

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

Факультет государственной службы и управления



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

Материалы
III Республиканской интернет-конференции

(Донецк, 12 ноября 2020 года)

Донецк
2020

УДК 330.342(063)
ББК У050.11я431
М 55

Механизмы управления социально-экономическими
М 55 системами : теория и практика : материалы III Респ. интернет-
конф. (Донецк, 12 ноября 2020 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО
«ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления.
– Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – 636 с.

Настоящее издание представляет итоги III Республиканской интернет-конференции: «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика», состоявшейся 12 ноября 2020 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 330.342(063)
ББК У050.11я431

СОДЕРЖАНИЕ

**СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ****Бечко М.В., Воробьёва Л.А.****КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И
ПЕРСПЕКТИВЫ 16****Василенко Д.В.****ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТЕРРИТОРИЙ И ПОЛИТИКА ВЫРАВНИВАНИЯ:
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ 22****Василенко Д.В., Анцыбор С.С.****ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЭКСКУРС 28****Василенко Д.В., Невмывака А.А.****РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В ЭФФЕКТИВНОМ
ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ГОРОДА 32****Василенко В.Н.****МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ (на примере системы высшего образования) 38****Власюк Ю.С.****НЕОБХОДИМОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ 45****Воробьёв С.И., Шемяков А.Д.****МЕХАНИЗМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ СТАНОВЛЕНИИ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ 49****Воробьёва Л.А.****МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ 55****Горбунов Я.Р., Кислюк Е.В.**

| | |
|---|------------|
| ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ «ГРАЖДАНСКАЯ ОБОРОНА» И «ГРАЖДАНСКАЯ ЗАЩИТА»: ЭТИМОЛОГИЧЕСКИЕ И ЛОГИКО-СЕМАНТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ | 61 |
| Горячева Е.А. | |
| АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 67 |
| Горячева Е.А., Лаухин А.А. | |
| СИСТЕМА ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, КАК МЕТОД ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ГИБРИДНОЙ АГРЕССИИ | 72 |
| Гуменюк Л.П., Воробьёва Л.А. | |
| СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ | 79 |
| Гурий П.С. | |
| ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ: ПРОЕКТНЫЙ ЗАМЫСЕЛ И ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ | 85 |
| Дёминов Р.Е., Хасанова Е.В. | |
| СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: СУЩНОСТЬ И СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ УГРОЗАМ | 91 |
| Демьянко С.А., Садекова А.М. | |
| СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 97 |
| Докторова Н.П. | |
| ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 101 |
| Дычок М.Н., Хасанова Е.В. | |
| МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ | |

| | |
|---|------------|
| РЕСПУБЛИКИ | 105 |
| Жук Ю.С., Кислюк Е.В. | |
| ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ | 109 |
| Зажерей А.И., Шемяков А.Д. | |
| ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 115 |
| Иванина Е.А., Бойко М.А. | |
| УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ | 121 |
| Иванина И.А., Волошина А.Т. | |
| ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ЛИКВИДАЦИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ | 126 |
| Иванина Е.А., Тищенко А.В. | |
| КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 131 |
| Каминская М.С. | |
| К ВОПРОСУ О ПРИРОДЕ РЕНТЫ | 136 |
| Качан С.М., Дяговец Е.С. | |
| ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ СЛАБОЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ | 141 |
| Качан С.М., Петрук К.В. | |
| ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ХОЗЯЙСТВА | 147 |
| Колесников Д.В. | |
| КУЛЬТУРНАЯ СФЕРА КАК ВНУТРЕННИЙ РЕСУРС ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН | 153 |

Костровец Л.Б.

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ФАКТОР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ** 158

Котов Е.В.

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО
МЕХАНИЗМА СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ** 162

Кузьмина Е.С., Шемяков А.Д.

**СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ** 166

Леонтович Е.С.

**РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ
ДЛЯ БИЗНЕСА** 172

Логачева А.В., Воробьёва Л.А.

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА** 176

Кислюк Е.В., Нагнойная-Орлова А.П.

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ** 181

Ободец Р.В., Ткачик Т.И.

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И
ПЕРСПЕКТИВЫ** 185

Плотникова Д.В., Шемяков А.Д.

**МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ:
ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ** 190

Пушкарева Н.А., Генова А.А.

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПУБЛИЧНОГО

| | |
|---|------------|
| УПРАВЛЕНИЯ | 196 |
| Пьяных В.Н., Воробьёва Л.А. | |
| МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ | 200 |
| Рощина Ю.О. | |
| ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И МЕТОДЫ ЕЕ ДИАГНОСТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ | 205 |
| Савченко О.Ю., Воробьёва Л.А. | |
| ФОРМИРОВАНИЕ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА ПЛАНИРОВАНИЯ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 211 |
| Самойличенко А.М., Руденок О.Ю. | |
| МЕХАНИЗМ ФИНАНСОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ | 216 |
| Самохин С.С. | |
| СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДИАЛОГА ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА | 222 |
| Тарасюк В.А. | |
| ГУМАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ | 227 |
| Толстых Д.Г., Хасанова Е.В. | |
| СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ | 231 |
| Трифорова А.С., Шемяков А.Д. | |
| РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 235 |
| Фарберов И.В., Шемяков А.Д. | |
| РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ | 240 |

Хасанова Е.В.

**ПАРТНЕРСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ** 245

Чекарева Н.Д., Шемяков А.Д.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА
ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ** 250

Чистова К.А., Кислюк Е.В.

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ** 255

Яковлева А.А., Хасанова Е.В.

**ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ КОММУНИКАЦИЯ В ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: АКТУАЛЬНОСТЬ
ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА** 261

***СЕКЦИЯ 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ***

Абашина Я.В.

**РОЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ** 265

Брадул Н.В., Лебезова Э.М.

**ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЦИФРОВОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К «SMART» УПРАВЛЕНИЮ:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ** 269

Брадул С.В., Брадул Н.В.

**ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
СИСТЕМ. РАЗВИТИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ** 276

Веретельников В.Е., Гладченко Т.Н.

ОТЛИЧИЯ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ AGILE, SCRUM, KANBAN 281

Гаврилко К.А., Брадул Н.В.

| | |
|---|------------|
| АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ СЕМАНТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ОБРАБОТКИ БОЛЬШИХ ДАННЫХ | 286 |
| Гладченко Т.Н. | |
| КОММУНИКАЦИИ ПРОЕКТА: БЛИЖАЙШЕЕ БУДУЩЕЕ | 289 |
| Гракова М.А., Дмитренко В.В. | |
| СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНОГО ФОНДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ | 293 |
| Гуменюк Н.В., Гострый М.А. | |
| СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ТРАКТОВАНИЯ ПОНЯТИЯ «ЦИФРОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ» | 299 |
| Гурий П.С. | |
| ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ: МЕХАНИЗМ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ АПРОБАЦИЕЙ ПРОЕКТА | 305 |
| Давыдовский В.Л., Ободец Р.В. | |
| КОНЦЕПЦИЯ «УМНЫЙ ГОРОД»: ПЕРСПЕКТИВЫ ПОЯВЛЕНИЯ В ДНР | 310 |
| Жейнова М.Н. | |
| ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В КОНТЕКСТЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 313 |
| Иванова В.К., Гладченко Т.Н. | |
| ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ | 318 |
| Иващенко Г.Э., Гладченко Т.Н. | |
| КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА КАК НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ | 322 |
| Куприенко В.А., Семичастный И.Л. | |
| ГЕОБАЗА ДАННЫХ ТУРОБЪЕКТОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА | 326 |
| Лебезова Э.М. | |
| ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СМАРТ-ОБЩЕСТВА КАК | |

| | |
|---|------------|
| МЕХАНИЗМ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦИФРОВОГО УЧАСТИЯ | 330 |
| Лебезова Э.М., Немировченко М. В. | |
| E-PARTICIPATION И ПАНДЕМИЯ COVID-19: ИЗМЕНЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ | 336 |
| Линник В.Д., Гладченко Т.Н. | |
| AGILE ГИБКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТОВ | 341 |
| Литвак Е.Г. | |
| РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПЕРЕХОДУ НА ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ С ОТКРЫТЫМ КОДОМ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ | 344 |
| Макеева О.А. | |
| ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ | 348 |
| Масло С.В. | |
| ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА | 352 |
| Медовщикова А.В., Чайка А.М. | |
| ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОСЕТЕВОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ | 358 |
| Морозов Е.Л. | |
| АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ | 362 |
| Олейник А.Н., Хасанова Е.В. | |
| РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ | 367 |
| Охременко С.И. | |
| РОЛЬ МАРКЕТИНГА УСЛУГ В СОЦИАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ | 372 |

Подсушная М.В.

**ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ПРИРОДООХРАННОЙ СФЕРЕ** 377

Пономаренко Е.В.

AGILE-ПОДХОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ 382

Прокопенко Е.В., Масло С.В.

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ
РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ, ОТВЕДЕННЫХ ПОД ПОРОДНЫЕ ОТВАЛЫ** 387

Протасова Х.А., Ободец Р.В.

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ** 382

Пылько Е.А.

**НЕОБХОДИМОСТЬ ВЫЯВЛЕНИЯ СКРЫТЫХ РЕЗЕРВОВ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ** 397

Решетова В.А.

**ВЕКТОРИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УЧЕТА БЮРО
ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ** 401

Савенко А.В.

**ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН К ВЫБОРУ
СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ** 405

Семичастный И.Л.

**ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА** 410

Стешенко И.В.

УПРАВЛЕНИЕ ДВУХКОНТУРНОЙ ДЕНЕЖНОЙ СИСТЕМОЙ 416

Тарусина Н.Э.

**МЕСТО ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА
В КОНТЕКСТЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА** 420

Троицкая Р.А.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ
РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ С ПОМОЩЬЮ
МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА 425**

Тулупов Д.В., Науменко С.Н.

**ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ КАК НАЦИОНАЛЬНАЯ ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В РАМКАХ
ОПЫТА БОРЬБЫ С КРИЗИСНЫМИ ЯВЛЕНИЯМИ 431**

Чайка А.М.

**ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА 435**

Червякова Е.В.

**О ВЫБОРЕ ИНДИКАТОРОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ 440**

Ярембаш А.И.

**ПОДХОДЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ 444**

***СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ***

Бублик Я.В.

**ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ
ОПТИМИЗАЦИИ И ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ 448**

Вербицкая А.А., Ляхова Л.С.

**ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ 453**

Воробьева Е.К., Прядко А.А.

**РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 457**

| | |
|--|------------|
| Гамаюнов В.Г. | |
| УПРАВЛЕНИЕ ВОСПИТАНИЕМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ | 463 |
| Горун В.В. | |
| ПОДБОР ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ | 468 |
| Гуменюк Л.П. | |
| СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ | 471 |
| Гурий П.С. | |
| ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ: ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ И УСКОРЕННОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ | 476 |
| Данилова В.Ю., Баранник Ю.Г. | |
| ВЛИЯНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА | 480 |
| Данилова В.Ю., Ляхова Л.С. | |
| ВЛИЯНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ КОЛЛЕКТИВА НА РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ | 486 |
| Данилова В.Ю. , Смирнов С.Н. | |
| ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОЛИТИКИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ | 492 |
| Данилова В.Ю. | |
| ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЁЖИ И ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ | 498 |
| Данилова В.Ю., Смирнов С.Н. | |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ | 504 |
| Заремба П.А. | |
| РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ | 510 |

СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВА**Захарова Н.А., Смирнов С.Н.****ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ 515****Киселёва А.А.****РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК УСЛОВИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 519****Кислухина Н.В.****УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК НАПРАВЛЕНИЕ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ 525****Концедал И.Н., Селищева Т.В.****СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ
УПРАВЛЕНИИ 531****Кучковой В.В.****ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ 537****Линник Б.Б.****ПЕРСОНАЛ КОРПОРАТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ 541****Ляхова Л.С.****ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ
ОРГАНИЗАЦИЙ 546****Морева Е.Н.****РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ 552****Никольская А.С.****АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В
ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ 555**

Новикова Ю.В., Литвинов Р.В., Иванов М.Ф.

**РОЛЬ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ
ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ СИСТЕМЫ ЖКХ В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ** 558

Павловец А.С.

**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ
НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ** 562

Палкина М.А.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ СИСТЕМООБРАЗУЮЩЕГО ФАКТОРА В РАЗЛИЧНЫХ
СИСТЕМАХ ОТНОШЕНИЙ** 567

Петенко А.В.

**ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ** 572

Потоловская И.Ю., Ляхова Л.С.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ 576

Прилуцкая А.А., Баранник Ю.Г.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ 580

Прилуцкая А.А., Ляхова Л.С.

**РОЛЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ
ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА** 584

Прокофьев Н.А.

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В
КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ** 589

Рогожкина Д.А., Ляхова Л.С.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЙМА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ 592

Родзина А.В.

**ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И
ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ** 596

Романюк Н.В., Грицай М.С.

**МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ 602**

Савкусан Т.П., Селищева Т.В.

**СПОСОБЫ МОДЕРНИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ
КОРРУПЦИИ 609**

Смирнов С.Н.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ 615

Стадник А.М.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ 619

Ткаченко В.Н., Стадник А.М.

РОЛЬ КОНФЛИКТОВ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 623

Фомин Ю.В., Дрозд А.А.

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЁТА
СПОРТИВНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА 627**

Шумкова Е.А.

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ 631**

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Бечко М.В.,

магистрант

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

г. Донецк

Воробьева Л.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного управления

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

г. Донецк

Формирование и развитие государства на этапе его становления во многом зависит от ведения эффективной кадровой политики. А она, в свою очередь, является неотъемлемой частью управленческой деятельности органов государственной власти. Стратегия формирования и реализации кадровой политики не должна идти в разрез с общей стратегией органа государственной власти. Таким образом, формирование кадрового потенциала, позволяющего обеспечить реализацию профессиональных задач, поставленных перед органами государственной власти является ее приоритетной целью.

Актуальность темы формирования и развития кадровой политики органов государственной власти обусловлена постоянно изменяющимися

требованиями к профессионализму и компетентности государственных служащих, внедрением новых кадровых технологий, профессиональных стандартов, а также необходимостью обеспечения новых форм мотивации государственных служащих в условиях политических и экономических изменений.

Успешная деятельность органа государственной власти зависит, прежде всего, от слаженной и стабильной работы квалифицированных кадров. Следовательно, в основе кадровой политики лежит обеспечение повседневной деятельности персонала таким образом, чтобы она учитывала интересы всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива [3].

Кадровую политику следует рассматривать как стратегическое поведение, а также как ключевое направление при работе с персоналом. В то же время она содержит ряд основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой. Кадровая политика - это целенаправленная деятельность, направленная на создание рабочей силы, которая наилучшим образом поможет согласовать цели и приоритеты каждого сотрудника.

В современном обществе нередко возникают ситуации, в которых руководители сталкиваются с рядом методологических и технологических проблем в принятии управленческих решений. Системный подход, который используется руководителем организации, включая управление человеческими ресурсами, служит основой для использования трудового потенциала. И, как известно, руководитель несет ответственность за принятие решений не только для обеспечения функционирования компании или учреждения и их финансовой и экономической деятельности, но и за принятие решений в отношении персонала организации.

Следует отметить, что не каждый руководитель способен принимать соответствующие управленческие решения. Ведь способность принимать правильные решения зависит от влияния множества внешних и внутренних факторов, как постоянных, так и переменных. Внутренние факторы

включают в себя личные качества лидера, такие как: лидерские качества, желание обладать властью и использовать ее для положительного эффекта, способность мыслить нестандартно, но быть разумным.

Исходя из вышеизложенного, при планировании мероприятий по привлечению новых сотрудников на государственную службу менеджер должен учитывать, что набор и расстановка кадров являются важными инструментами в управлении организацией. Следовательно, их правильный отбор и расстановка избавят от многих проблем управления в будущем.

Государственная кадровая политика определяет такие базовые принципы, как единство прав работников, нормы взаимодействия работников и работодателей, обязательный уровень базовой профессиональной подготовки и единство ответственности за последствия принимаемых решений. Следовательно, каждый процесс требует систематического подхода, который обеспечивает методологическую и организационную основу и определяет нормы и правила, обязательные для всех участников рабочего процесса.

