу, и действовать в таком случае на свой страх и риск.

Наука предполагает существование организованного знания [4]. Сущность науки заключается в применении научного метода к развитию знания, которое имеет определенные этапы, рассмотренные ниже:

– концепция. Научный подход требует четких понятий мысленных образов чего-либо, образованных путем обобщения из частных. Управление имеет категории, чтобы иметь дело с ситуациями.

– методы и принципы. Научный метод предполагает определение фактов посредством наблюдения. Это приводит к разработке принципов, которые имеют значение для предсказания того, что произойдет в подобных обстоятельствах. Точно так же управление требует наблюдения и устанавливает в соответствии с ним стандарты или принципы.

– теории. Любая отрасль науки имеет свои теории. Теория - это систематическая группировка взаимосвязанных понятий и принципов, которые дают основу или связывают вместе значительную область знания. Исследования в области управления на протяжении многих лет разрабатывали множество доказанных теорий для того, чтобы сделать управление более реальным и научным.

– организованное знание. Наука-это организованное знание. Если сравнивать, то менеджмент в наши дни-это отдельная область организованного знания. Понятия, методы, принципы, теории - это ядро управления.

– практика. Теории управления являются результатами практической деятельности, и роль таких теорий заключается в обеспечении систематической группировки взаимосвязанных понятий и принципов, которые обеспечивают основу или связывают воедино значительные соответствующие управленческие знания. В качестве примеров можно привести теории мотивации, лидерства и

так далее. Но следует иметь в виду, что понятия, методы, принципы управления не столь четкие, как у физических наук. Они могут подвергаться пересмотру и изменению в новых социально-политических и экономических условиях.

Можно сказать, что менеджмент является синтезом науки и искусства. Наука учит нас познавать, а искусство-делать. Для того, чтобы быть успешным, менеджеры должны знать и осуществлять действия эффективно и рационально. Это требует уникального сочетания в них как науки, так и искусства хозяйствования. Управление на практике-это, безусловно, искусство, но также и совокупность знаний, методов, принципов, так как в основе практики лежит наука.

Выводы. Таким образом, в настоящее время большая часть исследований в сфере управления сочетает понятие управления как искусства и как науки.

Современные методы статистического моделирования, например, моделирование структурных уравнений, применяются в управленческих исследованиях.

Метаанализ как методологическая процедура позволяет объединять результаты нескольких исследований, исправлять ошибки и определять «средние» статистические отношения между переменными.

Вместе с тем усложнение управленческих исследований, существование определенных лагун и разногласий в них, необходимость включения контекстуальных влияний в модели исследования указывают на то, что практика управления будет продиктована и перспективой управления как искусства. Поэтому ученые и практики должны уметь объединить искусство и науку с целью более эффективного развития управленческих способностей.

#### Список использованных источников

1. Муравьев Ю.Л. Современный менеджмент: технология или искусство / Ю.Л. Муравьев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. - 2016. - № 2 (18). - С. 53-57.
2. Семичастнова А.А. Проблема искусства в науке и практике современного менеджмента / А.А. Семичастнова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2012. - № 4 (40). - С. 103-108.
3. Фомина А.Б. Менеджмент как наука и искусство управления / А.Б. Фомина // Дополнительное образование и воспитание. - 2008. - №1. - С. 15-21.
4. Кушнарченко Д.О. Менеджмент как наука и искусство управления / Д.О. Кушнарченко // Научные открытия 2016. XII Международная научно-практическая конференция. Научный центр «Олимп». - 2016. - С. 643-648.

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Садах К.В.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Ляхова Л.С.*

*к.э.н, доцент кафедры*

*управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

В современных рыночных условиях кадровая политика является одним из ключевых элементов системы управления персоналом и стратегии развития любого предприятия. Наблюдаемый в мире рост роли человеческого капитала в производственном процессе предприятий большинства сфер деятельности актуализирует вопрос изучения процесса формирования эффективной кадровой политики. Также данный вопрос актуален в связи с ослаблением роли органов управления, которые регулировали работу с кадрами, нормирование и оплату труда, вследствие чего основную ответственность за установленные правила кадровой политики несёт, в первую очередь, само предприятие.

Основной проблемой большинства предприятий в странах постсоветского пространства является постепенное снижение эффективности управления персоналом. Учитывая темпы развития мировой экономики, растущую роль инноваций и кардинальный пересмотр подходов к управлению персоналом, предприятиям следует внести определенные изменения в кадровую политику и при её формировании ориентироваться на современные тенденции и правила.

Целью данной работы является изучение особенностей формирования кадровой политики предприятий в современных условиях.

Кадровая политика – это формальные правила и принципы, которые устанавливаются на предприятии для найма, обучения, оценки и поощрения сотрудников. Также это заранее спланированный курс действий, устанавливающий правила по достижению приемлемых результатов и целей предприятия [1].

В сложившихся условиях кадровая политика должна охватывать три аспекта: требования работодателей, требования сотрудников и административные вопросы. Все они должны быть включены в правила для сотрудников или другие внутренние документы. Требования работодателя включают в себя: дисциплинированность, пунктуальность, уровень работоспособности и результативность сотрудника. Требования сотрудников включают в себя: заработную плату, различные пособия и компенсации, права на неприкосновенность личной жизни, равные возможности при найме на работу и любые процедуры рассмотрения жалоб. Административные вопросы включают соблюдение всех установленных правил, нормативов, положений двумя сторонами: работодателем и работником.



Установление грамотной кадровой политики положительно отражается на таких аспектах деятельности предприятия:

1. Производительность труда. Кадровая политика в отношении производительности труда может включать в себя конкретные ожидания в отношении производительности и показатели работы, которым должны соответствовать сотрудники, а также меры санкций для случаев недостаточной производительности.

2. Общение внутри коллектива. Правильно прописанное руководство по кадровой политике может установить общие правила общения в коллективе. Такая политика также служит для распространения информации о том, что сотрудники могут ожидать от руководителя, а также о том, что работодатель ожидает от сотрудников в отношении выполнения работы и поведения во время работы.

3. Общение с менеджерами и супервайзерами. Политика может быть полезна руководящему персоналу, который сталкивается с решениями о найме, продвижении по службе и вознаграждении людей, работающих под их руководством.

4. Экономия времени. Продуманная и всесторонняя политика управления персоналом может сэкономить значительное количество времени на управление, которое затем может быть потрачено на другие виды деятельности, такие как разработка новых продуктов, конкурентный анализ, маркетинговые исследования и т.д.

5. Судебные процессы. Правильно прописанная кадровая политика может помочь предприятиям в предотвращении судебных дел с бывшими сотрудниками, а также служит защитой от увольнения для нынешних сотрудников [3].

При формировании кадровой политики предприятия необходимо учитывать определенные факторы:

гибкость и адаптивность стратегии формирования и развития трудовых ресурсов предприятия;

постоянное обновление методик, технологий и подходов к формированию кадровой политики и кадровый потенциал;

использование гибких механизмов и инновационных технологий использования персонала;

свободный выбор трудовой деятельности работником;

социальная ответственность в формировании, развитии и использовании трудовых ресурсов.

Кадровая политика предприятия выстраивается под влиянием базовых ценностей руководства, а также ее практической деятельности. Проблемы формирования кадровой политики в современных условиях обусловлены такими особенностями и проблемами управления персоналом[2]:

1. Несоблюдение баланса между стратегическим, оперативным и текущим управлением, которое ведет к невыполнению рабочих заданий, потери прибыли, снижению конкурентоспособности предприятия.

2. Несогласованность функций управления персоналом, которая приводит к нарушению методологических принципов в системе менеджмента.
3. Низкий уровень взаимодействия между руководством и персоналом.
4. Несогласованность между субъектами и объектами системы управления, приводящая к повышению текучести кадров.
5. Дефицит квалифицированного персонала.

Проблемы при формировании кадровой политики тесно связаны со стадией жизненного цикла предприятия. Чем уверенней позиции предприятия, тем проще вводить кадровые правила. Если же предприятие находится в нестабильном положении, то персонал негативно реагирует на любые правила и ограничения [1].

В деятельности каждого предприятия наступает период, когда приходит время изменений и новаций. Естественно, что любые изменения касаются и применяемой кадровой политики. С целью оптимизации системы управления персоналом предприятиям рекомендуется при формировании и совершенствовании кадровой политики обратить внимание на следующие аспекты:

- обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- разработка новых методов мотивирования сотрудников;
- оптимизация численности персонала;
- пересмотр загрузки и плана работ сотрудников;
- привлечение кризис-менеджеров к анализу деятельности персонала;
- пересмотр методов управления персоналом.