Одним из таких систематических подходов является кадровая политика государства, в котором изложены основные подходы к работе с персоналом, нормы и правила поведения работников и работодателей, направленные на оптимальное и эффективное использование трудовых ресурсов с целью максимального улучшения функционирования всех подсистем и приоритетов развития.

В ходе исследования установлено, что рациональная кадровая политика реализуется на основании научно обоснованного прогноза формирования ситуации и средств воздействия на нее. Располагая средствами диагностики персонала, моделированием перемены его ключевых характеристик, отдел управления персоналом имеет обоснованные сведения о количественной и качественной потребности сотрудников на средне и долгосрочную перспективу, разрабатывает виды осуществления кадровой работы.

Нерациональная кадровая политика отличается стремлением руководства организации влиять на работу с персоналом, не имея научно обоснованного прогноза прогнозирования ситуации в перспективе. Проектная деятельность с персоналом создается больше на эмоциях, нежели доводах, то, что в ряде случаев никак не препятствует им оказываться правильными и не мешает устанавливать руководителям действительно важные цели в сфере предстоящей кадровой работы. Угроза нерациональной кадровой политики заключается в том, что она может оказаться нерезультативной либо неверной по отношению к изменениям внешней среды, возникновения неожиданных конкурентов, новейших продуктов или услуг на рынке, к реализации которых организация не готова из-за отсутствия подходящих специалистов, а переобучение существующих является нерациональным. Кадровая работа сводится к ликвидации неблагоприятных фактических результатов с помощью срочного реагирования на проблемы или остроконфликтные ситуации, а также анализа причин и вероятных результатов их возникновения.

В управлении персоналом также различают реактивную и превентивную кадровые политики. Характерной чертой реактивной кадровой политики считается осуществление руководством организации контроля за признаками негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: неудовлетворительная притягательность организации для молодых специалистов, недостаток мотивации сотрудников к работе, конфликтные условия и другое. При реализации реактивной политики исследуются причины образующихся вопросов, диагностируется сформировавшиеся положения, ведется адекватная экстренная поддержка.

Необходимо отметить, что современные условия жизнедеятельности предъявляют высокие требования к структуре и формированию системы кадрового обеспечения. Эффективная кадровая система создает условия для повышения мотивации персонала и, как следствие, повышения производительности труда и удовлетворенности работой. Успешная

программа по формированию системы кадрового обеспечения способствует созданию трудового потенциала, обладающего более высокими навыками и сильной мотивацией к выполнению задач, поставленных пред организацией [1]. Система кадрового обеспечения должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не зависеть исключительно от интуиции и опыта руководящего звена организации. Следовательно, эффективная реализация трудового потенциала организации заключается в научно-обоснованной программе мероприятий по формированию системы кадрового обеспечения, которая, в свою очередь, будет способствовать совершенствованию состава и структуры кадров за счет более продуктивного отбора, обучения, переподготовки, а также мотивирования на достижение заданных целей.

Руководитель предприятия должен учитывать тот факт, что организационная структура и состав персонала оказывают существенное влияние на эффективность рабочего процесса в целом. Следовательно, актуальным для руководителей, сегодня, становится вопрос планирования, проектирования и учета состава и структуры кадров организации. Это, в свою очередь, позволит определить квалификацию сотрудников предприятия для построения эффективной деятельности организации [3].

Таким образом, система кадрового обеспечения страны должна иметь присущую только ей внутреннюю функцию, направленную на удовлетворение интересов страны в становлении и формировании нового общества. Следовательно, в основе реформирования кадровой работы должна лежать модель, которая будет ориентирована на признание важности человеческого фактора и проведение эффективной кадровой политики, что является ключевым фактором ее профессионализации.

Список использованных источников

1. Артеменко Т. С. Государственная кадровая политика в современном обществе // Молодой ученый. — 2017. — №51. — С. 144-146.

2. Байтасов Р.Р. Управление персоналом. – М.: Феникс, 2014. – 300 с.
3. Литвинюк А.А. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2013. – 268 с.

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТЕРРИТОРИЙ И ПОЛИТИКА
ВЫРАВНИВАНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
ВЗАИМОСВЯЗЕЙ**

Василенко Д.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры

теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Качественное и количественное осмысление динамики развития объекта позволяет устанавливать возможный тип его развития, в зависимости от которого могут определяться меры по его дальнейшему развитию: то ли речь должна идти выравнивании условий развития, то ли о стимулировании его развития, то ли о переориентации на другое направление.

Следовательно, качественное осмысление развития любого искусственного объекта, в том числе и региона (как территории, как экономической системы и как экономического пространства), может быть сведено: к пониманию сущности его развития, к выбору параметров развития (в чем это развитие проявляется), к установлению критериев развития (определяющих направление развития), к выявлению причин (движущих сил) развития (через обоснование логики развития), к установлению характера развития и на их основе к установлению типа его развития. Количественное осмысление развития искусственного объекта, в том числе и региона (как территории, как экономической системы и как экономического пространства), может быть сведено: к определению понятия развития, к установлению источников развития (чем это развитие вызвано), к выделению факторов (условий) развития, к выбору наиболее иллюстративных

показателей развития (на их основе определения темпов развития), к установлению уровня развития (через систему затрат, результатов и эффективности) и на их основе к установлению типа его развития.

Отсутствие четкого понимания диалектики развития искусственных объектов все чаще приводит к тому, что усиливаются диспропорции их развития. Особенно болезненно это сказывается на экономическом и социальном развитии тех государств, которые в недостаточной мере уделяют внимания на соблюдение сложившихся ранее пропорций между составляющими экономического потенциала. Соблюдение сложившихся пропорций в составляющих экономического потенциала (производственного, трудового, научного, финансового и др.) позволяют обеспечивать некоторую устойчивость и соответствующую ориентацию развития. Пропорциональность обеспечивает некоторую сбалансированность каждого в отдельности региона. Однако это не означает, что такие пропорции должны оставаться неизменными. По мере развития регионов появляются новые цели, ставятся иные задачи, ориентация на которые может обеспечивать изменение сложившихся пропорций в хозяйственном комплексе. В первую очередь, речь должна идти о сокращении чрезмерной социальной нагрузки на территорию, которая формировалась на протяжении длительного периода, например, индустриального освоения соответствующих районов. Особенно болезненно диспропорции сказываются в тех регионах, которые длительное время специализировались на производстве отдельных видов товаров. Здесь можно назвать индустриальные регионы, специализировавшиеся, например, на добыче полезных ископаемых, производстве тяжелого машиностроения, сельскохозяйственного производства и пр. Проявляются это диспропорции в изменении занятости населения по видам экономической деятельности, в серьезных подвижках в структуре стоимости основных средств, в крене доли валовой добавленной стоимости в сторону сферы услуг и т.д.

В условиях усиливающейся глобализации и под воздействием международного разделения труда многие регионы столкнулись с проблемой

не востребованности как на внешнем, так и на внутреннем рынках в своей продукции. Отсутствие эффективного механизма государственного вмешательства в процессы общественного производства, доминирование стихийного саморазвития послужили главным фактором потери поступательного развития регионов. Как следствие, многие предприятия прекратили свое существование, появилась целая армия свободных от труда людей, значительно возросла нагрузка на занятых, из результатов труда которых формируются различные социальные фонды. При этом возникшие диспропорции не ослабевают, а сохраняют свое деструктивное воздействие на экономические и социальные условия жизнедеятельности населения, обостряя противоречия как на политическом, так и на бытовом уровнях. Как следствие, это приводит к тому, что ни о какой сбалансированности в масштабах не может идти и речи, когда отдельные параметры некоторых регионов существенным образом, а местами в несколько раз, хуже средних по стране, когда есть процветающие регионы и крайне депрессивные территории. На фоне появления диспропорций в экономическом развитии регионов усиливается и дифференциация в условиях жизни регионального социума.

Одной из важнейших задач современного государства является недопущение появления кризисных ситуаций в экономической, социальной, экологической составляющих развития отдельных регионов как возможной предпосылки появления высокой территориальной дифференциации, которая является нежелательной для любого нормально функционирующего государства. При этом надо подчеркнуть, что территориальные дифференциации как таковые представляют собой обычное и достаточно распространенное явление. В каждой стране есть относительно процветающие территории, а есть и несколько отсталые местности. Суть не в наличии такой дифференциации, а в ее размерах. Ведь основными факторами нормальной дифференциации являются природно-климатические условия,

социально-исторические факторы. Поэтому дело не в самой дифференциации, дело в динамике спада или отставания от других регионов.

Насколько такая дифференциация представляет собой опасность, можно судить о внешней миграции проживающего на данной территории населения. Чем больше населения выезжает за пределы конкретного региона (особенно депрессивного), тем опаснее становится сложившаяся дифференциация в условиях его жизнедеятельности. Именно населения является тем индикатором, по которому можно судить о неприемлемости региональных различий и стремлением к перемене жительства и работы. При этом другими индикаторами высокой дифференциации в условиях жизни могут выступать уровень рождаемости и смертности, продолжительность жизни, нарастание криминогенной ситуации и пр.

Особенно остро территориальная (региональная) дифференциация становится ощутимой, когда благополучие на протяжении многих десятилетий сменяется безнадежным снижением уровня, а люди не имеют возможности изменить место жительства или работы. Как следствие, возникают угольные шахты «копанки», на которых используется труд и его организация позапрошлого века, где ни о технике безопасности, ни о цивилизованных нормах добычи угля не приходится говорить. Все это позволяет утверждать о депрессивном характере таких территорий и о необходимости предпринимать со стороны государства действенных мер по изменению ситуации в лучшую сторону.

Для этих целей (преодоления значительной дифференциации в уровнях и качестве жизни населения) считается наиболее приемлемым последовательное приближение основных параметров уровня жизни населения и экономического и социального развития на худших территориях, по крайней мере, к среднему уровню по стране или по региону. Такая политика в масштабах отдельного государства получила название «политики выравнивания». Эта политика, как своеобразная идеология государственного вмешательства и воздействия на отдельные параметры, характеризующие

направления и темпы развития территорий, используется по-разному как в пространственном измерении (относительно масштабов территории), так и во временном срезе (относительно сроков применения). Одни страны придерживаются правила крупномасштабных воздействий, другие – точечного воздействия. Но, в любом случае в качестве критерия выбирают наиболее чувствительный фактор, воздействие на который позволяет приблизить уровни жизни населения в депрессивных регионах к среднему по стране.

Политика выравнивания с использованием критерия «бюджетная обеспеченность населения» предполагает использование трансфертов, цель которых заключается в возмещении понесенных затрат на оказание социальных видов услуг: содержание жилья, оплата энергоносителей, водоснабжения и пр. Такое выравнивание не ориентировано на преодоление кризисных ситуаций в территориальном развитии, в большинстве своем оно ориентировано на уравнивание возможностей получения социальной услуги.

Особенно сложно ожидать нужных результатов в условиях непрерывно возобновляющихся мировых кризисов. Как оказалось глобализированная экономика, построенная по лекалам западного мира, подвержена кризисным проявлениям значительно чаще, чем об этом говорилось и хотелось.

Политика выравнивания предполагает некоторую связанность с государственным управлением экономического развития. Однако отсутствие у государства соответствующих форм привело к тому, что население само занялось «саморегулированием». Такое «саморегулирование» проявилось в усилении социальной мобильности населения: люди сами занялись поиском работы и места жительства за пределами депрессивных территорий. Однако не все могут себе позволить такую роскошь, как смену территории проживания. Опыт других стран показывает, что только прямое государственное регулирование территориального развития позволяет не только выровнять условия жизни, но и обеспечить поиск более действенных мер по подъему ее уровня.

Для того, чтобы такая политика стала действенным рычагом развития как регионов, так и их составляющих (административно-территориальных единиц), необходимо использовать методы экономического регулирования, адекватные пониманию содержания регион. Основными составляющими региона в этом контексте выступают соответствующая территория, экономическая система и экономическое пространство.

ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЭКСКУРС

Василенко Д.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры

теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Анцыбор С.С.

магистрант

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Под экономикой региона понимается исторически сложившаяся система различных видов экономической деятельности под воздействием внешних и внутренних факторов отраслевого разделения и специализации труда. Главной целью диагностики экономики региона представляется реализация возможностей получения объективной оценки сложившимся ситуациям и проблемам (процессам и явлениям), необходимой для обеспечения (путем принятия соответствующих решений) их дальнейшего развития или преодоления.

При этом основными задачами такой диагностики могут выступать:

- выявление противоречий между общественным характером вовлечения основных ресурсов (производительных сил) в производство и частным характером присвоения результатов этого производства;
- установление несоответствия между требованиями к использованию отдельных видов ресурсов и их фактическим применением;

- разработка методов и средств обнаружения экономических проблем в территориальной организации производительных сил; предупреждение влияния негативных последствий внешних и внутренних факторов на развитие экономики области.

Среди методов диагностики развития экономики региона наиболее приемлемыми являются статистические методы как таковые (методы анализа, синтеза и оценки), которые позволяют характеризовать масштабы процессов и явлений, структуру совокупности и сбалансированности отдельных их составляющих, распространение процессов и явлений или интенсивность их развития.

Среди статистических методов можно выделить: статистическое наблюдение, метод группировок и обобщающие показатели. Статистическое наблюдение обеспечивает систематический учет фактов появления проблем в экономической жизни регионального сообщества на конкретной территории и сбору полученных на основе этого учета массовых данных о существенных признаках исследуемых процессов и явлений. Метод группировок позволяет расчленять статистическую совокупность на отдельные группы, однородные по исследуемому признаку. Обобщающие показатели получаются в результате обработки статистических материалов и представляют собой, прежде всего, абсолютные величины, на основе которых рассчитывают относительные и средние величины, показатели вариации, выявляются взаимосвязи, осуществляется анализ рядов динамики, рассчитываются индексы.

Как и любая экономическая диагностика развития региона (развития отдельной территории, развития экономической системы и экономического пространства) диагностика экономики региона должна соответствовать и отвечать некоторым принципам, среди которых можно выделить:

- принцип целостности, который обуславливает рассмотрение региональных ситуаций и проблем как единого целого, качество которого не сводится к особенностям его отдельных составляющих.

- принцип всесторонности, в соответствии с которым требуется учет всех внутренних связей и отношений, а также факторов, влияющих на ход развития региональных процессов;

- принцип системообразующих отношений, требующих определять основные связи между производительными силами или частями и элементами региональной экономической системы;

- принцип субординации (подчиненности), позволяющей рассматривать иерархию элементов и отношений между ними по определенным, четко обозначенным, критериям (мобильность, адекватность и управляемость);

- принцип динамичности (развития), характеризующей региональные ситуации и проблемы как таковые, что непрерывно изменяются;

- принцип упреждающего отображения, который требует не ограничиваться только констатацией наличия региональных ситуаций и проблем или оценки текущего состояния региона, но и прогнозировать его вероятностное состояние в будущем.

Временной горизонт диагностики развития экономики региона выбирается таким, чтобы наблюдались видимые очертания происходящих изменений в характере протекания процессов или состоянии явлений. Представляется, что период в 5–10 лет в наибольшей мере отвечает требованиям диагностики развития экономики региона.

Диагностика структурных сдвигов в экономике региона представляет собой обособленную часть общей диагностики развития экономики области, носит достаточно строго очерченную форму, так как касается лишь изменений в ее структуре.

Диагностика структурных сдвигов в экономике региона призвана идентифицировать выделенные параметры в изменениях соотношений между сложившимися пропорциями отдельных видов экономической деятельности как результатов действия общественного (отраслевого) разделения труда, а также возможные экстремали во взаимодействии отдельных видов экономической деятельности и определение причин их отклонения от

задаваемых (желаемых) величин (нормативных, эталонных или усредненных) развития.

Диагноз структурных сдвигов в экономике региона позволяет выявить характер и особенности зависимостей между отдельными видами экономической деятельности и их составляющих и определить основные факторы, влияющие на уровень ее развития, с использованием формализованных методов.

Объектной базой диагностики структурных сдвигов в экономике региона выступает ее форма или структура. Основными элементами экономики области выступают отраслевая структура экономики, секторальная структура экономики и технологическая структура экономики, что позволяет на основе количественных и качественных оценок получать соответствующий диагноз структурных сдвигов в экономике региона.

РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В ЭФФЕКТИВНОМ ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ГОРОДА

Василенко Д.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры

теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Невмывака А.А.

магистрант

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Эффективное функционирование любой территориальной системы (в том числе такого крупного города, каковым является г. Донецк) возможно за счет создания и поддержания благоприятных условий для хозяйствующих субъектов – предприятий с государственной, коммунальной и частной формой собственности, которые занимаются производством, реализацией либо приобретением материальных благ, включая оказание различного рода услуг. При этом следует помнить, что внешняя и внутренняя среда территориального образования (в том числе города) не отличается постоянным статическим состоянием. Поскольку все элементы данной территориальной системы (население, субъекты хозяйствования, органы управления) находятся в постоянном взаимодействии друг с другом, а сама территориальная система контактирует с другими системами (государством, другими населенными пунктами), то, зачастую, данное взаимодействие сопровождается значительными материальными и финансовыми затратами.

Могут возникать ситуации, когда финансирование того или иного вида деятельности приобретает ограничительный характер, поскольку появляется дополнительная нагрузка на бюджет, пополнение которого происходит через налоговые и неналоговые доходы (доходы от использования имущества, находящегося в государственной или коммунальной собственности), снижение которых негативно отражается на уровне и качестве жизни населения. В этом же ряду причин можно назвать экономическую блокаду, в которой в настоящее время находится вся территория ДНР. Если рассматривать тенденцию ограниченного финансирования через призму функционирования субъектов хозяйствования, то наиболее уязвимыми в этом случае выступают субъекты среднего и малого предпринимательства.

В этих условиях возникает необходимость поиска эффективного инструментария, способного в относительно замкнутом пространстве обеспечивать территориальное развитие. Основными инструментами, позволяющими увеличить привлекательность отдельных территорий (страны, регионов, городов и других территориальных образований), а также сохранять их идентичность выступают стратегическое управление с использованием элементов территориального маркетинга и меры по поддержке развития предпринимательства на соответствующей территории.

Стратегическое управление территориальным развитием с использованием элементов территориального маркетинга является современным инструментарием воздействия на характер протекания экономических и социальных процессов в границах отдельного территориального образования (региона, административно-территориальной единицы, города, или населенного пункта). Основным составляющим такого управления выступает территориальный маркетинг. Территориальный маркетинг представляет собой набор политических, экономических (коммерческих, финансовых), социальных и иных мер, направленных на популяризацию и продвижение образа конкретного территориального образования, обеспечивающих решение большого спектра вопросов

(экономического, социального, экологического) территориального развития при участии определенного круга субъектов (внутренних и внешних), во внимании которых заинтересовано территориальное сообщество. В своей совокупности указанные меры формируют маркетинговый инструментарий стратегического управления существующим потенциалом территориального образования.

В качестве основных направлений применения территориального маркетинга можно выделить:

эффективное использование имеющегося в наличии экономического потенциала территории (территориального образования);

содействие наполняемости бюджетов разного уровня (государственного и местного) за счет расширения налогооблагаемой базы;

расширение масштабов отдельных видов экономических ресурсов (в первую очередь трудовых) за счет их привлечения извне;

повышение имиджа конкретной территории (территориального образования);

улучшение привлекательности территориального образования за счет изменения инвестиционного климата и др.

При этом территориальный маркетинг призван содействовать:

позиционированию территориального образования на национальном и региональном рынке факторов производства, анализу возможностей их трансформации в конечные товары и услуги, исследованию спроса среди потребителей на располагаемые в его границах экономические ресурсы;

воплощению стратегических приоритетов территориального развития при помощи формирования плана маркетинговых мероприятий территориального образования, исполнения контроля его реализации;

развитию территориального образования, повышению его функциональности (направленного на улучшение качества и повышение уровня жизни) для создания современных условий жизни проживающего в его границах населения;

разработке и реализации мер, направленных на улучшение качества используемых в производстве товаров и услуг экономических ресурсов (основных фондов и трудовых ресурсов), их распределение при помощи имеющейся транспортной и информационной инфраструктуры, а также повышение престижа образа жизни на данной территории с использованием рекламы и PR-компаний, без которых невозможна ассоциация с конкретной территорией;

формированию сети маркетинговых коммуникаций, призванной минимизировать затраты времени и средств при воплощении стратегических приоритетов территориального развития в реальность.

Структурно территориальный маркетинг может быть представлен в двух субстанциях: во-первых, как маркетинг территории, при котором основной акцент делается на территорию как местность, в границах которой или за ее пределами осуществляются общественные отношения, связанные с продвижением ее (его) образа (имиджа); и, во-вторых, как маркетинг на территории (или внутри нее), где объектом внимания выступают общественные отношения, связанные с производством, распределением, обменом и потреблением конкретных видов товаров, услуг в границах этой территории.

Для воплощения стратегических приоритетов территориального развития решающее значение имеет маркетинг территории. Функционально такой маркетинг нацелен на выявление, создание и развитие конкурентоспособности территориального образования за счет усиления его конкурентных преимуществ и конкурентных позиций, направленных на удовлетворение индивидуальных и коллективных интересов как внутренних, так и внешних субъектов, заинтересованных в экономическом взаимодействии (между органами государственной власти и управления, органами местного самоуправления, субъектами хозяйствования и населением) или сотрудничестве (между органами государственной власти, органами местного самоуправления и гражданским обществом).

Повышение качества жизни населения представляет основную цель маркетинга территории. На этом должны быть сосредоточены усилия местных органов государственной власти и органов местного самоуправления должны по всем направлениям, включая и маркетинг территории. Для этого необходимо систематическое и системное изучение состояния и динамики процессов развития территорий, по результатам которых должны приниматься обоснованные решения, направленные не только на формирование и обеспечение привлекательности и имиджа всей территории, но также на привлекательность экономических ресурсов и возможностей для их практического использования, для превращения их в продукты и товары с последующей их реализацией и потреблением. Практическое использование маркетинга территории должно сопровождаться превращением органов государственной власти и управления и органов местного самоуправления в надежных партнеров для крупных, средних и мелких предпринимателей, умеющих не только учитывать особенности своей территории при выработке и решении вопросов экономического и социального развития, но и обеспечивать коммуникации со всеми участниками общественных отношений: субъектами хозяйствования, населением, инвесторами, гостями.

Составляющей частью маркетинга территории выступает маркетинг конкретного территориального образования (города, населенного пункта, поселения). Под маркетингом территориального образования следует понимать деятельность (исследование), содействующую упорядочению общественных отношений, которые складываются в пределах данного территориального образования относительно формирования и продвижения его благоприятного образа как для внутреннего, так и внешнего восприятия. Основными участниками таких отношений могут выступать: органы государственной власти и управления, органы местного самоуправления, предпринимательские структуры разных форм собственности, банки, страховые компании, фонды, население и др. Поскольку в точках

пересечения интересов участников общественных отношений (индивидуальных, коллективных и территориальных) всегда возникают противоречия или конфликты, идеология маркетинга территориального образования призвана согласовывать эти интересы и снимать противоречия между ними. В виду чего главной целью маркетинга территориального образования должно выступать согласование интересов между всеми участниками общественных отношений относительно дальнейшего роста качества и повышения уровня жизни населения.

При этом основными функциями маркетинга территориального образования могут выступать: систематизация и анализ потребностей основных потребителей общественных услуг (коллективных благ) (субъектов хозяйствования разных форм собственности, в т.ч. субъектов среднего и малого предпринимательства, населения, различных общественных организаций и т.д.); стимулирование производства новых потребительных ценностей в интересах как всего территориального сообщества, так и отдельных его социальных слоев и групп населения.

Итак, маркетинг территориального образования может быть представлен, с одной стороны, как экономическое взаимодействие органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, предпринимательских структур и населения, направленное на увеличение масштабов производства товаров и продуктов, с другой – как сотрудничество органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления и населения, направленное на расширение спектра социальных услуг. Удовлетворение потребностей в таких товарах, продуктах и услугах как отдельных групп населения, так и всего территориального сообщества в целом должно быть направлено на обеспечение стабильных условий жизнедеятельности, улучшение качества и повышение уровня жизни населения, а вместе с ними и на территориальное развитие.

**МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
(на примере системы высшего образования)**

*Василенко В.Н.,
д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки и техники Украины,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики
и торговли им. М. Туган–Барановского»,
г. Донецк*

Важным этапом после выбора векторов развития системы высшего образования является выбор методов достижения выбранных целей. Каждая из отмеченных целей нуждается в обеспечении ресурсной базы для их достижения, а это, в первую очередь, финансовые средства и человеческие ресурсы. Если для поставленных целей не хватает ресурсов, то необходимо корректировать цели.

Можно предложить следующую группу целей современного развития системы высшего образования: наполнение рынка труда необходимой численностью специалистов определенного уровня квалификации; определение потребностей работодателей в специалистах разных образовательно-квалификационных уровней; формирование механизма сотрудничества работодателей и высших учебных заведений; создание условий для развития личности и ее профессиональных компетенций; повышение уровня материально-технической базы ВУЗов; демократизация процесса предоставления образовательных услуг; повышение образовательных стандартов и качества образования; подготовка научно-педагогических и научных кадров и т.п.

При этом каждая конкретная цель предполагает необходимость определения метода, посредством которого она будет претворяться в жизнь, срок, в течение которого это будет происходить, и возможный результат,

который должен выступать в качестве ориентира и определенного мерила. Для каждого направления государственной образовательной политики необходимы соответствующие методы, которые позволят обеспечить определенные цели развития национальной системы высшего образования.

Первым методом является увеличение видов высших учебных заведений путем создания двойной, бинарной системы высшего образования. Такая система образования присуща большинству развитых стран мира, где рядом с университетским сектором существуют многочисленные специализированные заведения, которые обучают достаточно большую часть молодежи. Введение бинарной, или двойной, системы с традиционным университетским сектором и отдельным неуниверситетским сектором высшего образования, должно происходить согласно четко очерченной структуры. Плохо структурированные системы высшего образования выполняют достаточно ограниченное количество задач относительно сохранения и укрепления государственных структур страны, проведения научных и технологических исследований с одновременной подготовкой ученых, а также обеспечения экономики специалистами высокой квалификации. То есть, если ВУЗ может предложить лишь общее образование, то профессиональную подготовку работодатели будут вынуждены переносить на рабочие места.

Растущая диверсификация в целом считается позитивным явлением для систем высшего образования. Главное, чтобы она не превращалась в самоцель и не становилась фактором размывания квалификационных требований к выпускникам ВУЗов и сомнения в их профессиональной пригодности.

Вторым методом является гармонизация номенклатуры образовательно-квалификационных уровней. Участие в Болонском процессе и интеграция в мировое информационное и образовательное содружество обуславливают необходимость ускоренной адаптации системы образования к общепризнанным на мировом уровне правилам и нормам в области

обеспечения качества. Взаимное признание результатов экзаменов и подтверждения соответствия дипломов требует разработки национальных стандартов, гармонизированных с международными стандартами и условиями международных соглашений и договоров.

В условиях интеграции экономики проблемы стандартизации активно обсуждаются во многих странах мира, потому что образование глубоко интегрировано в экономику, общественную жизнь, а ее уровень и качество существенно влияют на качество жизни и на возможность устойчивого развития мирового содружества. Решение на законодательном уровне вопроса стандартизации в деятельности высшей школы решит проблему качества образования, унификации и адаптивности образовательных программ, понятности их содержания и возможности практической реализации, признания документов об образовании и т.д.

Важным также является факт, что процесс участия высшей школы в интеграционных процессах носит дуалистический характер. С одной стороны, высшая школа сама ощущает влияние международной интеграции и принимает участие в объединении национальных систем образования и науки в мировое пространство с едиными требованиями, критериями и стандартами, главной целью чего является консолидация усилий научной и образовательной общественности для существенного повышения конкурентоспособности передаваемых знаний. С другой – она изменяет и качественно превращает предметы труда, технологию и организацию производства, формирует теоретическую основу превращения производственных отношений, содействует социально-экономическому развитию общества и научно-техническому прогрессу, а, следовательно, влияет на участие стран в международной интеграции.

Третьим методом является внедрение принципов автономии в высших учебных заведениях. Очевидно, что цели образовательной деятельности не могут быть достигнуты во время отсутствия свободного выбора мировоззренческих, моральных и идеологических основ образования,

свободы в определении методики учебы, свободы научно-исследовательского и педагогического творчества, свободного поиска и распространения информации. Чрезмерная централизация управления ВУЗами и бюрократические принципы работы создают серьезные преграды для развития отечественной системы образования. Сегодня в существующем законодательном поле университетам очень трудно осуществлять рыночные маневры, то есть быстро и гибко реагировать на потребности рынка.

Независимость высших учебных заведений не всегда должна быть самоцелью, потому пропорции между автономией и формами зависимости от разных внешних интересов и подотчетность центральным органам власти могут быть разными. Большая автономия обеспечит гибкость в деятельности высших учебных заведений и способность самостоятельно определять будущие направления своей деятельности. Однако не всегда и не во всех контекстах максимальная автономия ВУЗа имеет одинаково позитивные последствия. Соотношение между государственным регулированием и степенью автономии учебного процесса на разных уровнях образования является дискуссионным вопросом, потому что если управленческие функции сосредоточены только в руках государства, возникает угроза унификации и штампование личности. В случае передачи управленческих функций академическим структурам возникает угроза их изоляции и самоуправления. Решение этой проблемы должно быть где-то посередине. Современное толкование автономии университета предусматривает поиск компромисса между государственным управлением и самоуправлением. Мировой опыт доказывает, что автономия ВУЗов неминуемо подводит к необходимости формирования политики прозрачности и открытости в их деятельности, создания системы государственных и общественных контролирующих организаций.

Управление образованием носит государственно-общественный характер. Однако общество почти не принимает участие в управлении и контроле функционирования системы высшего образования. Эта проблема на

современном этапе развития приобретает существенное значение и нуждается в самом быстром разрешении. Поэтому активизация общественного контроля деятельности ВУЗов представляет собой четвертый метод обеспечения развития системы высшего образования.

Основным наполнением указанного метода представляется создание в каждом ВУЗе общественных советов. Избираться члены совета должны путем делегирования от разных образовательных или общественных учреждений, которые аффилированы с ВУЗом. Кроме того в состав совета должны входить представители студенчества, преподаватели и ведущие ученые-педагоги. Создание отмеченных органов будет способствовать достижению таких целей развития системы высшего образования, как повышение образовательных стандартов и качества образования и демократизация процесса предоставления образовательных услуг.

Пятым методом является финансирование деятельности высшей школы путем привлечения работодателей и представителей среднего и крупного бизнеса. Повышенные требования общественного производства в условиях научно-технического прогресса к качеству рабочей силы, к уровню профессиональной подготовки работников определяют необходимость значительного увеличения расходов на развитие высшей школы. Большинство высших учебных заведений на постсоветском пространстве унаследовало крайне слабую технологическую инфраструктуру. Много ВУЗов не имеет возможности обновить свои ресурсы за счет бюджетных средств. Это вызывает необходимость поиска новых механизмов финансирования высших учебных заведений из внебюджетных источников. Следовательно, первым аспектом сотрудничества работодателей и учебных заведений является возможность решить финансовые проблемы.

Наиболее значительные возможности повышения уровня финансирования и технологической оснащенности учебных заведений лежат в плоскости изменения методов управления и повышения способности высших учебных заведений находить собственные источники

финансирования и управлять ими согласно своих потребностей. Что становится возможным в результате повышения уровня автономии и децентрализации, которые сделают возможным образование разных объединений образовательных заведений с частными или государственными компаниями и предприятиями.