При этом важно учитывать, что есть установленная последовательность внесения изменений в кадровую политику предприятия:

1. Анализ изменений, происходящих на предприятии, и определение участков кадровой политики, на которые они влияют.
2. Разработка концепции (разъяснение причин и характера изменений).
3. Внесение изменений в локальные и нормативные акты, касающиеся кадровой политики (положение о персонале, правила трудового распорядка, коллективный договор и т.д.).
4. Реализация запланированных мер: разъяснение причин происходящих изменений персоналу, знакомство сотрудников с локальными актами и нормативными документами, которые претерпели изменения.

Таким образом, кадровая политика является важным элементом в деятельности любого предприятия и направлена на соблюдение внутреннего трудового порядка среди персонала. Применение грамотной кадровой политики положительно сказывается на многих аспектах деятельности предприятия.

#### Список использованных источников

1. Бородина, О.Н. Экономическая эффективность кадровой политики развития персонала / О.Н. Бородина // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2011. – №4. – С. 216-219.

2. Клеймёнова, Л.В. Проблемы формирования кадровой политики в условиях кризиса / Л.В. Клеймёнова // Известия БГУ. – 2009. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-kadrovoy-politiki-v-usloviyah-krizisa>.

3. Кондратьева, Е.А. Содержание, задачи и методики формирования кадровой политики предприятия / Е.А. Кондратьева // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – №7. – С. 38-44.

## **СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Садекова А.М.*

*к.э.н., доцент кафедры теории управления и  
государственного администрирования  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Становление нового государства Донецкой Народной Республики предполагает решение многих проблем, одна из основных проблем и на государственном, и на региональном уровнях – обеспечение эффективной работы государственных служащих. Качество государственного аппарата зависит от качества деятельности его служащих, которое, в свою очередь, зависит от того типа поведения, которое они выбирают. Следовательно, обоснование побуждающих и стимулирующих мотивов индивидов к деятельности обеспечивает формирование условий для разработки эффективной системы мотивации организации. Как известно главными целями государственных служащих является решение государственных задач, соблюдение принципов и положений, установленных в Конституции и законодательством относительно исполнения должностных обязанностей [3, с. 25].

В настоящее время существует много исследований, посвященных изучению мотивов поведения индивидов, и проблем мотивации государственных служащих. Но при этом вопросы повышения эффективности системы мотивации государственных служащих остаются недостаточно изученными [5, с. 36].

Вопросы мотивации и стимулирования труда были предметом научно-теоретических исследований таких ученых, как: Генкиной Б.М., Кибанова А.Я., Виханского О.С., Наумова А.И., Нагибиной М.Н., Кабушкина Н.И., Королёва Ю.Б., Пароняна А.С., Соломатина Н.А., Пугачева В.П. и т.д.

Целью исследования является обоснование сущностной характеристики системы мотивации государственных служащих.

Для достижения целей организации руководству необходимо обеспечить эффективные действия служащих. Для этого нужно не только обеспечить функциональную загрузку служащих и создать им необходимые условия, но и вызвать у них желание энергично совершать именно те действия, которые

обеспечивают руководству достижение поставленных целей. В связи с этим государство должно выполнять весьма важную функцию - создание условий для мотивации работников и реализации ее на практике.

Мотивация представляет собой способность человека, посредством трудовой деятельности, удовлетворять свои материальные потребности. Само значение и определение понятия «мотивация» стали активно формироваться в XX веке, хотя многие мотивы, стимулы и потребности известны с древних времен. [1, с. 22].

Существуют различные подходы к определению мотивации, авторы дают определение мотивации исходя из своей точки зрения (таблица 1).

Таблица 1

## Основные научные подходы к определению мотивации

Автор	Определение
Генкина Б.М.	Мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей.
Кибанов А.Я.	Мотивация труда – это внутренний процесс, происходящий под воздействием потребностей в благах и выражающийся в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на основе общественного разделения труда и развития частной собственности.
Виханский О.С., Наумов А.И.	Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают индивида к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.
Нагибина М.Н.	Мотивация – это комплекс мероприятий по управлению трудовым поведением работника.
Кабушкин Н.И.	Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации.

На основании анализа различных подходов авторов, мотивацию можно определить как процесс побуждения людей (человека) к определённым видам трудовой деятельности, направленной на достижение поставленных целей, используя комплекс стимулов и мотивов поведения, которые каждый конкретный служащий считает для себя ценными.

В менеджменте это психологическое явление используют для выявления рычагов влияния на поведение работников, то есть с целью осуществления их мотивации.

Другими словами, мотивация представляет собой процесс выбора и обоснования способа участия служащего к профессиональной деятельности [5, с. 36]. В процессе мотивации трудовой. формируются и применяются мотивы трудовой деятельности не только конкретного индивида, но и в целом коллектива. Мотивы труда являются частью всей совокупности мотивов индивида. Формирование мотива труда происходит в том случае, если в распоряжении общества или субъекта управления имеется набор благ, отвечающих социально-обусловленным потребностям человека.

*Выводы.* Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека, а тем более, эффективного применения стимулов к трудовой деятельности. Эффективное управление в принципе невозможно без понимания мотивации трудовой деятельности служащего. Только осознание мотивов, которые лежат в основе его деятельности, позволяет разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми ресурсами.

#### Список использованных источников

1. Акимова, Е. Психологическое обеспечение профессионального развития / Е. Акимова// Государственная служба. – 2012. – №3. - С 22-25.
2. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - Пер. с англ. - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. - 672 с.
3. Атаманчук, Г.В. Система государственного и муниципального управления: Учебник / под общ. ред. Г.В. Атаманчука. - Изд. 2-е., доп. и перераб. - М.: Изд-во РАГС, 2007. - 488 с.
4. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю.Базарова. - Юнити-Дана. – 2012.- 312 с.
5. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

*Сапьян А.С.  
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»  
научный руководитель Шемяков А.Д.  
д.э.н., доцент, профессор кафедры теории управления и  
государственного администрирования  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Исторически сложилось, что в масштабе каждого отдельного государства формируются свои социально-экономические системы с учетом национальных, географических, духовных и политических особенностей. Социально-экономическая система объединяет совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных между собой социальных и экономических институтов и

отношений, При этом предполагает обязательное присутствие человека в качестве ее субъекта.

На современном этапе развития общества, когда развитые страны входят в новую эру постиндустриальной экономики, социально-экономические отношения во многом становятся определяющими, а человеческие ресурсы – как никогда востребованными. Трудно представить эффективное развитие современного общества или производства без участия человека. Поэтому главной движущей силой нового инновационного этапа развития являются именно человеческие ресурсы, а форма организации труда характеризует этапы развития и становления социально-экономической системы. При этом важна взаимосвязь, в которую попадают все члены общества, касательно разделения труда, его специализации, по присвоению производства и его средств, по потреблению, обмену, распределению благ для достижения и удовлетворения своих интересов. В связи с чем, возникает тенденция повышенного интереса к новым научным знаниям, информации, значению инноваций. Роль человека в происходящих преобразованиях является не просто важной, а основополагающей.

Само понятие «человеческие ресурсы» зародилось в результате переосмысления места и роли человека на производстве в конце 70-х годов прошлого столетия в Америке и уже к середине 80-х годов получило широкое применение [5]. В наши дни «человеческие ресурсы» рассматривают как экономическую категорию, подразумевая всю совокупность ресурсов, представленную на рынке труда, включая человеческий потенциал [3]. Однако если смотреть шире, человеческие ресурсы – это рабочая сила, отражающая помимо всего спектра общественных отношений, таких как нравственных, семейных, политических, экономических, национальных, идеологических, ещё и личные качества, влияющие на потребности, отношение к работе, ответственность за результаты производства и мотивацию к труду.

Вне зависимости от модели социально-экономической системы, вне зависимости от региона или страны, современные человеческие ресурсы выглядят, как многомерные субъекты действия, с присущей им многофункциональностью, а в последние десятилетия они приобрели новую ценность и способствовали изменению своей роли в производстве. В процессе развития общества, естественные производительные силы, заключающиеся в силе окружающей его природы и самом человеке, были подчинены силам общественным. В результате научно-технического прогресса с помощью науки человеческий интеллект прочно и неотъемлемо вошел в производство, тем самым утвердил человека главным элементом производительной силы.