В границах такого сотрудничества работодатель может заказывать подготовку необходимого числа специалистов определенной квалификации или финансировать научно-исследовательские работы кафедр и лабораторий, в которых принимают участие студенты университета. Особенно актуальной такая кооперация представляется для подготовки высококвалифицированных специалистов узкой специализации за средства их будущего работодателя. Заключенные соглашения о сотрудничестве послужат источником дополнительного финансирования высшего образования, а совместные предприятия и альянсы могут стать важной частью системы высшего образования. При этом некоторые услуги могут быть бесплатными (например, консультирование правительственных или неправительственных организаций) или платными (консультативные услуги, научно-технические, оказываемые государственным или частным организациям).

Официальные и систематические партнерские объединения учебных заведений с частными или государственными предприятиями дадут возможность привлекать дополнительные финансовые средства. Наиболее многообещающей представляется деятельность по созданию промышленных, технических и научных кластеров, что в настоящее время находится на начальном этапе развития.

Таким образом, предложенная группа методов должна стать основой государственной образовательной политики и направить развитие системы высшего образования таким образом, чтобы она выполняла поставленные перед ней цели и задачи и содействовала социально-экономическому развитию общества. Качественной и количественной мерой оценки результатов функционирования высшей школы является достижение

желательного результата. Такой результат должен определяться соответствующими нормами, стандартами и прогнозами. Именно норма, стандарт или прогноз являются необходимыми условиями и основой для сравнения с фактическими результатами, после чего может осуществляться оценивание и дальнейшую корректировку целей и/или методов их достижения.

НЕОБХОДИМОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

*Власюк Ю.С.,
преподаватель кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Существующий дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы в значительной степени объясняется необоснованным объемом специалистов, которых выпускают в основном негосударственные образовательные организации высшего профессионального образования (ОО ВПО), ориентирующиеся только на выпуск наиболее популярных профессий, не учитывая перенасыщенность рынка труда в этих специалистах. Кроме того, вступительные экзамены в эти организации проводятся таким образом, чтобы зачислять всех желающих обучаться. В результате этого на рынок труда выходят специалисты, которые никоим образом не удовлетворяют потребности предприятий, учреждений и организаций в уровне их квалификации. Отсутствие надежной информационной системы, которая отражала бы реальную ситуацию на рынке образовательных услуг, недостаточный мониторинг, который предоставлял бы надежную информацию по трудоустройству выпускников ОО ВПО по полученной специальности, неэффективное взаимодействие образовательных организаций с бизнесом и промышленностью вызывают дисбаланс между спросом на рабочую силу и предложением специалистов на рынке.

На сегодняшний день образование приобретает формальный характер, так как у молодежи складывается представление, что целью высшего

образования является не приобретение знаний по специальности, а наличие диплома для получения конкурентного преимущества на рынке труда, более высокооплачиваемой работы или престижной должности, ведь без диплома государственного образца выпускник не считается профессионалом. К сожалению, современная система высшего образования предназначена не для воспитания эрудированной элиты страны, а для заработка определенного круга людей, бизнеса и социальных работ.

На формирование у молодежи ориентации на получение образования только ради диплома влияет и то, что при составлении учебной программы зачастую без внимания профильного министерства да и самих образовательных организаций остаются требования работодателей к квалификации выпускников, а потому полученные знания в принципе не всегда можно применить для дальнейшей работы. Поэтому важной задачей высшего образования должно быть не столько увеличение процента лиц, охваченных высшим образованием, сколько повышение внимания к содержанию учебных программ в образовательных организациях, их согласование с требованиями рынка труда, то есть решение вопросов, связанных с качеством подготовки специалистов. Важным элементом модернизации учебных программ должно стать привлечение образовательных организаций к активной научной деятельности в соответствии с международной практикой, что позволит сократить расстояние между результатом исследований с «переднего края науки» и тем знанием, которое молодежь получает во время обучения. При активном приобщении студенческой молодежи к научной деятельности станет возможным и приобретение навыков самостоятельной творческой работы, которые являются довольно ценными для работодателей.

Дальнейшими шагами в сфере формирования рациональной профессионально-квалификационной структуры занятых должны быть меры по осуществлению оптимизации сети образовательных организаций, а также совершенствование механизма формирования государственного заказа на

подготовку рабочих и специалистов в соответствии с потребностями экономики.

Возможность решения этого вопроса предполагает разработку концепции взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг и объединения усилий Министерства образования и науки, Министерства экономического развития, Министерства труда и социальной политики, Министерства финансов, отраслевых министерств, работодателей и образовательных организаций на принципах приоритетности предоставления работодателям возможности выполнять свою роль в системе экономических отношений.

При решении этих вопросов невозможно сегодня рассчитывать только на административные механизмы. Приоритет должен предоставляться рыночным средствам и рычагам регулирования, прежде всего, определению оптимальной направленности профориентационных мероприятий, повышению продуктивной занятости, мотивации и привлекательности труда в тех отраслях экономики, развитие которых определяет инновационное развитие государства.

Решение этого сложного вопроса требует создания совместными усилиями специалистов Министерства образования и науки, Министерства экономического развития, Министерства труда и социальной политики, Министерства финансов, межведомственной комиссии по регулированию подготовки кадров, главными задачами деятельности которой являются:

- обеспечение социального диалога, с одной стороны, между государственными органами, профсоюзами и работодателями и, с другой стороны, Министерством образования и науки, Министерством экономического развития, Министерством финансов и отраслевых министерств, местными центрами занятости, образовательными организациями, Государственным центром занятости по поводу оптимизации сети ОО ВПО, по объему государственного заказа в соответствии с потребностями экономики;

- определение текущих и перспективных потребностей рынка труда в работниках определенной профессиональной направленности во взаимосвязи с тенденциями развития экономики региона, его отдельных отраслей и, прежде всего тех, которые обеспечивают инновационное развитие;

- создание высокоэффективной системы профессиональной подготовки и переподготовки, которая отвечает современным требованиям рынка труда в обеспечении предприятий, учреждений и организаций соответствующей квалифицированной рабочей силой;

- обеспечение региональных рынков труда работниками по специальностям в соответствии с текущей и перспективной потребностью развития региона;

- проведение мониторинга профессионального развития рынка труда, который будет собирать, обрабатывать и анализировать необходимую информацию о спросе и предложении рабочей силы, ее цены, условий труда в отраслевом и региональном аспектах, с учетом профессионально-квалификационного и образовательного уровней рабочей силы.

Список использованных источников

1. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» «Форсайт». 2017.

2. Пруель В.Г. Инвестиционный потенциал образования // Высшее образование в России. 2001. №2. С. 357.

3. Половян А. В., Сеницина К. И. Подход к планированию потребности Донецкой Народной Республики в трудовых ресурсах // Вестник Института экономических исследований. 2017. №3 (7). С. 5–16.

**МЕХАНИЗМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ СТАНОВЛЕНИИ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Воробьев С.И.,

магистрант

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д-р экон.наук, доцент,

профессор кафедры теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Ключевую роль в развитии государственного управления играет социальная политика как система жизнеобеспечения граждан государства.

Учеными, социальная политика рассматривается как деятельность государства в социальной сфере, которая направлена на объединение усилий всех субъектов хозяйственных и управленческих структур, всего населения в целях решения социальных задач, способствующих минимизации противоречий между сторонами рыночной экономики и предотвращения возникновения социальных конфликтов на экономической почве. Социальная политика в обобщенном виде – это деятельность государства по удовлетворению социальных потребностей граждан. Государство, для достижения своих целей, во-первых, действует через многие субъекты

государственной социальной политики, которыми являются и оно само как форма организации власти, а также его институты и общественные структуры; во-вторых, в процессе реализации этой политики как раз и формируется «социальное государство».

Реализация социальной политики в государстве возможна только при условии социальной ориентированности всей экономики. Реформирование и перестройка экономики не всегда положительно отражается на социальной сфере. Особенно остро это ощущается в условиях становления государственности, когда наблюдается высокий уровень падения производства, а соответственно – безработица.

Одна из основных социальных функций государства – перераспределение части национального дохода в пользу незащищенных и малоимущих слоев населения. В период становления государственности нельзя сокращать государственную помощь вышеуказанным категориям граждан, поскольку критический разрыв в доходах негативно отразится на экономической стабильности и настроениях в обществе, что приведет к покупательской неплательсепособности, а также прямому нарушению конституционных прав человека (право на образование и здравоохранение).

Анализ научной литературы [1-5] указывает на то, что для осуществления процесса реализации социальных функций государства необходимы эффективные механизмы.

Одним из механизмов реализации социальной политики в Донецкой Народной Республике (ДНР) является обеспечение социальных гарантий со стороны государства. Так, ст. 4 и ст. 32 Конституции ДНР гарантируется социальная защищенность населения, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства и детства, социальное обеспечение по возрасту; в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей, охрана здоровья и медицинская помощь и т. д. Наряду с этим, соответствующие нормативные правовые акты, также призваны обеспечить минимальные социальные гарантии граждан.

Еще одним из механизмов реализации государственной социальной политики является система социальных гарантий, которыми могут воспользоваться не только безработные нетрудоспособные граждане, но и трудоспособное население. Для второй категории граждан они выражаются в обеспечении гарантий по оплате труда путем формирования минимальных ставок и стандартов труда, так например, приняты Закон ДНР «О минимальном размере оплаты труда и о внесении изменений в Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда»», Закон ДНР «Об основах общеобязательного социального страхования» и др. Установленные нормы права четко регламентируются нормативными правовыми актами, и не зависят от субъективных взглядов работодателей.

Составной частью совокупности механизмов государственной социальной политики является Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ДНР (далее – Фонд). Основной целью Фонда является реализация государственной политики в сфере социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на территории ДНР путем предоставления материального обеспечения пострадавшим на производстве и членам их семей, оказания медико–социальных услуг пострадавшим на производстве с целью снижения показателей первичного выхода на инвалидность и уровня инвалидности, обеспечение предупредительных мер по снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Результатом деятельности Фонда является сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, устранение угрозы жизни или здоровью работников, вызванной условиями труда.

Достижение эффективной социальной политики требует наличия обратной связи «государство–общество». Такой подход: во-первых, позволяет информировать широкую общественность по основным моментам и процессам перераспределения части национального дохода в пользу

незащищенных и малоимущих слоев населения; во-вторых, помогает избежать перерасхода ресурсов, а также не правильного распределения материальных средств. Нестабильная среда не должна негативно отражаться на самоощущении граждан. Иными словами, каждый человек должен ощущать поддержку государства и определенную защищенность.

Вместе с тем, существующая система социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в ДНР, содержит много нерешенных проблем, а именно; дефицит средств Фонда, несоблюдение страховых принципов, что объясняется рядом внешних факторов: неблагоприятное состояние экономики, сильнейшая дифференциация доходов населения.

Под влиянием этих факторов в деятельности Фонд возникают проблемы, снижающие эффективность выполнения его задач, что оказывает отрицательное влияние на качество социальной защиты пострадавших на производстве вследствие несчастных случаев и профессиональных заболеваний и уровень их социального обеспечения.

Проведенный анализ деятельности Фонда позволяет выделить следующие проблемы:

1. Одной из особо значимых проблем, влияющей на развитие Фонда является дефицитность его бюджета, которая вызвана увеличением его расходов и отставанием темпов роста доходов граждан Республики. Доходы Фонда формируются за счет поступлений части средств единого социального взноса (далее – ЕСВ) и дотаций из Республиканского бюджета. Что касается структуры расходов Фонда, то наблюдается постоянный рост суммы страховых выплат. Это связано с увеличением сумм страховых выплат за счет возврата их получателей с подконтрольной Украине территории на территорию ДНР.

2. Еще одной проблемой, на которую следует обратить серьезное внимание, является неполучение Фондом, в полном объеме, средств от части ЕСВ, которое связано с так называемой «теневой экономикой».

Зачастую, чтобы не платить ЕСВ, предприятия применяют такой способ расчета, как «зарплата в конверте». В результате Фонд лишается некоторой части средств, которые необходимы для обеспечения социальной помощи пострадавшим на производстве.

3. Несовершенство законодательной базы также существенно осложняет работу Фонда. Требуется пересмотр нормативных правовых актов, регламентирующих социальное страхование в ДНР, а также функций и методов воздействия на страхователей не в полной мере выполняющих свои обязательства в отношении застрахованных лиц.

Выводы.

1. Государственная социальная политика в ДНР, представляет собой совокупность механизмов, посредством которых государство, осуществляет выполнение минимальных социальных стандартов и социальных гарантий, реализующихся по отношению к своим гражданам.

2. Решение выделенных проблем требует усовершенствования законодательной базы в части пересмотра нормативов социального страхования, а также функций и методов воздействия на его участников.

3. Развитие системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний как необходимый и важный элемент социальной защиты пострадавших на производстве требует инновационных подходов, форм и методов, создающих условия не только для эффективного развития экономики, но и усиления роли государства, как главного института, гарантирующего соблюдение социальных прав гражданина.

4. На государственном уровне требуется разработка концепции направленной на минимизацию таких негативных явлений как «теневая экономика».

Список использованных источников

1. Холостова Е. И. Социальная политика и социальная работа : учеб. пособие / Е. И. Холостова. – М. : Дашков и К, 2007. – 216 с.
2. Социальное развитие предприятий: учебное пособие/ Под общ.ред. д-ра экон.наук, проф. Н.А.Волгина и д-ра филос.наук, проф. А.Н.Аверина. – М.: Кнорус, 2006. – 544 с.
3. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н. А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: РАГС, 2008. – 408 с.
4. Пьянзина О.В. механизмы реализации социальной политики государства через обеспечение социальных гарантий / О.В. Пьянзина, Н.Ю. Богачева // Международный научный журнал «СИМВОЛ НАУКИ». - Уфа: ООО "ОМЕГА САЙНС", 2016. №10-3, - С 171-173.
5. Бубнов Г. Г., Семенов А. В., Хачатурян К. С. Корпоративная социальная ответственность в условиях современной экономики // ТДР. 2011. №6.

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Воробьёва Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и государственного
администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Одним из основных направлений государственной гражданской службы является удовлетворение потребностей общества и обеспечение социально-экономического развития государства. Все это возможно при эффективной деятельности государственных органов в соответствии с их компетенцией, улучшении условий труда государственного служащего.

Для обеспечения того, чтобы уровень профессиональной компетентности работников государственной службы соответствовал требованиям экономического развития, для наиболее эффективного достижения поставленных целей, необходимо учитывать такой фактор, как формирование эффективной системы мотивации.

Для того, чтобы государственный орган мог эффективно работать, необходимо максимально использовать ресурсы, предоставляемые организацией. Один из них - кадровый потенциал. Чем больше организация инвестирует в обучение и развитие человеческих ресурсов, тем выше производительность труда сотрудников, качество работы и своевременность её выполнения. Чувствуя важность своей работы в организации, у сотрудника появляется стремление к личностному росту.

Актуальность проблемы мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, поскольку четкая разработка эффективной системы мотивации зависит как от повышения социальной и творческой активности конкретных работников, так и от повышения производительности труда всей организации в целом. Исходя из этого, существует острая необходимость систематизации отечественного и зарубежного опыта стимулирования государственных служащих к труду и более глубокое изучение мотивационной подструктуры личности государственных служащих с целью разработки основных направлений работы с кадрами на государственной службе.

Мотивация-это сложное явление. Эффективная система мотивации в организации может не только побуждать сотрудников к целенаправленной деятельности, но и устанавливать адекватную политику, определять перспективы развития организации и способствовать созданию основ корпоративных и иерархических отношений.

Мотивация может быть негативной, т. е. основанной на негативных стимулах (понижение в должности, штрафы) и позитивной - основанной на позитивных стимулах (продвижение по службе, поощрение). Кроме того, мотивация может быть нестабильной, когда деятельность человека требует постоянной стимуляции, и она может быть стабильной, когда человек нуждается в чем-то настолько сильном, что достаточно один раз стимулировать его действия. Причем мотивация может быть нематериальной (уважение среди коллег или стремление к карьерному росту) и материальной (стремление к доходу или более высокому уровню жизни).

Известный американский социолог и один из основателей школы "человеческих отношений" Э. Мэйо в 1923-1924 годах проводил эксперимент на фабрике, где материальные стимулы не могли снизить колоссальную текучесть кадров в 250%. Он определил, что работники этой фабрики не имели возможности общаться в процессе работы и, что эта работа не является престижной. Исходя из этого, он установил несколько перерывов в день, что позволило сотрудникам общаться, при этом текучесть кадров

снизилась в несколько раз почти мгновенно. Все это говорит о том, что при разработке системы мотивации недостаточно учитывать только размер вознаграждения, но необходимо учитывать и нематериальное вознаграждение, и психологию сотрудников, которая играет в этом немаловажную роль.

Рассмотрение проблем и перспектив в вопросах мотивации персонала в органах власти Донецкой Народной Республики невозможно без тщательного анализа зарубежного опыта. Процесс выявления, понимания и адаптации существующих примеров эффективного функционирования организации с целью повышения ее собственной эффективности называется бенчмаркингом. Если рассматривать соседние страны, то, например, в России в период экономического кризиса система мотивационного управления была существенно нарушена. В первую очередь, это было связано с тем, что менеджеры сосредоточили все свои усилия на удержании бизнеса на рынке и забыли о важности такой сферы, как мотивация. Тем не менее, некоторые более знающие компании старались морально поддержать своих сотрудников, направляя много усилий на заинтересованность персонала в будущем своей организации. В настоящее время, в период стабилизации, организации осознали, что развитие и успех рыночных отношений невозможны без усилий по поиску новых современных форм мотивации и стимулирования труда.

Во Франции, например, используют несколько интересных способов поощрения государственных служащих. Существует ежегодное оценочное собеседование между сотрудниками и руководителем, которое проводится в неформальной обстановке с целью оценки работы государственных служащих. Кроме того, проводится комплексная оценка деятельности государственного служащего, с присвоением баллов по конечным результатам. Более того, существует практика наличия коллегиального органа - жюри-при конкурсном отборе на должности государственной службы, что делает этот процесс более эффективным. Неформальное

взаимодействие очень развито в государственных органах, особенно на высшем государственном уровне, что также способствует повышению мотивации сотрудников.

В Германии - для поощрения талантливых специалистов используется система "двух карьерных путей": либо профессиональный рост, либо работа на одной должности с постепенным повышением вознаграждения. Также, для разнообразной трудовой деятельности в Германии можно совмещать работу в государственном органе и политическую деятельность. Более того, в Германии госслужащему гарантируется пожизненная работа на государственной службе. Отличительной особенностью госслужбы является очень длительный испытательный срок для замещения вакансий, что позволяет привлекать высококвалифицированные и заинтересованные кадры. Обязанности государственного служащего в Германии довольно высоки. Например, если деятельность госслужащего в нерабочее время дискредитирует ведомство, в котором он работает, ответственность наступает в любом случае.

В Великобритании - существует система оплаты труда, основанная на разделении государственных служащих на три отдельные группы: наименее эффективны, действенны и очень эффективные. Этот метод подразумевает постоянную оценку работы государственных служащих.

В Скандинавских странах - используется такой метод мотивации как взаимодействие институтов гражданского общества с органами власти, формирование контрольной функции, вовлечение граждан в управление административными процессами. Этот метод способствует повышению престижа государственной службы и привлекательности государственного аппарата.

Как видим, продвижение по службе является одним из наиболее эффективных нематериальных стимулов, поскольку в результате повышается материальное стимулирование, удовлетворяются потребности участия в

принятии важнейших решений, повышается интерес к деятельности, а, следовательно, повышается эффективность деятельности работника.

С точки зрения мотивации, ротация также увеличивает базу знаний сотрудника. Таким образом, можно повысить интерес сотрудника к своей служебной деятельности. Ротация проводится в целях повышения эффективности государственной службы, помогает в борьбе с коррупцией. Она осуществляется в рамках одной группы должностей с учетом уровня квалификации, образования и стажа работы на государственной службе.

Система стимулов и мотивов труда чиновников государственного аппарата практически не изучена отечественной наукой, прежде всего потому, что разработанные показатели анализа отношения к труду работников других сфер деятельности здесь мало продуктивны. Специфическая регламентация служебных отношений, неопределенность оценки конечных результатов работы, отсутствие прямой связи между реальной трудовой отдачей служащих и величиной, получаемой ими зарплаты, обуславливают существенные особенности мотивационного ядра их профессиональной деятельности.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике достаточно много проблем в части регулирования работы государственных служащих. Это не только снижает их мотивацию, а и понижает привлекательность самой государственной службы для потенциальных претендентов и, как следствие, снижается результативность работы государственного органа. Как видим, необходимо принимать меры по усовершенствованию самой системы мотивации труда на государственной службе, в противном случае, она не станет привлекательной для высококвалифицированных кадров.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики (Принята Постановлением Народного Совета 14 мая 2014 года) - [Электронный ресурс]

– Режим доступа: <https://dnr-online.ru/download/konstitutsiya-donetskoj-narodnoj-respubliki/>.

2. Закон «О государственной гражданской службе» (Принят Постановлением Народного Совета 15 января 2020 года) - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/>

3. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала; Проспект - Москва, 2013. - 212 с.

**ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ «ГРАЖДАНСКАЯ ОБОРОНА» И
«ГРАЖДАНСКАЯ ЗАЩИТА»: ЭТИМОЛОГИЧЕСКИЕ И ЛОГИКО-
СЕМАНТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В КОНТЕКСТЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Горбунов Я.Р.,
магистрант*

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

г. Донецк

Кислюк Е.В.,

*канд. гос. упр., доцент кафедры теории
управления и государственного администрирования*

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

г. Донецк

Эффективность реформ государственного управления в сфере гражданской обороны (далее – ГО), защиты населения, территорий, окружающей среды, культурных ценностей и имущества от чрезвычайных ситуаций (далее – ЗНТ от ЧС), а так же научных исследований по данным вопросам зависит во многом от использования унифицированной, научно обоснованной терминологии. Выбор основного термина и понятия для обозначения сферы государственного регулирования, в рамках которой осуществляются мероприятия по ЗНТ от ЧС, является не только сугубо терминологическая задача, а значительно более глубокая и сложная по содержанию.

Термины и понятия «гражданская оборона», «гражданская защита», «защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций», «чрезвычайная ситуация» имеют важное концептуальное, методологическое и

идеологическое значение для полного функционирования и всеохватывающего развития соответствующих сфер любом государстве. Законодательное закрепление одного из них в качестве основного, в значительной степени, определяет подходы стран к построению понятийно-терминологической системы в данной области, формирование государственных систем ГО, гражданской защиты (далее – ГЗ) и их функциональные приоритеты.

Вышеизложенные понятия на сегодняшний день довольно широко используются в специальном законодательстве многих зарубежных государств, в частности стран СНГ, антикризисной науке и практике. Однако, они стали несколько неактуальны и не в полной мере отражают новую глобальную реальность безопасности и те внутренние и внешние угрозы, с которыми сталкиваются развивающиеся страны.

Использование же термина «гражданская защита», по нашему мнению, имеет деструктивный характер для развития теоретико-методологических и концептуально-целевых основ государственного управления в сфере ЗНТ от ЧС техногенного, природного, военного и социального характера. Этот фактор может негативно сказываться на результативности государственных систем ГО и/или ГЗ, эффективности институциональных основ их развития.

Основная идея и концепция ГЗ была основана в конце 70-х начало 80-х гг. XX в., чему способствовал ряд природных катастроф, техногенных аварий на объектах атомной энергетики и химической промышленности, возникших в разных странах мира, а также фактор окончания «холодной войны». На официальном уровне базовые положения концепции ГЗ были сформулированы и обнародованы в апреле 1994 г. на 10-й Всемирной конференции по ГО (г. Амман, Иордания), проведенной под эгидой Международной организации гражданской обороны, и закреплено в Амманской декларации по гражданской обороне (далее – Амманская декларация по ГО) [5].

Ознакомление с научными трудами, где приводятся результаты исследования понятийно-категориального аппарата в сфере ЗНТ от ЧС и ГО, показало, что их авторы солидарны во мнении относительно того, что концепция ГЗ и сам термин «гражданская защита» (англ. – «Civil Protection») получили распространение после принятия в 1994г. Амманской декларации по гражданской обороне.

Принятие Амманской декларации по ГО, бесспорно, стало публичной фиксацией в экспертной среде нового этапа развития государственного управления в сфере ГО и ЗНТ от ЧС и, по сути, обозначило границы новой пацифистско-гуманитарной парадигмы ГО, ориентированной на выполнение задач мирного времени, которая, как мы уже отмечали, фактически формировалась еще с конца 70-х гг. прошлого века.

После Амманской конференции во многих странах (прежде всего, развивающихся, в частности республиках бывшего СССР), с разной интенсивностью и результативностью, начали проходить процессы реорганизации национальных систем ГО в соответствующие государственные системы ГЗ, а в некоторых странах, параллельно создавались межведомственные государственные системы, предназначенные для выполнения задач по ЗНТ от ЧС техногенного и природного характера.

Процесс постепенного заимствования идеи ГЗ и соответствующего термина в науку, а также в управленческую и правовую практику в сфере ГО, наряду с другими деструктивными явлениями и процессами, происходившими в 90-х гг. XX ст. (разрушением ракетно-ядерного щита, снижением оборонного потенциала государства, вызванного сокращением расходов на оборону, социально-экономическим кризисом и т. п) привел, с одной стороны, к фактическому развалу национальной системы ГО, а, с другой, к созданию предпосылок для формирования более широкой сферы государственного управления: «гражданская защита», границы которой на сегодняшний день функционально являются довольно размытыми.

По прошествии более чем 25 лет с момента принятия Амманской декларации по ГО, можно констатировать, что на данный момент во многих странах термин «гражданская защита» получил широкое распространение как универсальный термин для обозначения комплекса мер по ЗНТ от ЧС различного характера (исключением являются военные ЧС).

Владимиров В.А., который является активным сторонником необходимости широкой имплементации термина «гражданская защита» в науку и практику, считает, что этот термин имеет приоритет над термином «гражданская оборона» по следующим причинам:

– он предметно условный (как того требует название) и довольно точно соответствует содержанию терминов «противодействие чрезвычайным ситуациям», «защита населения и территорий», «предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций», «гражданская оборона»;

– он краткий, емкий, удобный в использовании, объединяет в себе и заменяет все вышеназванные термины со всеми их смысловыми оттенками и различиями, что косвенно способствует интеграции будущей системы в единую, действующую как в мирное, так и в военное время (речь идет о формировании ГЗ путем интеграции (слияния) ГО и единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС);

– он более точен, чем термин «гражданская оборона», поскольку фактическим содержанием деятельности в данной области является защита, а не такой конфликтный метод активного противодействия как оборона;

– он аналогичен названию подобных сфер деятельности и систем большинства развитых государств, в том числе Европейской системы ГЗ, чем упрощает международное сотрудничество в этой сфере;

– он сохраняет преемственность международных правовых документов, которые были сформулированы в отношении ГО, поскольку на него распространяется действие протокола I к Женевским конвенциям о защите жертв войны (Амманская конференция МОГО, 1994 г.) и другим актам [1].

На сегодняшний день в антикризисной науке и управленческой практике нет единого унифицированного термина и понятия, которые бы обозначали комплекс осуществляемых государством мер по ЗНТ от ЧС мирного и военного времени.

В развитых зарубежных государствах, а также в постсоветских странах параллельно используются такие термины, как: «гражданская защита», «гражданская оборона», «защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций» и др.

Проведенное исследование этимологических и логико-семантических аспектов терминов и понятий «гражданская оборона» и «гражданская защита» показало, что термин «гражданская оборона» в современной безопасности и геополитических условиях является более полным для обозначения указанного направления государственно-властной деятельности, чем термин «гражданская защита». Императивное использование термина «гражданская оборона» является вполне обоснованным с целью идентификации сферы государственного управления, в рамках которой планируются и реализуются мероприятия по предупреждению и ликвидации ЧС любого характера.

Усматриваются перспективными научные исследования и разработки, которые будут углублять и расширять научные результаты, которые уже имеются, относительно понятийно-терминологического аппарата в сферах ГО и ЗНТ от ЧС, направленные на обоснование путей его совершенствования.

Список использованных источников

1. Владимиров В.А. Гражданская защита как дальнейший этап развития гражданской обороны [Электронный ресурс] / В. Владимиров // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2012 – Т. 2 – № 1 – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskaya-zaschita-kak-dalneyshiy-etap-razvitiya-grazhdanskoy-oborony>.

2. Государственное управление в сфере национальной безопасности: слов.-справочн. / Состав. : Г. Сытник [и др.]; под общ. ред. Г. Сытника. – К. : НАГУ, 2012 – 496 с.

3. Гражданская защита : Энциклопедический словарь (изд. 3-е, перераб. и доп.); под общей ред. В. Пучкова / МЧС России. М. : ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2015 – 664 с.

4. Гражданская защита : Энциклопедия в 4-х томах. Т. I (А–И) (издание третье, переработанное и дополненное); под общей ред. В. Пучкова / МЧС России. М. : ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2015 – 666 с.

5. Amman Declaration on Civil Defence, adopted by the Xth World Conference on Civil Defence 3-5 April 1994, Amman, Jordan [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.icdo.org/files/2813/9308/5521/1994-world-conf-civil-defence-en.pdf>.

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Горячева Е.А.,
канд. экон. наук, ст. преподаватель
кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Население

Общая численность населения Республики на 1 января 2020 г. составляет 2302,4 тыс. чел.: из них 2192,8 тыс. чел. (95,2%) – жители городских поселений, 109,6 тыс. чел. (4,8 %) – жители сельской местности. С 2015 г. число жителей Республики уменьшилось на 54 тыс. чел., или на 2,3%, в результате естественной убыли населения (-65,0 тыс. чел). Миграционный прирост составил +11,0 тыс. чел. (табл. 1).

Таблица 1

Динамика основных демографических показателей ДНР

| Год | Миграционный прирост (убыль), чел. | Количество умерших, чел. | Количество родившихся, чел. | Общая убыль населения, чел. |
|------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2015 | -55 | -29300 | 9162 | -20193 |
| 2018 | 2035 | -34833 | 11771 | -21027 |
| 2019 | 9004 | -33636 | 11800 | -12832 |

Доходы населения

В ДНР структура основных доходов домохозяйств представлена заработной платой, доходами от предпринимательской деятельности и социальными трансфертами. Заработная плата выступает основным

источником доходов населения в Республике. Минимальная заработная плата в ДНР установлена на уровне 2514 руб. Средняя заработная плата в 2020 г. в ДНР составила 10130 руб., что почти в 1,5 раза выше, чем в 2015 г.

Следует отметить, что существует значительная дифференциация в оплате труда по отраслевому и территориальному признаку. Среди заявленных на сайте Республиканского центра занятости (РЦЗ) вакансий минимальная заработная плата составляет 2514 руб., максимальная – 24225 руб. Среди представленных на сайте РЦЗ 7992 вакансий только 1180 или 14,8% предлагают заработную плату выше. 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 (рис. 1).