В структуре социально-экономической системы одним из важных ее элементов выделяют общественное производство. Этот процесс, включает в себя производственные силы и производственные отношения. В результате этого процесса человек, связанный производственными отношениями создает блага для удовлетворения потребностей общества [1]. В зависимости от

специфики объектов труда, способов осуществления и получения результатов, общественное производство разграничивают на четыре сферы:

- материальное производство;
- духовное производство;
- социальное производство;
- производство общественного человека.

Конечной целью функционирования каждой сферы в отдельности является эффективная деятельность социально-экономической системы в целом. К первоначальной фазе общественного производства относят процесс создания полезного продукта. Это имеет решающее значение, так как внесение изменений в производство влечет за собой изменение в обмене, распределении и потреблении, а если ничего создано не будет, то собственно ничего обменивать, потреблять и распределять не нужно. Следующая фаза – это распределение. На этом уровне в созданном богатстве выявляется доля каждого человека. Распределение оказывает влияние на формирование отношений между людьми, на определение материального положения различных слоев общества. Эффективность производственного процесса во многом зависит именно от того, как будут распределены результаты труда. Следующая фаза, это фаза обмена. Она предусматривает процесс обмена одних продуктов на другие. Это немаловажно, так как доведение произведенной продукции к потребителю без обмена порой не представляется возможным. Таким образом, пройдя через распределение и обмен, общественный продукт входит в фазу потребления, когда для удовлетворения потребностей человека используются уже изготовленные блага. Потребление формирует потребность, оказывает влияние на развитие производства и является конечной его целью [6].

Динамика производственных сил и производственных отношений, представленных человеческими ресурсами и результатами их деятельности, способствует развитию социально-экономической системы. Прежде всего, это является результатом деятельности всех человеческих ресурсов и имеет отражение в процессе реализации инновационной экономики [4]. Никто другой, кроме людей, не создаст новых технологий, новых продуктов, новых социальных групп и новых социально-экономических отношений. Человек, сам являясь результатом деятельности социума, принимает непосредственное участие в его создании и преобразовании.

*Выводы.* На современном этапе развития общества все чаще наблюдается смягчение противоречий в общественном разделении труда, сокращаются различия между умственным и физическим трудом. Действуя опосредованно на все факторы производства, человеческие ресурсы определяют качество и количество обусловливаемого процесса, а, следовательно, и экономического роста [2]. В социально-экономических системах роль человеческих ресурсов выражена как наиболее полная реализация всех человеческих способностей работников в сфере общественно полезной деятельности. Усиление значимости человеческих ресурсов становится закономерным результатом нового типа общественного производства.

## Список использованных источников

1. Качан, А. Д. Справочное пособие по технико-экономическим основам ТЭС / А. Д. Качан, Б. В. Яковлев. - Минск: Вышэйш. шк., 1982. - 318 с.
2. Михайлова, С.Н. Человеческие ресурсы в системе социально-экономических отношений [Текст]: автореф. дис. ...канд.эк.наук: 08.00.01 / Михайлова Светлана Николаевна; Чувашский гос. ун-т им. И.Н. Ульянова – Чебоксары, 2005. – 24 с.
3. Разнодежина, Э.Н. Место человеческих ресурсов в достижении качества в промышленности / Э.Н. Разнодежина // Материалы VI международной конференции «Стратегия качества в промышленности и образовании». 4-11 июня 2010, Варна, Болгария. - В 4-х т. - Т. 1. - С. 461.
4. Разнодежина, Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Э.Н. Разнодежина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2011. - № 1 (25). - № гос. рег. статьи 0421100034/ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uecs.mcnir.ru>
5. Человеческие ресурсы в американском менеджменте [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.secreti.info/p58m.html>
6. Экономическая теория: системный курс: Учеб. пособие для эк. спец. вузов // Под ред. М.И. Плотницкого, А.Н. Тура. - Мн.: Мисанта, 2000. – 496 с.

## АНАЛИЗ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА» В КОМПЛЕКСЕ ПРИЧИН НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

*Сахно Ю. А.  
магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»  
научный руководитель Гизатулин А.М.  
к.э.н., доцент, доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

При производственном травматизме, так называемый, человеческий фактор составляет почти 90% [1]. Чувство опасности человека недостаточно развито, и в ряде мотиваций деятельности такой фактор как «безопасность» является вторым по важности после «выгоды». Это и объясняет тот факт, что несчастные случаи больше всего ассоциируются с отношением к вопросам охраны труда, выполнением всех соответствующих норм, обеспечением безопасности и внедрением всех соответствующих стандартов, чем с квалификацией работников или конструкцией и ремонтом машин.

Результаты анализа, основанные на смертельных несчастных случаях на производстве, показывают, что в основном опытные и квалифицированные



работники обычно травмируются чаще, хотя за их плечами имеется, как правило, солидный трудовой стаж и опыт.

Актуальность данной проблемы заключается в повышенном внимании деятельности человека, необходимости выявления особенностей проявления человеческого фактора в комплексе причин несчастных случаев.

Цель исследования: охарактеризовать и проанализировать роль человеческого фактора во время анализа несчастных случаев на производстве.

Психологи утверждают, что психически нормальный, здоровый и уравновешенный человек не стремится к уничтожению и травмированию себя, как и тех, кто находится вокруг него. Поэтому причины нарушений норм охраны труда необходимо искать не только в психических характеристиках человека, его характерных чертах, но и в воздействии определенных внешних раздражителей, например, таких как стресс.

На рабочем месте существует шесть основных, наиболее распространенных типов стрессовых ситуаций, а именно: интенсивность работы, которую необходимо выполнить работнику; давление такого фактора как время; изолированность рабочих мест; недостаточные и неадекватные межличностные отношения между работниками; монотонная и однообразная работа (на конвейере, у приборных пультов); недостаточная двигательная активность с высокой степенью готовности к действию; влияние вредных факторов на рабочую среду (шум, вибрация, пыль, тепловое (термическое) излучение и др.).

Известно также, что по мере совершенствования технического прогресса слабые стороны «человеческого фактора» становятся все более заметными и очевидными. Психологи считают, что профессиональный риск растет быстрее, чем противостояние человека ему. Физические и умственные способности человека значительно отстают от уровня внешней опасности.

Психологический характер опасного поведения человека объясняется семью основными факторами, обуславливающими несчастные случаи на производстве: эволюция человека в области психики и интеллекта (совершенствование орудия труда), объективное повышение цены ошибки; адаптация человека в опасной ситуации; иллюзия безнаказанности; снижение интенсивности самообразования; намеренное завышение требований по охране здоровья и безопасности; конфликт безопасности и производительности труда на предприятии.

Поведение человека определяется его сугубо индивидуальными качествами и характеристиками: типом нервной системы; характером и темпераментом; особенностями мозговой деятельности и мышления; воспитанием и образованием; состоянием здоровья; профессиональным опытом.

Причины ошибок основаны на врожденных (имманентных) и приобретенных качествах человека, на временных условиях, определяющих восприятие производственной ситуации человеком.

Доказано, что большинство ошибок объясняется неудовлетворительным состоянием системы, в которой работает человек. Производственная ситуация является оптимальной для психики человека, если работа, которую нужно выполнить, не слишком простая или же является не очень сложной и не представляет потенциальной опасности работнику.

Академик В. А. Легасов отмечал, что безопасность на производстве - это поле человеческих действий, интегрированная система знаний со своей логикой. Травма как явление происходит непосредственно на рабочем месте под влиянием ряда неблагоприятных факторов производственной среды, психофизиологического и социального давления, различных субъективных факторов и существующих отношений, которые сложились между работниками и руководителями производства в области охраны труда.

Сложность влияния факторов, связанных с работой, определяет необходимость комплексного и систематического подхода к профилактике производственного травматизма и заболеваний. Реализация этого подхода в производственной среде проявляется созданием и функционированием системы управления охраной труда.

Признаки безопасности в производственных системах определяется частотой возникновения опасных ситуаций, их повторяемостью и тяжестью, их продолжительностью, количеством опасных факторов и лиц, находящихся под их контролем, а также надежностью защитных средств.

В заключение стоит отметить, что при анализе несчастных случаев разных категорий роль «человеческого фактора» не может быть преувеличена. Большинство происшествий объясняются наличием именно этого компонента. Несмотря на опыт работника и на санитарно-технические условия труда, состояние здоровья и поведение оказывают наибольшее влияние на соблюдение и выполнение правил техники и пожарной безопасности. Поэтому рабочий процесс в каждом учреждении должен неукоснительно регулироваться требованиями по охране труда и своевременно проверяться инспекторами соответствующей профессиональной сферы деятельности.

#### Список использованных источников

1. Бондарев, И.П. Учет человеческого фактора в профилактике профессиональных рисков / И.П. Бондарев [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.trudohrana.ru/practice>
2. Гродский, В. С. Управление человек. ресурсами: теория: монография / В.С. Гродский. – М.: Риор, 2017. – 224 с.
3. Крайкин, В.И. Психология электробезопасности и отдельные аспекты электротравматизма В.И. Крайкин [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.trudohrana.ru/forum/forum20/topic2561>.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*Сергиенко В.И.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Горячева Е.А.*

*старший преподаватель кафедры теории управления и*

*государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Человеческие ресурсы (humanresources) - трудоспособное население, которое является вещественной основой людского потенциала, характеризующего степень развития физических и духовных возможностей человека.

Для начала рассмотрим значимость людских ресурсов в сфере школьного образования. В школе ресурсами выступают как школьные педагоги, так и учащиеся.

Учительский состав даёт возможность будущему поколению расти, развиваться, получать способности к общению; закладывает базу знаний, нужных для предстоящего существования в обществе; помогает воплотить себя как индивидуума, личность; даёт возможность стать всесторонне развитым человеком, подкованным во всех сферах работы.

Учащиеся в свою очередь представляют собой людские ресурсы, которые имеют большой потенциал, зачастую имеющие заинтересованность в том или ином школьном предмете, познание которого поможет для получения и освоения будущей профессии.

Для того, чтобы ученик развил свои умения и навыки по определённому предмету, проводятся конкурсы и олимпиады школьного, районного, областного этапов.

Именно благодаря «олимпиадному движению» учащийся становится более дисциплинированным, ответственным, который стремится получить всё больше познаний и воплотить их в будущем. Это отличные черты характера, которые понадобятся для предстоящей работы.

Сейчас рассмотрим значимость человеческих ресурсов в сфере высшего профессионального образования.

Для студентов свойственны: образовательная функция, исследовательская, функция самоуправления, коммуникативная. Они сопровождаются и многими другими, сопутствующими или сопровождающими функциями. Преподавателем во взаимодействии исполняются функции: управленческая, содействующая, образовательная, преподавательская, поисковая, гносеологическая и многие другие. Специфичность института в том, что для развития людского ресурса субъектов данные функции можно производить лишь на базе сотрудничества педагогов и студентов.

Преподавательский состав является одним из значимых человеческих ресурсов. Преподаватели осуществляют свою деятельность, направленную на

воспитание, обучение, образование и развитие высококвалифицированных профессионалов по разным фронтам: медицина, образование, экономика, право и т.д.

Студенты – немаловажный человеческих ресурс. Студенты – это будущие финансисты, юристы, доктора, шахтёры, судьи, разработчики ПО, преподаватели ВУЗов. Студенты в основном, «молодой актив», который сумеет развивать и строить просвещённое, социальное, новое общество, которое будет внедрять инновации, развивать все отрасли экономики, науки, техники; на базе зарубежного опыта создавать свои новейшие технологии по производству товаров, техники и т.д. Студенты – креативные интеллектуалы, которые могут поднять не только общество, но и государство в целом «с колен».

По моему мнению, государство должно производить обмен студентами, предоставлять стажировку за рубежом, предоставлять рабочие места, и, если необходимо рабочее место для проведения исследовательских работ в той или иной сфере, чтобы не было «оттока умов» за границу. Чем больше перспектив будет у молодого бакалавра, магистра или аспиранта, тем больший вклад он сможет внести в развитие общества и государства; поднять экономику, наладить связи со многими ведущими странами, и стать одним из лучших государств на международной арене.

Поскольку образовательно-научный процесс университета затрагивает область всех отношений человека, имеющих отношение к его развитию, в качестве результата развития человеческого ресурса:

- на индивидуальном уровне он имеет индивидуализацию – интеграцию человека с самим собой;
- на групповом уровне он имеет персонализацию – интеграцию человека с другими людьми;
- на социальном уровне он имеет социализацию – это интеграция человека с внешним миром.

Приведенные аргументы вполне убедительны: преподавательский состав университета способен целенаправленно развивать человеческий ресурс субъектов, в частности, формировать компетентность выпускника, укреплять его (сохранять) здоровье, развивать личные качества. Предприятия, в свою очередь, оценивают эти результаты в виде более высоких стартовых зарплат и других условий найма выпускников.

Представленная характеристика направленного на развитие человеческого ресурса может стать общим основанием решения задач университетского образования. Ею можно пользоваться и на ступени бакалавриата, и в магистратуре. В то же время, направленность на развитие человеческого ресурса является лишь одной из задач университетского образования. То есть не сводится к решению соответствующей задачи, её необходимо решать в комплексе с другими задачами, поставленными перед университетским образованием в целом и перед каждым его направлением и уровнем (ступенью).

Вывод: ресурсами в сфере образования являются учащиеся, учителя, студенты, преподаватели. Каждый из этих лиц вносит вклад в развитие общества. В школе закладывается база познаний, формируется ученик, как индивид и личность. Именно благодаря школьным знаниям учащийся определяется с выбором будущей профессии. Ученики, будущие студенты, сотрудничая вместе с преподавателями смогут стать высококвалифицированными специалистами в той или иной сфере. Полученный опыт, умения и навыки помогут выпускникам ВУЗов построить экономически развитое и процветающее государство.

## **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ВОПРОСУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Сипачева Е.В.  
заведующий кафедрой дошкольного  
и начального общего образования  
ГОУ ДПО «Донецкий республиканский институт  
дополнительного педагогического образования»*

Система начального общего образования Донецкой Народной Республики является динамично развивающейся. Законом «Об образовании», Государственным образовательным стандартом начального общего образования (далее ГОС НОО) [1] определены требования как к результатам освоения учащимися основной образовательной программы начального общего образования, так и к кадровым условиям.

В ГОС НОО обозначается, что метапредметные результаты освоения основной образовательной программы начального общего образования должны отражать овладение учащимися познавательными универсальными учебными действиями, а также умением работать с информацией. Соответственно педагог должен сам уметь работать с информацией, и уметь учить детей овладевать данным умением.

Согласно исследованиям, проведённым в 2017-2019 годах в ходе реализации дополнительных профессиональных программ на кафедре дошкольного и начального общего образования Государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования», за последнее время произошли определённые изменения в качестве овладения педагогами начальной школы средствами информационно-коммуникационных технологий.

Увеличивается количество педагогов, которые используют кроме текстового редактора и редактора компьютерных презентаций, другие программы и приложения (рис. 1). При этом педагоги отмечают, что среди этих

программ –табличный процессор, графический редактор, базы данных, программы для редактирования видео и т.д.

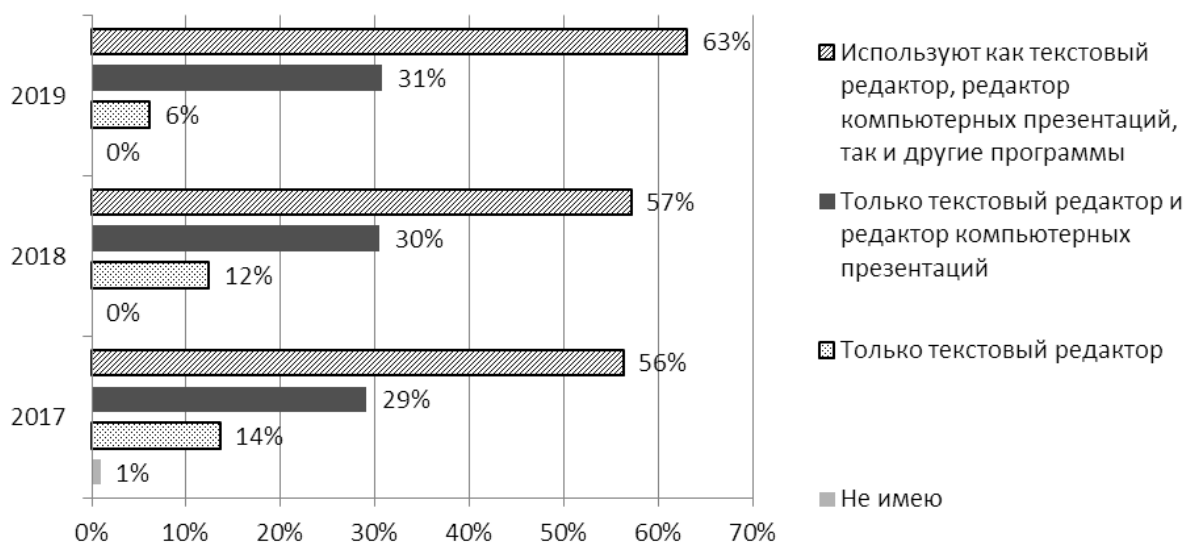


Рис. 1. Опыт использования информационно-коммуникационных технологий педагогами начального общего образования

При этом педагоги отмечают, что среди этих программ –табличный процессор, графический редактор, базы данных, программы для редактирования видео и т.д.