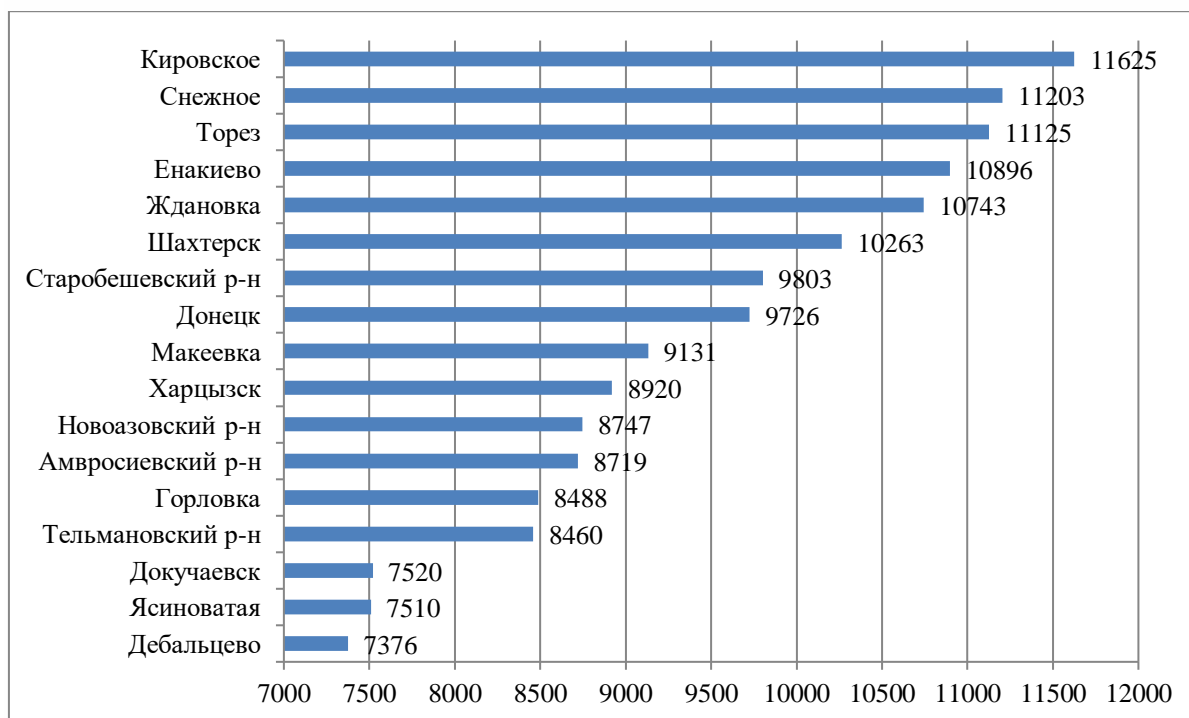


Рис. 1 Рейтинг городов и районов ДНР по заработной плате в 2019 г, руб.

На вершине рейтинга заработные платы г. Кировское (+ 21,2% к среднему уровню зарплат), большая часть населения которого задействована в промышленной сфере (одном из крупнейших предприятий ДНР – шахте «Комсомолец Донбасса»). Близки к медианному значению заработные платы трудящихся в Донецке, что обеспечивает восьмое место в рейтинге. Наиболее сложное положение у трудящихся в городах Докучаевск, Ясиноватая, Дебальцево: их заработные платы практически на четверть меньше медианного уровня по Республике.

Погашение задолженности по заработной плате

Отмечается положительная динамика снижения задолженности по заработной плате. Общая сумма задолженности по выплате заработной платы по состоянию на 01.01.2020 г. в сравнении с 01.02.2017 г. (с учетом состояния выплаты заработной платы, начисленной за декабрь 2016 г.) (1,93 млрд. руб.) уменьшилась на 243,6 млн. руб. (12,6%). Текущая заработная плата работникам бюджетных учреждений, заведений и организаций выплачивается своевременно. Просроченная задолженность по выплате заработной платы работникам бюджетных организаций, заведений, учреждений в Республике отсутствует.

Занятость населения

Официальная численность штатных работников предприятий, учреждений и организаций ДНР в июне 2020 г. составила 351,5 тыс. чел. В течение 2019 г. в центрах занятости Донецкой Народной Республики на учете состояло 51,7 тыс. чел. При содействии центров занятости трудоустроено 43,5 тыс. чел., в том числе около 25,5 тыс. чел. на постоянные рабочие места и 18 тыс. чел. на работы временного характера. Общий уровень трудоустройства обратившихся лиц, ищущих работу в 2019 г., составил 84,1%, таким образом, эффективность трудоустройства в 2019 г. возросла на 21,6 % по сравнению с 2018 г.

Структура занятости

Среди тех, кто работает официально и платит налоги в бюджет, треть занята в промышленности, 17,1% – в образовании, 15,3% – в учреждениях здравоохранения и предоставления социальной помощи, 7,1% – на предприятиях транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности, 26,4% – на предприятиях прочих отраслей.

Система здравоохранения

В настоящее время в системе здравоохранения ДНР функционирует 296 учреждений, из них: 67 поликлиник и амбулаторно-поликлинических учреждений, 65 больниц (в т.ч. 11 специализированных), 17 диспансеров, 12 республиканских специализированных центров. Сеть учреждений структурирована по трем уровням оказания медицинской помощи. Амбулаторно-поликлиническая помощь населению оказывается по 70 врачебным специальностям. В течение 2018-2019 гг. зарегистрировано свыше 41 млн. амбулаторных посещений, из них 47,8% составляют посещения врачей лечебно-профилактических учреждений II уровня оказания медицинской помощи. Почти $\frac{1}{3}$ посещений приходится на профилактическое обследование населения.

В стационарах медицинская помощь оказывается по 69 профилям. Коечный фонд учреждений здравоохранения в ДНР составляет более 20 тыс. коек. В течение 2019 г. стационарную помощь получило более 453,5 тыс. чел.; выполнено свыше 121,9 тыс. оперативных вмешательств, 53% которых проведены в плановом порядке. Служба экстренной медицинской помощи представлена Республиканским центром экстренной медицинской помощи и медицины катастроф, в составе которого функционируют 6 станций и 34 подстанции скорой медицинской помощи, 18 пунктов постоянного и временного базирования. Обеспеченность бригадами скорой медицинской помощи составила 0,8, санитарным автотранспортом – 1,3 на 10 тыс. населения. В учреждениях здравоохранения работают более 52,2 тыс. человек, в т.ч. 9,2 тыс. врачей и 18,3 тыс. младших специалистов с медицинским образованием. На сегодняшний день остро стоит проблема

недоукомплектованности медицинскими кадрами лечебно-профилактических учреждений Республики. Штатные должности врачей укомплектованы на 61,3%, младшими специалистами с медицинским образованием – на 70,2%, причем значительной остается доля работников пенсионного возраста: среди врачей – 35,1%, младших специалистов с медицинским образованием – 27,4%.

Положительным моментом в разрешении вопроса комплектации врачебными кадрами больниц Республики является наличие на территории ДНР вуза – Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького, 2 медучилищ (Макеевка, Торез) и 2 медицинских колледжей (Донецк, Горловка). В 2017 г. в Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького были зачислены 945 студентов. В образовательные учреждения среднего профессионального медицинского образования были зачислены 645 человек.

Проблемами здравоохранения является: слабая и устаревшая материально-техническая база медицинских организаций; недостаточная доступность специализированной медицинской и лекарственной помощи для населения (в первую очередь сельских жителей); недоукомплектованность ЛПУ специализированным персоналом; недостаточная профилактическая работа в отношении различных групп заболеваний; монополизация аптечных сетей; отсутствие интернет-(теле-)медицины, интернет-аптек; несовершенная нормативно-правовая база.

СИСТЕМА ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, КАК МЕТОД ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ГИБРИДНОЙ АГРЕССИИ

*Горячева Е.А.,
канд. экон. наук, ст. преподаватель
кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,*

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

Сегодня в термине «война» преобладает фактор, обуславливающий вторичность отторжение территории противника и захвата ресурсов по сравнению с задачей установления стратегического, тотального контроля над сознанием населения страны-мишени для ведения борьбы за свои интересы «чужими руками». Арсенал оружия физического поражения противника пополняется технологиями его морально-психологического поражения, направленными на духовные, ценностно-мотивационные сферы, экономические и другие виды деятельности людей. Таким образом, по мнению начальника Генерального штаба ВС РФ генерала армии В.В. Герасимова, проявляются новые черты борьбы: «Это коренное изменение соотношения вклада различных видов борьбы в общий успех войны». По информации российского Генштаба соотношение военных\невоенных видов

борьбы сегодня составляет пропорцию 1:4, что порождает заметную качественную трансформацию войны.

XX век благодаря развитию коммуникационных технологий стало переломным в дилемме методов ведения войны, а боевые действия превратились лишь в одну из множества составляющих конфликта между разными государствами или коалициями. Сегодня теория «Блицкрига», миллионные группировки армий, танковые клинья ушли в историю вслед за лихими кавалерийскими налетами и психологическими атаками под барабанный бой. Еще в VI веке до н.э. китайский полководец Сун-Цзы учил: «По правилам ведения войны наилучшее – сохранить государство врага в целостности, на втором месте – сокрушить его. Наилучшее – сохранить армию противника в целостности, на втором месте – разбить ее. Наилучшее – сохранить полк противника в целостности, на втором месте – разбить его. Наилучшее – сохранить батальон противника в целостности, на втором месте – разбить его... Сто раз сразиться и сто раз победить – это не лучшее; идеально – покорить чужую страну или армию, не сражаясь».

Форму современной войны обозначают «гибридной» войной, которую можно определить как совокупность заранее подготовленных и оперативно реализованных действий военного, экономического, дипломатического, информационного характера, направленных на достижение стратегических целей. Ее ключевой смысл заключается в подчинении интересов одного государства другому в условиях формального сохранения политического устройства страны, а возможно и без объявления войны. К базовым составляющим гибридной войны можно отнести традиционные и нестандартные угрозы, терроризм, подрывные действия, новейшие и нешаблонные технологии для противостояния превосходящему в военно-политической силе противнику.

Гибридная агрессия — это сочетание разнородных воздействий на противника управляемой величины и комбинируемого характера, использующиеся по заданному алгоритму, где военные средства не являются

доминирующими. На сегодняшний день нет четкого понимания сути гибридной войны, это не позволяет сформулировать адекватный ответ для ее отражения. Люди, особенно военные, привыкли поступать по шаблону или стереотипу, и действия в случае войны не являются исключением. Неопределенность формы и многоликость проявлений гибридной войны делают ее концепцию весьма гибкой.

Ключевыми узлами государства требующие защиты от воздействия гибридной войны являются:

- уничтожение легитимной власти;
- подчинение враждебным государству силам или разложение армии;
- развал системы государственного управления или переход аппарата власти в подчинение к врагу.

Начиная с середины 90-х XX столетия человечество вошло в эпоху гибридных войн: Югославия, Приднестровье, Кавказ, Афганистан, Ливия, Египет, Сирия, Йемен, Украина, Венесуэла. В основной массе этих войн обороняющаяся сторона всегда терпела сокрушительное поражение, агрессор, как катком сметал законные правительства, разваливал армии и экономики, ввергал высокоразвитые, культурные страны на уровень кровавого феодализма и культурной деградации. Даже страны сумевшие отбить гибридную агрессию представляют жалкое зрелище: полностью разрушенная экономика и инфраструктура, тысячи погибших и миллионы беженцев, общая культурная и интеллектуальная деградация.

Гибридная война чаще всего рассматривается, как конфликт (война) внутри государства, то авангардом в ней выступают внутренние войска.

Внутренние войска, обеспечивая безопасность, законность и защиту прав и свобод граждан Республики в современных условиях должны будут противостоять агрессии извне в первой линии. Гибридная война не имеет границ, не существует процесса ее объявления, начало этой войны для простого человека происходит спонтанно. Но если внимательно проанализировать начало любой гибридной войны, то бросается, что этому

всегда предшествует четко спланированная, системная подготовка на разных уровнях ее проведения. Для успешного противодействия войсками в гибридной войне является интегрирование ее в процесс противодействия вражескому влиянию на общество до начала прямого конфликта. Многие не согласятся, доказывая, что для этого есть органы внутренней безопасности и Министерство информации и я с этим целиком согласен, но существует множество способов, от участия в которых армии, существенно подымет, и качественный уровень самих войск, и стабильность самого государства.

Одним из таких способов является система военно-патриотического воспитания.

Военно-патриотическое воспитание - многоплановая, систематическая, целенаправленная и скоординированная деятельность, по формированию у подрастающего поколения высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского долга, а так же важнейших конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

Основными задачами военно-патриотического воспитания являются поиск среди молодежи пассионариев и интеграция их в процесс служения своей Родине и народу, а так же повышение престижа силовых структур и государственных служащих. То есть при реализации на деле советского лозунга: «Народ и армия – едины» вероятность раскола общества уменьшится в разы, а боеспособность самой армии, даже против более многочисленного и лучше вооруженного противника, близится к непобедимой. Так как при объединении армии и народа, борьба будет продолжаться даже после полного уничтожения государственной системы и вооруженных сил. Примером, этого, можно привести Великие Отечественные Войны 1812 и 1941 годов, а так же периоды русской смуты в 1612 и 1917 годах, когда даже после сокрушения армии и нарушения системы государственного управления народ продолжил борьбу и добился победы над врагом.

Военно-патриотическое воспитание характеризуется конкретной и деятельностной направленностью. Его основным направлением является объединение и установление, на базе патриотических клубов, личностно-групповых социальных связей социально активных и целеустремленных молодых людей с общими интересами, целью которых является благополучие Родины а так же изменение общества к лучшему, что в последующем даст перспективу в развитии общего социального уровня в государстве и определенную защиту от влияния социально не здоровых элементов общества. Другими словами собрать и объединить пассионариев, далее дать возможность направить их энергию на созидание и защиту государства.

Для этого необходимо процесс патриотического воспитания сделать систематическим, гибким и разносторонним для объединения подростков в группы с разными интересами (не обязательно военными), с четкой системой поощрения на государственном уровне и их интеграции в общество по окончанию программы патриотического воспитания.

Вовлечение военных в процесс патриотического воспитания имеет пропорциональную выгоду, как для военных, так и для воспитательного процесса. Военные в воспитательном процессе это пример людей готовых жертвовать собой в интересах общества, а так же их высокий уровень физической и специальной подготовки, выправка, заслуги перед Родиной будут иметь позитивные импульсы на воздействие воспитательного процесса на молодежь. С другой стороны военные то же получают свои дивиденды, так как качество кадрового восполнения военного сословия напрямую зависит от физического и морально-психологического уровня допризывной молодежи.

Это подтверждает слова немецкого генерала Лотара Рендулича, в своей книге «Умение управлять» в разделе о профессионализме вооруженных сил он утверждает, что качественный уровень военнослужащих определяют их физическая и моральная подготовка в допризывном возрасте. Грамотно построенный процесс и тщательное внимание к воспитательному процессу

молодежи со стороны государства в фашистской Германии за короткий период дали колоссальный результат. Подтверждением этому служит результативность немецких летчиков и танкистов по отношению союзных армий, а так же колоссальные прорывы в экономике, науке, инженерии.

Система патриотического воспитания, как способ революционных государственных преобразований. Использовать систему патриотического воспитания молодежи только, как метод противодействия противнику и подготовки военного кадрового резерва кощунственно и нецелесообразно.

Патриотические традиции в России имеют глубокие исторические корни. Наиболее успешный военно-патриотический проект получился у юного Петра I, который в 13 лет собрал своих сверстников из близлежащих сел Преображенского, Семеновского и Измайловского и создал при помощи высоко классифицированных наставников (кураторов) «потешные войска», которые позже сформировали русские Гвардейские полки. Затем из наиболее толковых и способных Петр I выбирал юношей и отправлял за государственный кошт на обучение и освоение новых специальностей за границу России. По возвращению домой уже повзрослевшие юноши отправлялись, на самые важные направления государственной службы и благодаря именно этой когорте государственных деятелей Петру I получилось, провести свои реформы, разбудить Россию и вывести ее в передовые державы Европы. А Петровская Гвардия вышедшая из потешных войск и сейчас является образцом мужества и благородства, а статус «гвардейский» присваивают только подразделениям которые в боях доказали, что они по праву являются – отборной, привилегированной частью войск. Эти полки на века определили воинскую славу русской армии и стали фундаментом воинских традиций России. Но не только способных военных и государственных деятелей воспитала данная система, она дала России создателей первых суконных мануфактур, металлургических заводов, верфей и первопроходцев во многих других направлениях хозяйственной деятельности, которые своим трудом вывели Русь из феодального княжества

в сильнейшую капиталистическую империю. Чаще всего такие резкие, революционные преобразования протекают с крупными процессами противодействия нововведениям внутри государства. Грамотное интегрирование системы патриотического воспитания в государственную систему, позволило в ходе реформ Петра I практически бескровно произвести замену старых элит общества на новые, внедрить новые ценности, а так же кардинально изменить образ жизни общества.