По результатам анкетирования в 2019 году приоритет в использовании сети Интернет – это домашний доступ. Только 26% педагогов начального общего образования используют сеть Интернет, как дома, так и посредством мобильного доступа. К сожалению, пользоваться на рабочем месте доступом к «всемирной паутине» через оборудование образовательных организаций имеют возможности немногие (5%). Педагоги отмечают, что используют доступ к сети Интернет для общения (в социальных сетях (66%), посредством электронной почты (88%)), поиска дополнительной информации к урокам (91%), самосовершенствования (профессионального развития и обучения)(82%), отдыха и развлечения(29%).

– Кафедрой дошкольного и начального образования ГОУ ДПО «ДОНРИДПО» создаются условия для развития профессиональной компетентности педагогов, обеспечения их актуальными знаниями в области использования информационно-коммуникационных технологий. За период 2015-2019 годов:

– подготовлены рабочие программы модулей для дополнительных профессиональных программ, которые направлены на овладение педагогами современными подходами к использованию информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности,

– проведены вебинары, посвящённые актуальным вопросам повышения профессиональной компетентности педагогов в области использования ИКТ;

– разработано методическое пособие, рекомендованное Министерством образования и науки; на практическое пособие получен диплом лауреата

Международной конференции-конкурса «Инновационные информационно-педагогические технологии и ИТ-образование» (ФГБОУ ВО «МГУ им. М.В. Ломоносова», 2016 г.);

– принято участие в написании Примерной основной образовательной программы начального общего образования (2019 г.). В ней предусматривается необходимость эффективного использования средств ИКТ как инструмента формирования универсальных учебных действий у учащихся.

Особое внимание уделяется вопросу удовлетворения потребности педагогов в профессиональном общении. С 2016 года работает открытое сетевое педагогическое сообщество «Растим личность» ([https://vk.com/rastim\\_lichnost](https://vk.com/rastim_lichnost)). Согласно он-лайн статистике за последние 30 дней количество уникальных посетителей – более 1000, при этом ежедневных уникальных посетителей – более 100. В сообществе обсуждаются вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования, происходит поиск оптимальных подходов, форм, технологий работы с детьми дошкольного и младшего школьного возраста.

Эффективное внедрение ИКТ в систему образования сопряжено с трудностями. Остаётся нерешённым вопрос оснащённости образовательных организаций современными компьютерами, средствами аудиовизуальной поддержки, доступом к высокоскоростному интернету. Необходимо отметить, что на сегодняшний момент есть и ряд проблем в профессиональной подготовке педагогов начального общего образования. Педагоги нуждаются в их скорейшем решении для того, чтобы наше образование оставалось актуальным и востребованным. В последнее время практика обучения, в рамках которого доминирующее положение занимал учитель, стала уступать место педагогике, при которой центральное место принадлежит учащемуся. Проблемы во внедрении данного подхода выделяют следующие: отсутствие благоприятной среды, надлежащей подготовки и опыта у учителей, учебников и учебных материалов [2]. В стремительно меняющемся современном мире дополнительное профессиональное образования один раз в 5 лет – это мало. Как показывает опыт, у педагогов есть потребность в краткосрочных тренингах по вопросу использования информационно-коммуникационных технологий, а также овладения умениями обучения детей работе с информацией. Данные тренинги возможны в очном формате, а также в формате дистанционных образовательных мастер-классов, открытых массовых он-лайн курсов и т.д.

Система образования Донецкой Народной Республики нуждается в высококвалифицированных специалистах – педагогах начального общего образования. Для их подготовки, повышения квалификации необходимо инвестировать средства в обеспечение качественного непрерывного образования, содействуя профессиональному росту в использовании технологий в интересах обучения. Необходимо создавать условия, чтобы педагоги стремились к изменению и внедрению современных технологий в образовательный процесс, осуществляли поиск новых подходов к урочной и внеурочной деятельности.

## Список использованных источников

1. Государственный образовательный стандарт начального общего образования. - URL: <http://www.mon.gov.ru/dokumenty/prikazy-mon/send/4-prikazy/3037-gosudarstvennyj-obrazovatelnyj-standart-nachalnogo-obshchego-obrazovaniya>
2. Образование для всех 2000-2015 гг.: достижение и вызовы. Юнеско, 2015 г. - URL: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232565\\_rus](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232565_rus)

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ**

*Смирнов С.Н.*

*к.т.н., доцент, доцент кафедры  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Трудовой потенциал определяется совокупностью всех условий и факторов, характеризующих состояние и качеством профессиональной компетенции работников, численностью экономически активного и занятого населения. В настоящее время со стороны практиков и теоретиков возрастает интерес к развитию трудового потенциала, который рассматривается как одна из ключевых составляющих человеческого потенциала, его ядро.

Трудовой потенциал включает в себя различные интересы, способности, профессиональные достижения, уровень квалификации, ресурсы, возможности, которые, накапливаясь, развиваются, преобразуются в процессе труда, и реализуются в хозяйственной деятельности, государственной службе, предпринимательстве, социальной сфере. Трудовой потенциал не ограничивается только ресурсами и способностями, но представляет собой также создание необходимых условий и возможностей для работников предприятий и организаций, систему поощрений для осуществления производительных трудовых действий [1, с. 3].

С позиций управления на уровне региона трудовой потенциал представляет собой сложную, открытую, динамичную и воспроизводимую систему. С повышением уровня развития и качественным насыщением трудового потенциала возрастает намерение и мотивация к реализации его в трудовой деятельности, соответственно, происходит рост производительной силы труда и результатов труда. Содержание трудового потенциала составляют природные и накопленные ресурсы, задатки, склонности и интересы, которые в процессе трудовой деятельности преобразуются в производительные силы, определяющие количество, качество, номенклатуру выпускаемых товаров и услуг, эффективность деятельности государственных учреждений, бизнес-структур, а, следовательно, степень удовлетворения потребностей общества.

Трудовой потенциал, определяя качественный и количественный состав трудовых ресурсов территории, является фундаментом экономического



развития. Производительность и качество труда зависит от объёма вложений, направляемых и используемых для обеспечения эффективной реализации профессионального мастерства и производственных умений работников.

В то же время предпосылки возникновения и источники капитала, особенности и механизмы его накопления, а также изменения в количестве и характере труда, приводимого им в движение, существенно зависят от стратегии использования капитала, форм и методов организации труда, распределения функций на рабочем месте, условий производства, формирующих производительный труд. От формирования, развития и реализации трудового потенциала зависит не только эффективное воспроизводство человеческого потенциала территории, но и возможности экономического роста.

Рассматривая социально-экономические условия и факторы, обеспечивающие формирование и развитие трудового потенциала территории, необходимо понимать, что первоочередной проблемой остаётся проблема занятости.

Стратегическое развитие территории включает управление трудовым потенциалом как составную часть. При планировании стратегического развития территории необходимо: принимать во внимание постоянные изменения внешней среде; выявлять внутренние возможности; разрабатывать и реализовывать корректирующие программы развития. Стратегическое управление рассматривается как разработка и реализация различных программ и проектов, имеющих целью достижение долгосрочных результатов в перспективе [2, с. 29].

К важнейшим показателям трудовых ресурсов относят профессионализм. Руководство далеко не всегда заинтересовано в повышении квалификации членов трудового коллектива: более высокая квалификация требует более высокой заработной платы, квалифицированный работник предъявляет более высокие требования к профессионализму руководителей, а нередко проявляет готовность заменить руководителей на должности, что может вызвать конфликт.

К сожалению, в настоящее время ещё не создана в полной мере «модель развития трудового потенциала», поэтому стратегические планы регионального развития сталкиваются с реалиями отечественного рынка труда. На настоящий момент ряд предприятий имеет опыт адаптации к экономическим потрясениям. Но одновременно нестабильность заработков на предприятиях во время кризисных ситуаций способствует расширению неформальной занятости. Численность занятых в неформальном секторе постоянно увеличивается и составляет около 15 % от общего числа занятых. Профессиональному росту в неформальном секторе препятствует то, что в нём преимущественно используются простейшие виды деятельности, занятость является непостоянной и малопродуктивной. Как правило, от работников не требуют высокой квалификации, что в конечном счёте тормозит повышение

производительности труда, не создаёт условий для инновационного развития и др.

Для моделирования развития трудового потенциала территории в качестве региональных подсистем следует использовать: экономику, рынок труда и профессиональное образование.

#### Список использованных источников

1. Третьякова, Л.А. Сущность категории «трудоустройство»: социально-экономический аспект / Л.А. Третьякова, М.А. Бессонова, Е.Н. Трофименко // Региональная экономика. Теория и практика: научно-практический и аналитический журнал, 2014. - № 34 (361) - С. 2-10.

2. Сорокина, Н.Ю. Формирование концепции наращивания трудового потенциала региона/ Н.Ю. Сорокина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2011. - № 34. - С. 27-33.

## РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ ТРАВМАТИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Спатарь И. В.  
магистрант*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»  
научный руководитель Гизатулин А.М.  
к.э.н., доцент, доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

По результатам анализа статистики и профессионального опыта отечественных и зарубежных предприятий, уровень производственного травматизма в меньшей степени зависит от опасных условий труда и в большей – от неразумных действий персонала, которые включают в себя несоблюдение технологических и должностных инструкций, нарушение правил безопасности, личную неосторожность. Опасные действия персонала зачастую обусловлены несоответствием выполняемым функциям профессиональной квалификации и квалификации в сфере обеспечения безопасности, а также недостаточной компетентностью [4].

Компетентность работников предполагает не только наличие определенного уровня профессиональных знаний, навыков и умений, но и способность их своевременного и надлежащего применения. Ввиду того, что функции предприятия корректируются под влиянием меняющейся социально-экономической среды, а компетентность персонала всегда должна соответствовать новым функциям, то нужно целенаправленно на постоянной основе работать над компетентностью персонала[5].

Из этого следует, что уровень травматизма на предприятиях может быть снижен за счет приведения в соответствие выполняемым функциям компетентности работников, чьи действия оказывают существенное влияние на обеспечение эффективности и безопасности производства.

На данный момент методическое обеспечение развития компетентности персонала оценивается, как не соответствующее требованиям внешней социально-экономической среды и производственным условиям [2]. Вследствие этого, исследование воздействия компетентности работников предприятия на производственный травматизм является актуальным.

Цель исследования – установление зависимости производственного травматизма от компетентности работников предприятия с целью повышения уровня охраны труда и безопасности производства.

В данной работе компетентность рассматривается в качестве фактора, управление которым позволяет снизить количество социальных и экономических потерь предприятия, связанных с производственным травматизмом.

Установлено, что компетентность персонала оказывает существенное воздействие на уровень травматизма на предприятии. Для определения степени воздействия компетентности работников на уровень производственного травматизма предлагается использовать коэффициент компетентности группы (Ккг) как отношение числа компетентных работников к среднесписочному количеству человек в группе. Зависимость между коэффициентом компетентности группы работников и коэффициентом частоты травматизма имеет линейно-логарифмический характер [1].

Развитие компетентности персонала предприятий в качестве метода снижения уровня травматизма правомерно на предприятиях с аварийным и низким уровнем безопасности. По мере роста компетентности работников предприятий со средним и высоким уровнем безопасности степень достигаемого при этом снижения уровня травматизма уменьшается [3].

Также разработан алгоритм развития компетентности персонала предприятия в области охраны труда и обеспечения безопасности производства:

1. Установить перечень задач, которые соответствуют функции работника предприятия;
2. Спрогнозировать список задач, которые потенциально могут возникнуть для данной должности;
3. Определить профессиональные требования к работнику предприятия;
4. Спрогнозировать потенциально необходимые компетенции;
5. Установить объем необходимых полномочий и привести в соответствие им квалификации (знания, понимания, умения и навыки).

В результате развития компетентности персонала возможно достигнуть снижения уровня производственного травматизма на предприятии. Развитие компетентности позволяет повысить эффективность подготовки персонала в сфере обеспечения безопасности производства. Также целесообразно

использовать концепцию опережающего обучения, чтобы обеспечить возможность быстрой переподготовки в дальнейшем.

#### Список использованных источников

1. Неволлина, Е. М. Снижение травматизма на горнодобывающем предприятии на основе развития компетентности персонала: дис. канд. технич. наук: 29.12.04 / Е. М. Неволлина. – Челябинск, 2004. – 22 с.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. - 2-е изд. – Минск: Интерпрес-сервис, Экоперспектива, 2003. – 352 с.
3. Кравчук, И. Л. Методика подготовки персонала на примере формирования системы производственного контроля на промышленных предприятиях / И.Л. Кравчук //Безопасность труда в промышленности. - 2001. – № 9. – С. 24-25.
4. Сахарова, Н.С. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме / Н.С. Сахарова // Вестник ОГУ. - 1999. – № 3. – С. 51-58.
5. Дидир, Ф. Организация безопасности труда в горной промышленности / Ф. Дидир // Глюкауф. - 2000. – март, №1. – С. 44–48.
6. Карнаух, Н.Н. Новые принципы в управлении охраной труда в организациях / Н.Н. Карнаух, М.Н., Карнаух //Охрана труда и социальное страхование. 2002. – № 3 – С. 17-21.

### **КЛЮЧЕВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Стадник А.М.*

*к.гос.упр., доцент, заведующий кафедрой  
управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Стратегия управления персоналом рассматривается как генеральное направление мероприятий по созданию высокопроизводительного и эффективного коллектива в контексте стратегических целей организации. Основой стратегии управления персоналом выступает комплексная единая система управления предприятием, а также взаимоувязанная совокупность личностных качеств и профессиональных компетенций членов рабочего коллектива, факторов внутренней и внешней среды, организационная структура управления, имеющих целью достижение высоких производственных и экономических результатов, решение социальных задач предприятия, что отражено в кадровой работе [1, с. 15].

Ключевыми составляющими элементами стратегии управления персоналом современного предприятия являются:

1. Условия и охрана труда, техника безопасности персонала. Работник имеет право на получение информации от руководства предприятия о соответствии условий и охраны труда нормативным требованиям.

2. Формы и способы регуляции трудовых отношений. Получают распространение формы трудовых отношений, базирующиеся на принципах партнёрства. Это предполагает использование в отношениях между коллективами и работодателями коллективных договоров и соглашений, привлечение работников к участию в заседаниях руководства и управлению, осведомлённость работников о финансовом состоянии предприятия, предупреждение и устранение конфликтов с участием независимых посредников [2, с. 201].

3. Принятие норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики, корпоративной культуры. Основой корпоративной культуры предприятия являются мифы и легенды, которые сложились в результате совместной работы участников коллектива (каждый работник знает наиболее значимые факты из истории своего предприятия и ощущает себя частью общей истории); ритуалы и традиции, связанные с появлением на работе нового сотрудника, социализацией новичков; организация корпоративных праздничных мероприятий и вечеринок; выезды сотрудников с семьями на природу, различные виды коллективного отдыха; функционирование спортивных секций. Отличительной чертой коллектива предприятия является готовность его участников помогать друг другу в повседневной работе. Если сотрудник не может по семейным обстоятельствам или по причине недомогания приступить к работе в определённый день, а коллега способен подменить его, то руководству следует к этому относиться лояльно, с пониманием. Такие ситуации не должны быть препятствием к учёту и нормированию труда, становиться причиной противоречий и конфликтов на рабочем месте.