Данный опыт имеет высокую актуальность при организации внутренней государственной политики, особенно у вновь сформированных государственных образований.

СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Гуменюк Л.П.,

магистрант

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

г. Донецк

Воробьёва Л.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

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

г. Донецк

В современном мире повышение эффективности и рациональности управленческой деятельности в государственных органах играет важную роль. Известно, что эффективность управленческой деятельности является результатом процесса воздействия на управляемый объект и характеризуется степенью автономности, организованности и самоуправления, а также адаптивностью и сплоченностью команды.

Развитие и изменение мотивационной структуры работника в процессе его профессиональной деятельности следует рассматривать в направлении изменения уровня профессионализма, что, в свою очередь, сопровождается изменением системы профессиональных мотивов, а также в направлении перехода личных мотивов в профессиональные.

Одним из основных условий формирования и развития мотивационной сферы человека в отношении его профессиональной деятельности, является перспектива профессионального роста, а также социальная значимость его

деятельности. Известно, что повышению мотивации сотрудников способствуют как экономические, так и неэкономические методы стимулирования труда. Особое внимание следует уделить неэкономическим методам повышения мотивации персонала, а именно организационным и морально-психологическим [1].

Организационные методы предполагают, прежде всего, привлечение сотрудников к участию в делах организации, предоставляя им право голоса в решении ряда социальных проблем. Ведущая роль отводится мотивации, перспективой которой является приобретение новых знаний, умений и навыков. Такой способ мотивации способствует большей независимости и самостоятельности сотрудников, она также придаёт им уверенности в будущем.

Как известно, одной из приоритетных задач руководителя является формирование и поддержание у сотрудников уверенности в своих силах. Недостаток доверия, который к тому же может быть очевиден (выполнение более важных задач поручается другим сотрудникам), имеет тенденцию возрастать. В результате, либо руководитель уволит нерешительного сотрудника, либо он сам «внутренне уволится», и как следствие, его деятельность будет ограничиваться лишь формальным пребыванием на рабочем месте.

Необходимо отметить, что ослабление мотивов также может быть связано с затруднениями в процессе овладения профессиональными знаниями, неуверенностью в успешном выполнении своих профессиональных обязанностей, а также со снижением удовлетворенности профессией в целом. Таким образом, неотъемлемой частью повышения уровня мотивации является удовлетворенность процессом работы, стремление к профессиональному росту и к овладению новыми способами выполнения профессиональных обязанностей, и как следствие – гордость за результаты, как своей деятельности, так и коллективной деятельности в целом.

Исследование показало, что важную роль в системе стимулирования персонала играет мотивация обогащения содержательности труда, ее значимость состоит в обеспечении сотрудников более содержательной и социально значимой работой. Безусловно, эта работа должна соответствовать личностным интересам сотрудников, позволять им реализовывать свои творческие способности, осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда.

Среди приоритетных задач руководителя, следует выделить стимулирование и поддержание рабочего процесса, движущей силой которого выступает доверие. Кроме того, не менее важна психологическая совместимость членов коллектива. Известно, что возникновение разногласий в коллективе значительно снижает эффективность его работы. В таком случае, целесообразным является отстранение инициаторов ссоры от коллектива, даже если их профессионализм находится на достаточно высоком уровне. Несмотря на то, что коллектив должен быть дружным и сплоченным, целесообразно поддерживать некоторую дистанцию между его членами. Это необходимо для того, чтобы дружеские отношения не препятствовали деловым. Следовательно, не рекомендуется включать в коллектив родственников и друзей, поскольку в их отношении трудно отделить деловые отношения от иных [3].

Также одним из значимых факторов мотивации персонала является личное признание руководителем достижений подчиненных. Поэтому даже элементарная просьба руководителя, обращенная к подчиненному, выступает мотивирующим фактором. Целесообразным также является применение таких мотивирующих приемов, как публичное поощрение, устное или письменное поздравление, продвижение сотрудника вверх по карьерной лестнице и др.

Как известно, в большинстве случаев профессиональная деятельность является коллективной, следовательно, рассмотрение трудового коллектива как группы позволяет руководителю устанавливать и развивать

взаимоотношения между отдельными сотрудниками в процессе их трудовой деятельности. Таким образом, вместе с усилением групповой мотивации происходит и частичное замещение у конкретного сотрудника индивидуальных мотивов групповыми. Это, в свою очередь, способствует улучшению психологической атмосферы в коллективе и организации в целом, а также ведет к повышению производительности труда и созданию условий для успешной совместной деятельности на благо организации [2].

С целью эффективной реализации управленческой деятельности следует также учитывать, что каждый сотрудник имеет различные уровни мотивационной направленности. Касательно уровня удовлетворительного поведения, большинство сотрудников достигают того минимума, который оказывается приемлемым для руководства. В то время как для тех работников, чей уровень мотивации характеризуется отличным поведением, работа является желанной частью, которая приносит награды и моральное удовлетворение. Кроме того, немаловажным фактором, формирующим мотивационный процесс каждого конкретного человека, является различие мотивационных структур отдельных людей, разная степень воздействия на них одинаковых стимулов, а также разная степень зависимости действия одних мотивов от других. У одних сотрудников стремление к достижению результата может быть достаточно сильной, у других – относительно слабой. Как следствие, данный мотив будет по-разному воздействовать на поведение людей. Таким образом, одной из основных задач управления является определение мотивов деятельности каждого сотрудника и согласование этих мотивов с целями организации.

Следует отметить, что позитивное подкрепление формирует у работника установку, в рамках которой он стремится к такой линии поведения, к выполнению таких задач и к такому качеству труда, посредством которых его ожидание справедливого вознаграждения будет оправдано. Вместе с тем он избегает таких действий, которые могут привести к неблагоприятным последствиям. Необходимо учесть, что положительное подкрепление

действует эффективнее, чем отрицательное. Однако нередко в процессе работы возникают такие ситуации, которые требуют применения негативных мер. В таком случае, руководителю следует помнить, что такого рода воздействия дают больший результат, если применяются наедине с подчиненным, чем в случае, когда они применяются в присутствии других работников [1].

Таким образом, система личных убеждений в отношении работы, положительное отношение к ней и осознание ее значимости, как для себя, так и для общества в целом, оказывают значительное влияние на качество выполняемых профессиональных задач. Следовательно, среди факторов, побуждающих к профессиональному развитию сотрудников, наиболее важными являются те, которые вызывают понимание цели их работы и способствуют личностному росту.

Из вышеизложенного следует, что целесообразным является применение нематериального стимулирования, нацеленного на изменение положения ведущих специалистов в организации, общественного признания их заслуг, рост профессионального и морального авторитета наиболее активных в трудовом отношении работников. Таким образом, на современном этапе трансформационных преобразований в нашей республике представляется важным использование разнообразной системы мотивации труда. При этом необходимо оказывать конструктивное влияние на поведение персонала для достижения как личных, так и деловых целей, учитывать направления внутренней мотивации сотрудников, реализовывать их индивидуальные навыки, стимулировать сотрудников к продуктивной деятельности, активности, тем самым увеличивая продуктивность их деятельности.

Список использованных источников

1. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева; под ред. И. А. Баткаева // – М.: Инфра-М, 2010. – 254 с.

2. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности; Академия - Москва, 2012. - 338 с.

3. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 323 с.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ: ПРОЕКТНЫЙ ЗАМЫСЕЛ И ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ

*Гурий П.С.,
канд. гос. упр., доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Актуальность создания образовательного кластера управленческого профиля обусловлена проблемами социально-экономического развития ДНР и планами сотрудничества ее с регионами РФ в области науки и образования.

Под термином «образовательный кластер» понимают совокупность организаций-работодателей и образовательных учреждений, согласованно действующих на основе комплекса профессионально-образовательных программ, и объединенных договорными отношениями, определяющими их роли в кластере и регулирующими их деятельность в нем [1].

Кластеризация образовательной деятельности позволяет добиваться эффективного взаимодействия государства, образования и бизнеса, а также интенсивного развития всех его субъектов [2-3].

В ВУЗах РФ давно ведется активная работа по созданию образовательных кластеров. Создание их становится ведущей идеей руководителей региональных и городских программ социально-экономического развития.

Таким образом, создание образовательного кластера, ориентированного на подготовку кадров для программ развития различных секторов городской экономики, позволит его участникам занимать лидерские позиции в сферах своей деятельности.

Основные идеи проектного замысла разработчиков Проекта.

Правительство ДНР в августе 2020 г. стало готовиться к реализации кластерной политики в сфере образования, поручив МОН ДНР собрать от всех ВУЗов предложения по созданию научно-образовательных кластеров, с указанием конкретных сроков их реализации.

Ученый Совет ДонАУиГС поручил кафедре менеджмента непромышленной сферы (МНС) и ее партнерами по профориентационной работе инициировать экспериментальную апробацию Проекта образовательного кластера «Городская перспектива студенческой молодежи».

Проектный замысел разработчиков данного Проекта будет определяться содержанием Концепции среднесрочного социально-экономического развития ДНР на период до 2023 г. и Стратегии инновационного развития ДНР на более длительную перспективу.

А целью Проекта будет создание системы кадрового обеспечения Стратегий инновационного развития городов, расположенных на территории Макеевского и Торезского территориальных образовательных округов учреждений СПО, путем объединения образовательных учреждений с организациями-работодателями с помощью сквозных программ целевой инновационной подготовки команд специалистов (ЦИПС) с проектом обустройства своего первого рабочего места.

В качестве организаций-работодателей мы рассматриваем Бизнес-организации Макеевской и Торезской городских агломераций.

Для координации предстоящих работ по Проекту планируется привлечение следующих стейкхолдеров Проекта:

- Глав городских Администраций Макеевско-Торезского региона,
- начальника Отдела среднего профессионального образования и профессионального обучения Департамента образования МОН ДНР,
- директора Департамента развития отдельных секторов экономики Министерства экономического развития ДНР.

Основные задачи субъектов кластера.

1. Учреждения СПО Макеевского и Торезского территориально-образовательных округов интегрируются в региональный Макеевско-Торезский образовательный кластер выпускников, самоопределившихся пройти ускоренную управленческую подготовку на кафедре МНС

2. Кафедра МНС формирует из выпускников Макеевско-Торезский образовательного кластера контингент обучающихся по ускоренной программе путем проведения конкурсного отбора их на Олимпиаде по менеджменту.

3. Кафедра МНС организует, для контингента обучающихся по ускоренной программе, процесс подготовки команд выпускников (на кафедральной и межкафедральной основе) с Проектом обустройства своего первого рабочего места у Работодателей крупных бизнес-организаций Макеевской-Торезской городской агломерации.

4. Работодатели крупных бизнес-организаций Макеевско-Торезской городской агломерации участвуют в формировании индивидуальных заданий всех видов практик, в определении реальной тематики выпускных квалификационных работ, а также организуют прохождение сквозных практик командам Целевых ВКР.

5. Главы Администраций городов Макеевско-Торезской городской агломерации курируют процесс становления и последующего устойчивого функционирования Целевой инновационной подготовки команд специалистов по заказу организаций-работодателей и участвуют правовом и ресурсном обеспечении Проекта.

Таким образом, Миссия создаваемого регионального образовательного кластера состоит в создании условий для студенческой молодежи города позволяющих самоопределяться в выбор и реализацию своей мечты в контексте перспектив развития города и его региона на любом уровне образования.

Успешная реализация Миссии регионального образовательного кластера будет обеспечиваться системой ключевых элементов:

- общая цель;
- правовая основа совместной деятельности субъектов;
- оригинальный механизм управления взаимодействием субъектов, объединяющихся в кластер;
- новаторский механизм управления реализацией кластерного подхода;
- авторская технология реализации кластерного подхода, гарантирующей достижение поставленных целей;
- рабочая коммуникативная площадка участников Проекта;
- переговорные площадки участников Проекта, для согласования целей совместной деятельности.

Общая Цель данного кластера – стать инновационной площадкой Целевой инновационной подготовки выпускников учреждений СПО для получения первого рабочего места в крупной бизнес-организации или инициированию создания своего собственного рабочего места в ней, после приобретения соответствующих компетенций в бакалавриате или магистратуре кафедры МНС.

Для достижения общей Цели кластера потребуется решить следующие задачи:

- организовать на кафедре МНС целевую инновационную подготовку квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности;
- заинтересовать руководство организаций-работодателей в целевой подготовке команд специалистов на кафедре МНС по предварительному заказу;
- создать систему ежегодного генерирования стратегических инициатив и программных решений для Глав Администраций городов Макеевско-Торезской городской агломерации для обоснованного формирования целевого заказа кафедре МНС на подготовку команд специалистов от их имени.

Разрабатываемые механизмы организации взаимодействия субъектов, объединяющихся в кластер, будут базироваться на реализации Программы Целевой инновационной подготовки выпускников учреждений СПО к получению первого рабочего места в крупной бизнес-организации, после окончания бакалавриата или магистратуры на кафедре МНС

Разрабатываемые механизмы управления реализацией кластерного подхода будут базироваться на непрерывном воспроизводстве системы проектных ролей, специально создаваемой команды Проекта и реализующей выбранный нами бренд кластера – «Городская перспектива студенческой молодежи». И здесь важно придерживаться соблюдения полноты охвата всего перечня/списка проектных ролей: Заказчик проекта, Куратор проекта, Руководитель проекта, Разработчик базовой архитектуры образовательного кластера – заместитель руководителя проекта, Администратор проекта, Ответственный за блок мероприятий проекта, Администратор блока мероприятий проекта, Исполнители проекта.

Реализация Проекта образовательного кластера, ориентированного на кадровое обеспечение программ развития отраслей городской экономики, может позволить его участникам выйти на путь создания инновационных форм партнерства бизнеса, государства и образования.

Успешная реализация Проекта предполагает решение проблемы ограничения «Таблицы соответствия специальностей среднего и высшего профессионального образования ОУ «Бакалавр»» на формирование контингента обучающихся по ускоренной программе целевой подготовки.

Направление дальнейших исследований: разработка программ реализации 4-х этапов создания образовательного кластера: Концептуально-стратегический, внедренческого этапа, рефлексивно-аналитического и завершающего.

Сборник использованных источников

1. Анисцына Н.Н. Инновационный научно-образовательный кластер

как способ организации инновационной деятельности в вузе / Н. Н. Анисцына // Креативная экономика. — 2010. — № 4(40). — С. 91–97.

2. Асанова Л.Л. Социализация экономического развития и ее объективная необходимость / Е.А. Шутаева // Экономические исследования и разработки. 2017. № 12. С. 24-29.

3. Шутаева Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации / Е.А. Шутаева // Ученые записки ТНУ им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. - 2014. - Т. 27(66), № 1. - С. 186-194.

**СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ: СУЩНОСТЬ И СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ
УГРОЗАМ**

Дёминов Р.Е.,

магистрант

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

г. Донецк

Хасанова Е.В.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

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

г. Донецк

В настоящее время, в условиях геополитических вызовов и внутренних проблем в социально-экономической сфере все большую актуальность набирает проблема социальной безопасности.

Социальная безопасность Донецкой Народной Республики, определяет сущность, критерии оценки и способы противодействия внешним и внутренним угрозам, что является актуальной задачей на данном этапе развития Республики.

В настоящее время существует множество подходов к определению социальной безопасности, анализ которых позволяет выделить следующие концептуальные положения: социальная безопасность находится в тесной взаимосвязи с политическими, экономическими, психологическими и культурными процессами в обществе; социальная безопасность является одним из элементов экономической безопасности, экономическая

безопасность, в свою очередь, является одним из критериев оценки национальной безопасности государства; социальная безопасность - это безопасность человека, общества и государства от реальных и потенциальных внешних и внутренних угроз; социальная безопасность обеспечивается правовой защитой прав и свобод человека и жизненно важных интересов общества, инструментами социальной политики государства [1].