4. Подбор и расстановка персонала как одна из важнейших функций, выполняемых руководством совместно с менеджерами по работе с персоналом. При подборе, специалисты, как бы подбирают человека под нужную должность, работу. И совсем необязательно, что выберут самого титулованного или толкового. Они будут сравнивать его личностные качества, его способность к обучению, усидчивость, другие нужные черты характера и нравы, с требованиями рабочего места. Принятые работники рационально распределяются по отделам, структурным подразделениям и участкам, с учётом индивидуальных способностей каждого работника. Это особенно важный, но вместе с тем и сложный процесс. При правильном подборе и расстановке каждый работник получает работу, подходящую уровню его знаний и опыту.

5. ПрофорIENTATION и адаптация персонала.

6. Меры по повышению кадрового потенциала и эффективному его использованию.

7. Совершенствование способов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам.

8. Новые методы деловой оценки и аттестации персонала.

9. Совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала. Основными факторами мотивации к труду являются: признание в труде со стороны коллег и специалистов; достижения высоких показателей в трудовой деятельности, привлечение к выполнению важных поручений; содержание труда; ответственность и самостоятельность; возможность повышать профессиональную квалификацию; личностное развитие работника. Большое значение имеют гарантии занятости, подписание контракта на выгодных для работника условиях, с гарантией выплаты неустойки; межличностные отношения в коллективе между работниками.

10. Меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности.

11. Разработка новых и использование существующих мер социального развития организации.

12. Совершенствование информационного обеспечения кадровой работы.

13. Связь со стратегией предприятия в целом, учет комплекса факторов внешней и внутренней среды. Наиболее ярко взаимосвязь развития предприятия и стратегии управления персоналом проявляется на определённых стадиях жизненного цикла развития предприятия. Так, при создании нового бизнеса, когда идёт приобретение ресурсов, особое внимание обращается на человеческий ресурс. Решаются вопросы: каких специалистов и в каком количестве необходимо привлечь, насколько необходима их подготовка и переподготовка. Определённое значение имеет обстоятельство:

- фирма не имеет истории и создаётся с нуля;
- продолжает функционировать на базе ранее созданного предприятия;
- создано путём слияния или поглощения других бизнес-структур.

Если предприятие сумело добиться устойчивых позиций на рынках сбыта и сосредотачивается на определённом направлении деятельности, возникают новые вопросы: насколько квалификация и компетенции специалистов будут соответствовать новым требованиям в ближайшем будущем; целесообразна ли профессиональная переподготовка работников тех производственных участков, которые предполагается ликвидировать или перепрофилировать.

В условиях вертикальной интеграции, когда предприятие выводит неприбыльные производства из структуры, создаёт новые производственные мощности, стратегия управления персоналом призвана вносить соответствующие изменения в формирование коллектива, как по численности, так и по уровню подготовки [3, с. 373].

Ликвидационная стратегия связана с изъятием капиталов и прекращением деятельности. Если какой-либо участок деятельности всё же продолжает приносить результат и обеспечивает прибыль, то ресурсы, в том числе и человеческие переориентируются на данное направление.

Стратегия управления персоналом применительно к отдельной ситуации может включать не все, а только отдельные составляющие.

#### Список использованных источников

1. Пархомчук, М.А. Стратегия управления человеческими ресурсами организации/ М.А. Пархомчук // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии, 2010. - №3. – С. 13-17.
2. Айтмуханбетова, А. С. Выбор стратегии управления персоналом / А.С. Айтмуханбетова// Профессиональная ориентация: Электронный научный журнал, 2017. - №2. – С. 200-205 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// careerjourney.ru/vybor-strategii-upravleniya-personalom/](https://careerjourney.ru/vybor-strategii-upravleniya-personalom/)
3. Смагина, В.И. Кадровые стратегии корпораций в условиях новой экономики / В.И. Смагина// Вестник Томского государственного университета. Экономика, 2008. - Выпуск 9 (65). – С. 369-378.

## **ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

*Усачёва А.В.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Горячева Е.А.*

*старший преподаватель кафедры теории управления и  
государственного администрирования  
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Актуальность данной темы обусловлена тем что, неотъемлемым ресурсом развития муниципальных образований на сегодняшний день становится информационно-коммуникативная политика. В последнее время кардинальным образом изменились уровень и качество отношений между властными структурами и гражданами вследствие возросшего потока информации, поступающей в общество, а также с возникновением инновационных форм и технологий информационного обмена. Пристальное внимание органами государственной власти уделяется осуществлению информационно-коммуникативной деятельности на муниципальном уровне. Рассматривают ее в свою очередь, как один из наиболее эффективных инструментов систем местного и государственного управления.

Данная область несет в себе также ряд нерешенных проблем, среди которых: недостаточно налаженный конструктивный диалог властных структур с обществом; слабое доверие граждан к власти; низкий уровень развития качества связей между властью и обществом. Также требует внимания степень значимости научно обоснованного механизма улучшения коммуникативно-

информационных связей органов местного самоуправления и населения, проживающего в муниципальном образовании, и др.

Цель информационно-коммуникативной политики органов местного самоуправления заключается в разработке эффективной системы информирования жителей о работе органов муниципальной власти, помощь в развитии информационных каналов, усовершенствование коммуникаций власти с населением. В данном случае средства массовой информации и массовой коммуникации выступают мощным ресурсом, информирующим граждан по вопросам деятельности органов местного самоуправления с целью повышения эффективности участия граждан в процессе принятия решений, а также их реализации на практике. Под информационной деятельностью следует подразумевать сам процесс информирования населения муниципального образования и информационного взаимодействия населения и органов местного самоуправления.

В структуре муниципального управления информационно-коммуникативная деятельность является стратегическим направлением. Социокоммуникативная эффективность муниципальной власти заключается в том, что бы органы местного самоуправления могли качественно и профессионально проводить информационную политику [1]. Эффективность любых управленческих решений органов местного самоуправления, какими бы грамотными они не были, прежде всего, зависит от своевременного реагирования на возникающие в муниципальном образовании проблемы, от наличия обратной связи с населением и от ведущих информационных технологий[2].

Развитие информационных технологий привело к понятию «виртуальные человеческие ресурсы». Это оказывает значительное влияние на практику в области человеческих ресурсов. Работа местного самоуправления с гражданами позволяет переходить к новому уровню взаимодействия, основанному на профессиональной подготовке, потому что использование технологий делает информацию более доступной для всех, сокращает время, выполняя административные задачи, позволяет качественно функционировать и сокращает расходы.

Можно выдвинуть ряд мероприятий, которые внесут значительные перемены в уклад органов местного самоуправления на основе информационных новинок:

- ведение ежемесячной колонки, посвящённой успехам и проблемам района, чрезвычайным происшествиям, новости общественного значения;
- электронная подача заявления на выписку доверенности;
- видеоконференция с подведомственными организациями (дом культуры, детский сад, медпункт, библиотека) и районами и областными инстанциями (соцзащита, статистика, пенсионный фонд, налоговая);
- онлайн-семинар по пожарной безопасности (организация систем видеонаблюдения за местами повышенной пожарной безопасности, назначение ответственного на закрепленном участке), безопасности на воде в летний сезон



(смс-оповещение при помощи мобильного провайдера про места повышенной опасности для купания, ловли рыбы), террористическая безопасность и прочие чрезвычайные происшествия (трансляция видео-инструкций);

- электронная подача заявок, касающихся земельных, жилищных, общественных вопросов;

- электронная заявка на вызов мастера бюро технической инвентаризации, электрика, сантехника и других служащих;

- организация деятельности граждан для самостоятельного решения вопросов местного значения с помощью интернет-технологий;

- открытое слушание предложений и жалоб населения;

- видеоконференции по поводу муниципальных закупок;

- SMS оповещение граждан о месте проведения добровольного субботника, важных культурных мероприятиях, днях вывоза бытовых отходов коммунальными службами район;

- открытое обсуждение проектов, планов социально-экономического развития, правил землепользования, застройки.

- электронный документооборот;

- электронный архив;

- электронная подача данных в органы статистики, пенсионный фонд и т.п.

- электронная подача документов при открытии муниципальных учреждений.

Так же имеется смысл в том, чтобы уделить внимание муниципальным сайтам. Их внешний вид, пользовательский интерфейс играет немаловажную роль. Гражданин не должен тратить слишком много времени на разбор веб-сайта своего города, чтобы найти то, что он ищет, важно, чтобы он видел, что прилагаются согласованные усилия, чтобы поместить информацию, которую необходимо донести до населения, в легкодоступную область Интернета.

Позволяет автоматизировать работу с документами любых типов и практически на всех стадиях жизненного цикла, начиная от задания на разработку и кончая сдачей в архив, внедрение автоматизированной информационной системы управления муниципальным заказом. Помимо этого, приведенное выше качество дает возможность выстраивать систему согласно различным специфическим участкам, будь то традиционное делопроизводство, с параллельным хождением электронных и бумажных документов, либо же разработка проектно-конструкторской документации, с поддержкой сканирования, распознавания и индексирования.

Результативность экономических действий рассчитывается набором характеристик, отображающих соответствие расходов и доходов. К подобным признакам принадлежат: социальная, экономная, финансовая результативность. Экономический эффект от внедрения информационных систем может быть лишь косвенным, так как внедренные программы автоматизации - не прямые источники дохода, а только вспомогательные и служат для получения качества обслуживания либо помогают минимизировать затраты[2].

Информатизация направлена на совершенствование всех областей жизни человека, будь то подача электронного заявления или что-либо иное. Информация – это средство управления и она должна быть донесена вовремя, в точности, в любое время и в любом месте. Муниципальное управление как в принципе любое управление в наше время трудно представить без информационных технологий. Грамотно сформированная информационно-коммуникативная политика невероятно упрощает жизнь, вызывает уважение к работе местных органов власти и служит гарантом стабильной социально-экономической ситуации в целом.

#### Список использованных источников

1. Пясецкая, Е. Н. Местное сообщество и муниципальное управление: трансформация взаимодействия / Е.Н. Пясецкая // Концепт. – 2015. – № 9. – С. 61–65.
2. Саак, А.Э. Информационные технологии управления/ А.Э. Саак, Е.В. Пахомов, В.Н. Тюшняков. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 320 с.
3. Шамарова, Г. М. Использование современных информационных технологий в органах местного самоуправления / Г.М. Шамарова // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 31. – С. 55 – 65.

## **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Шибеев М.Ю.*

*магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Ляхова Л.С.*

*к.э.н, доцент кафедры*

*управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Для эффективного развития предприятия, одной из важных задач является подбор и формирование квалифицированного и работоспособного кадрового состава. В настоящее время в производственной деятельности систематически возникают нестандартные ситуации, которые часто требуют от работников неформального подхода для их решения. Поэтому для руководителя важным условием стабильного развития предприятия является формирование квалифицированной и ответственной команды сотрудников. Успеха добиваются только те руководители, которые смогли сформировать в своих организациях эффективно и слаженно действующую команду кадров.

Цель исследования: анализ подходов и разработка практических рекомендаций по формированию кадровой политики.

Управление персоналом в современных условиях должно учитывать ряд адаптационных факторов персонала к внешним и внутренним условиям развития организации. В процессе функционирования предприятия, в первую

очередь, необходимо обращать внимание на систему мотивационных программ, умение их формировать и использовать с целью решения тех или иных задач, которые стоят перед организацией.

Кадровая политика – это совокупность правил, норм и целей, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому ее считают ядром системы управления кадрами предприятия [1, с. 39].

Основная цель кадровой политики заключается в обеспечении оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации и состоянием рынка труда.

Предприятия в процессе формирования и реализации кадровой политики, должны учитывать ряд основных принципов. Первый принцип, который гласит, что кадровая политика должна учитывать не только краткосрочные эффекты, но и последствия, к которым приведут те или иные решения, принимаемые на ее основе, в долгосрочной перспективе – это стратегическая направленность. Другой принцип – системность, отражает необходимость использования руководителями системного подхода, требует изменений во всех элементах управления кадровыми ресурсами, если изменению подлежал какой-либо один элемент. Третий – последовательность, означает, что принципы и методы работы с кадровым ресурсом предприятия, описанные в кадровой политике не должны противоречить друг другу, их нужно соблюдать в практической деятельности в определенной последовательности их применения, чтобы обеспечить ожидаемый результат. Четвертый – гибкость, а именно способность к изменениям. Необходимо отметить, что разработка и внедрение кадровой политики – это эволюционный процесс. Кадровая политика может дорабатываться с реализацией в ответ на новые требования постоянно меняющейся внешней среды. Следует отметить, что предприятия, при формировании и реализации кадровой политики, должны учитывать не только интересы работников, но и элементы организационной культуры предприятия.

Работа с персоналом стала одной из основных обязанностей руководителей всех уровней, которые должны соблюдать определенные правила. Некоторые из них [2, с. 45]:

- ориентация на требования законодательства о труде;

- учет перспективных потребностей организации в персонале, исходящих из задач ее развития, прогноза рыночной конъюнктуры и тенденций естественного движения рабочей силы;

- соблюдение баланса интересов организации и ее работников;

- создание условий для сокращения числа увольнений и сохранения занятости;

- забота о каждом человеке, уважение его прав, достоинства и свобод.

Одна из основных задач любой кадровой политики заключается в том, чтобы в полной мере задействовать в работе весь потенциал своих сотрудников. Достичь такого результата возможно лишь при разработке правильной системы

мотивации сотрудников, что приведет к повышению производительности и, как следствие, прибыльности деятельности компании. Современные теории мотивации, которые основаны на результатах психологических исследований, доказывают, что настоящие причины, которые побуждают человека отдавать работе все силы, сложны и многообразны.

Мотивация труда персонала является главным направлением кадровой политики предприятия. Наиболее эффективной и часто используемой системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Одним из таких инструментов являются ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators, KPI) – система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических целей. Их использование дает предприятию возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации стратегии. KPI позволяет контролировать деловую активность сотрудников и компании в реальном времени. Чаще всего этот инструмент применяется для определения эффективности работы административно-управленческого персонала [3].

Цели кадровой политики определяются с целью совершенствования трудовых процессов и обеспечения эффективности функционирования предприятий.

Реализация стратегической цели деятельности предприятий, которая заключается в достижении оптимальных количественных и качественных показателей, требует ориентации их кадровой политики на принципы: справедливость; последовательность; соблюдение трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации по возрасту, полу, религии; научность; комплексность; системность; эффективность.

Совершенствование кадровой политики в контексте эффективного развития предприятий в современных условиях должно проводиться по таким направлениям:

1) профессиональное обучение работников знаниям, умениям и навыкам в профтехучилищах, высших учебных заведениях и непосредственно на предприятии;

2) обеспечение конкурсной основы, объективности, прозрачности и гласности во время принятия на работу;

3) совершенствование деятельности кадровых служб;

4) формирование эффективного мотивационного механизма, направленного на выполнение количественных и качественных показателей деятельности предприятий;

5) внедрение традиционных и нетрадиционных форм и систем оплаты труда, которые полностью учитывают результаты труда как отдельного работника, так и предприятия в целом;

6) формирование оптимального эмоционально-психологического микроклимата в коллективе;

7) обеспечение использования способностей и интересов работников, их образовательного и профессионального потенциала для внедрения в

деятельность предприятий.

Таким образом, кадровая политика в контексте эффективного развития предприятий в современных условиях способствует достижению высоких количественных и качественных показателей отдельного работника и предприятия в целом. При формировании кадровой политики необходимо сформулировать цель, создать сплоченный, ответственный и высокопроизводительный рабочий коллектив, создать условия для высокопроизводительного труда этого коллектива. Реализация кадровой политики должна быть направлена на увеличение возможностей и мощностей предприятия, а также реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Современная кадровая политика является исключительно актуальной и сложной проблемой, решение которой предусматривает разработку новых концепций, программ и технологий, привлечение интеллектуальных и финансовых ресурсов.

#### Список использованных источников

2. Величко, А.В. Особенности формирования кадровой политики организации в современных условиях / А.В. Величко, А.В. Силаев // Бюллетень Международного Нобелевского экономического форума. – 2012. – № 1 (5). – Том 2.– С. 38-44.

3. Лукьянченко, Н.Д. Формирование позиционной кадровой политики предприятия / Н.Д. Лукьянченко, В.А. Доронина // Научный вестник Полтавского университета потребительской кооперации Украины. – 2010. – № 4 (43).– С. 121-126.

4. Современные методы мотивации персонала – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/3859470/page:7/>

**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-  
ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ:  
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Материалы  
II Республиканской интернет-конференции

(Донецк, 07 ноября 2019 года)

23,96 п.л.