Социальную безопасность Донецкой Народной Республики можно рассмотреть, как динамическую систему, отражающую взаимодействие и координацию субъектов и объектов социальной политики государства с целью управления социально-экономическими процессами, поддержания социальной стабильности на территории ДНР, противодействия внешним и внутренним скрытым и имеющимся угрозам, обеспечению социального развития на территориальном уровне и улучшению качества жизни населения в Донецкой Народной Республике.

Субъектами социальной безопасности являются: государство в лице местных государственных администраций и органов муниципального управления, представительств исполнительной и судебной власти, общество, социальные институты, общественные организации и объединения и т.д.

Объектами социальной безопасности Донецкой Народной Республики выступают жители ДНР в целом и их социальная структура, отдельные группы населения, нуждающиеся в социальной защите и поддержке, социальная политика, элементы социальной инфраструктуры.

Социальная безопасность Донецкой Народной Республики имеет динамичный характер, на который влияет множество внутренних и внешних факторов, явлений и процессов. Так, среди внешних факторов особо следует выделить такие, как: общие угрозы национальной безопасности ДНР, военный конфликт на Донбассе, межконфессиональные и межэтнические конфликты, политическая нестабильность в мире, кризисные явления и структурные изменения в национальной экономике, уровень благосостояния

населения, демографическая структура населения ДНР, в частности рынок труда и уровень занятости населения, миграционные процессы, степень соблюдения основных Конституционных прав и свобод личности, правовая справедливость, социальная политика Республики, законность, действующая система охраны здоровья и медицинского обслуживания и др.

К весомым внутренним факторам, влияющим на социальную безопасность Донецкой Народной Республики можно отнести:

– степень соответствия территориальных принципов управления основным положениям социальной политики Донецкой Народной Республики;

– экономическое развитие ДНР, демографическая картина и состояние рынка труда в Республике, уровень развития социальной инфраструктуры, качество медицинского обслуживания, доступность образования, криминогенная обстановка в ДНР, экологические проблемы и др.

Динамический характер социальной безопасности Донецкой Народной Республики вызывает необходимость постоянного наблюдения и оценки ее состояния. Для оценки состояния социальной безопасности ДНР необходимо использовать количественные и качественные индикаторы уровня социального развития территории. Исходя из того, что социальная безопасность Республики тесно связана с уровнем их экономического развития, в систему индикаторов социальной безопасности целесообразно включать и ключевые экономические показатели развития ДНР. Так, количественными индикаторами состояния социальной безопасности Донецкой Народной Республики могут выступать следующие показатели: человеческое развитие; коэффициент дифференциации общих доходов населения; соотношение минимальной и средней заработной платы; разрыв между денежными доходами 10 % наиболее и 10 % наименее обеспеченных групп населения; доля населения со средними совокупными расходами на человека в месяц, которые ниже прожиточного минимума; отношение

средней зарплаты к прожиточному минимуму; отношение минимального размера пенсии к прожиточному минимуму; отношение индекса номинальных совокупных ресурсов домохозяйств к индексу потребительских цен; имеющийся доход в расчете на одно лицо; наличие жилого фонда в среднем на человека; объем расходов сводного бюджета на здравоохранение, процентов к ВВП; объем расходов сводного бюджета на образование, процентов к ВВП; уровень преступности (количество преступлений на 10 тыс. населения); уровень безработицы; расходы на охрану окружающей среды (капитальные инвестиции и текущие затраты).

Для качественной оценки социальной безопасности Донецкой Народной Республики необходима разработка системы инструментов для оценки качества жизни населения, уровня счастья и удовлетворения собственной жизнью, ощущения безопасности и защищенности и т.д. Разработка путей обеспечения социальной безопасности Донецкой Народной Республики тесно связаны с актуальными угрозами в социальной сфере, такими как: сокращение общей численности населения под влиянием различных факторов; устойчивая тенденция к естественному сокращению населения ДНР; миграционные процессы, которые усилились под влиянием военного конфликта на Донбассе.

Кроме того, усиливается тенденция расслоения населения на богатых и бедных; несовершенная медицинская инфраструктура, сокращение количества медицинских учреждений, сокращение количества врачей всех специальностей, сокращение среднего медицинского персонала; несоответствие программ реформирования экономики социальным приоритетам, неэффективность государственной политики по повышению трудовых доходов граждан, преодоление бедности и сбалансирование занятости трудоспособного населения.

Выявленные угрозы социальной безопасности Республики, позволяют предложить общие способы противодействия им: на государственном уровне-адаптирование минимально-необходимых стандартов, норматив и

гарантий жизненного уровня населения в соответствии с текущей экономической ситуацией в Донецкой Народной Республике, реформирование институтов социальной защиты. Прожиточный минимум, минимальный размер пенсионного обеспечения и заработной платы должны быть прямо пропорциональными текущим ценам и тарифам. При этом, основной задачей государственных органов власти является обеспечение реализации основных принципов и задач социальной политики на территориальном уровне; совершенствование политики занятости населения Республики, создание новых рабочих мест, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы; создание условий для исправления демографической деформации структуры населения в Республике, стимулирование репродуктивного роста населения, помощь молодежи и семьям, пропаганда семейных ценностей, регулирование миграционных потоков; модернизация и расширение социальной инфраструктуры ДНР; создание и продвижение бренда Донецкая Народная Республика, как инструмента формирования благоприятного имиджа территории в глазах целевых групп общественности; рост качества медицинского обслуживания, популяризация медицинского страхования; развитие системы образования и повышения уровня культуры населения Республики; создание условий для развития предпринимательства на территории ДНР, внедрение принципов социального предпринимательства на предприятиях Республики; содействие повышению социально-экономической активности населения, социальной ответственности и осознанности. Реализация предложенных мер невозможна без реформирования механизма реализации социальной политики государства в целом и разработки методов ее правового, инвестиционного, финансового, научного и информационного обеспечения.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что нестабильность национальной экономики, несовершенство правовой сферы, политическая нестабильность, военный конфликт на территории ДНР негативно влияют на социальную безопасность Республики. Современные геополитические вызовы и

внутренние проблемы вызывают необходимость адаптации социальной политики государства и совершенствования механизма ее реализации с учетом социально-экономического состояния Донецкой Народной Республики. Социальная безопасность ДНР должна соответствовать принципам социальной солидарности, ответственности и партнерства, противостоять внешним и внутренним имеющимся и потенциальным угрозам и обеспечивать социальную защиту и условия улучшения качества жизни в Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников:

1. Весельская, Л. А. Социальная безопасность: проблема определения / Л. А. Весельская // Научный вестник Академии муниципального управления: сборник научных трудов. – 2010. – Вып. 3. – С. 457-461. – (Серия управление).

**СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ЭТАПЫ УПРАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Демьянко С.А.

магистрант

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

г. Донецк

Садекова А.М.,

канд.экон.наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

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

г. Донецк

Стратегическим направлением государственной кадровой политики Донецкой Народной Республики является определение роли государства в создании условий для свободного трудоустройства гражданам и применения своих способностей, их развития и востребованности в обществе [1]. Стратегической целью кадровой политики Республики является формирование и востребование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, конкурентоспособность в международном разделении труда.

Структурными элементами механизма формирования кадровой политики являются субъекты и объекты государственной кадровой политики.

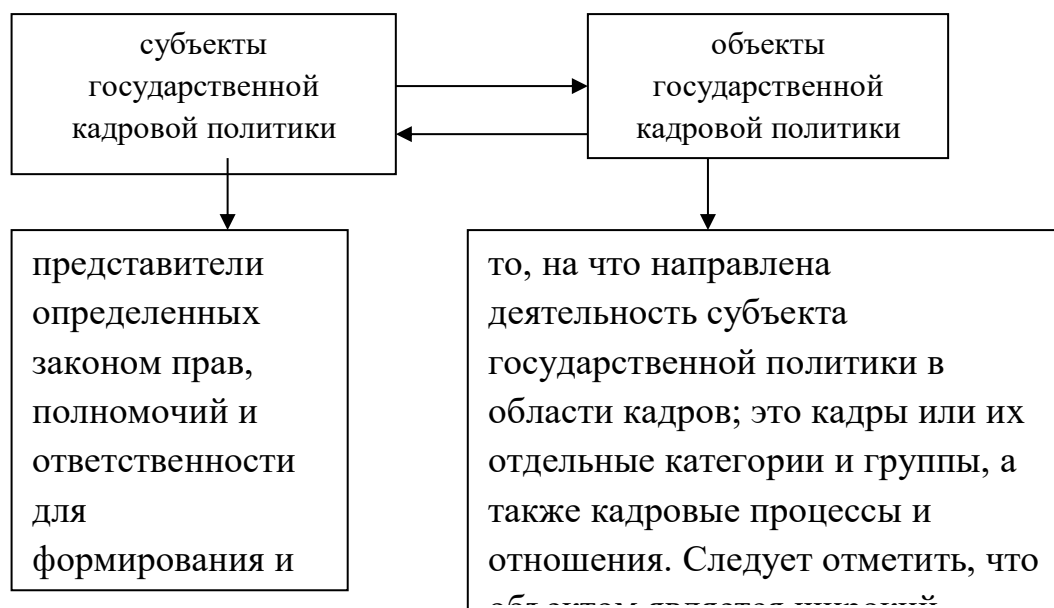


Рис. Субъекты и объекты государственной кадровой политики

Субъекты кадровой политики являются активными участниками кадровых отношений и выполняют совокупность различных присущих только им функции управления [3].

Например, Народный совет определяет легитимный характер кадровой политики, утверждает и проводит важные кадровые назначения в системе государственной власти. Исполнительная власть разрабатывает и внедряет основные положения кадровой политики в органы государственной власти. Прокуратора и судебная власть обеспечивает контроль за исполнением законных оснований в работе с кадрами, осуществляют их правовую и социальную защиту. Глава Республики выполняет особые функции, связанные с определением задач и приоритетов кадровой политики государства, согласует деятельность органов в работе с кадрами, назначает работников на определенные государственные должности.

Объектом кадровой политики государства является то, на что направлена деятельность субъекта государственной политики в области кадров; это кадры или их отдельные категории и группы, а также кадровые процессы и отношения. Следует отметить, что объектом государственной

кадровой политики является широкий спектр кадровых процессов для эффективного использования всех трудовых ресурсов государства [4].

Политика управления кадрами призвана обеспечить: формирование, регулирование востребованности кадрового потенциала; защиту прав и гарантий граждан, общества и государства в кадровых решениях и развитие трудовых ресурсов[2].

Разработка государственной кадровой политики предполагает следующие этапы:

- подготовка концепции государственной кадровой политики;
- четкое определение ее содержания, целей, приоритетов и принципов кадровой политики государства;

формирование целевых программ, направленных на определение порядка подготовки и формирования кадров и кадрового обеспечения различных отраслей экономики;

обеспечение стратегического и текущего планирования принятия кадровых решений,

порядок реализации разработанной политики на всех иерархических уровнях власти.

Таким образом, стратегические направления формирования и реализации государственной кадровой политики должны находить свое отражение в концепции кадровой политики Республики. В дальнейшем, именно концепция является основой для детальной разработки кадровой политики и для обеспечения общественных преобразований. Необходимо учесть, что разработка нескольких вариантов концепции кадровой политики обосновывается наличием выбора оптимального обеспечения государственной стратегии, которая постоянно совершенствуется, модифицируется с учетом научных и технологических инноваций, наличия изменений, нацеленных на дальнейшие перспективные направления развития общественной системы и системы государственного управления.

Список использованных источников

1. Игнатов, В. Г. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы современной России / В. Г. Игнатов. – Р н/Д.: СКАГС, 2010. -176 с.
2. Нечипоренко, В.С. Кадровая политика в государственной гражданской службе: формирование состава, структуры и отношений с обществом: монография / В.С. Нечипоренко, Т.О. Шкелёва. - С.: Научная книга, 2013. - 192 с.
3. Сулемов, В. А. Проблема формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации / В. А. Сулемов. - М.: РАГС, 2012. – 134 с.
4. Черепано, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник/ В.В. Черепанов. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 679 с. Режим доступа: <http://sdamzavas.net/1-36302.html>

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Докторова Н.П.,
канд. гос. управл., доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Удовлетворение потребностей человека в пожилом и старческом возрасте происходит посредством оказания социальных услуг, качество которых зависит от наличия или отсутствия следующих условий [1]:

комфортность предоставления эффективной социальной помощи в Донецкой народной республике;

доступность информации о предлагаемых социальных услугах;

своевременность предоставления социальных услуг пожилому населению;

время ожидания социальной услуги;

компетентность специалистов социальных работников.

Цель осуществления государственной социальной политики ДНР в отношении граждан старшего поколения - это устойчивое повышение уровня качества жизни пожилых людей на основе социальной солидарности и справедливости, соблюдение баланса интересов всех социально-демографических групп населения и рационального использования финансовых ресурсов.

Важным направлением развития государственной социальной политики ДНР в отношении граждан пожилого возраста и инвалидов является совокупность эффективных мер политического, правового, информационного, пропагандистского, экономического, медицинского,

социального, научного, культурного и кадрового характера. Все они направлены на достижение материального благосостояния и социального благополучия, формирование условий для активного участия в жизни общества и долголетия граждан пожилого возраста и инвалидов [2].

К незнанию даже самых основных моментов существования социальной услуги приводит недостаточная, неточная и несвоевременная информированность населения в республике. Тем самым граждане пожилого возраста и инвалиды лишены возможности получить государственную социальную услугу лучшим и удобным для них способом и это приводит к наименьшей доступности государственных социальных услуг.

Для этого необходимо применить такие меры для развития государственной социальной политики в Донецкой Народной Республике:

устойчивое повышение уровня качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов на основе справедливости и социальной солидарности;

формирование позитивной оценки роли и значимости старшего поколения в обществе как носителя нравственных, эстетических и культурных ценностей в их передаче молодому поколению;

увеличение государственного финансирования средств массовой информации, систематически освещающих проблемы людей пожилого возраста и инвалидов;

укрепление материальной базы учреждений социального обслуживания лиц пожилого возраста и инвалидов на основе усиления взаимодействия с негосударственными структурами и благотворительными организациями.

Огромную роль играет информационная открытость сотрудников от государственных учреждений и организаций, возможность получения устных консультаций, разъяснений и уточнений для лиц пожилого возраста и инвалидов.

Механизм совершенствования информационных потоков для повышения удовлетворенности получателей государственных социальных услуг в Донецкой народной республике может стать формирование

информационных регламентов, где четко определяют, какая информация должна предоставляться на различных стадиях предоставления социальных услуг для лиц пожилого возраста и инвалидов. Информированность населения о существовании государственного учреждения и предоставление социальных услугах для лиц пожилого возраста и инвалидов недостаточная.

Следующая проблема, которая сказывается на социальной эффективности и своевременности предоставления социальных услуг инвалидам и пожилому населению, - это нехватка человеческих ресурсов для осуществления эффективной работы государственных учреждений Донецкой народной республики. Проблема в ограниченности ресурсов в Донецкой народной республике находит отражение в дефиците бюджета государственных организаций, нехватки средств на организацию информационной социальной работы, которая направлена на привлечение волонтеров. Кроме того, организация работы волонтеров невозможна без определенной материальной базы (помещений, техники, канцелярии и т. д.). Недостаточное количество человеческих ресурсов в республике (трудности с подбором кадров, прежде всего, мужчин - волонтеров). Существуют проблемы в организации работы и управлении волонтерами на уровне государства.

Другая проблема - это недостаточное социальное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов с предоставлением изменений дневного пребывания. Социальная работа с инвалидами и гражданами пожилого возраста должна ориентироваться на обеспечение комфортных условий жизни и адаптации в Донецкой народной республике. Результативность и социальная эффективность решения проблем для этой категории населения в большей степени зависят от профессиональных качеств сотрудника, работающего с пожилым человеком, его личные качества и особенности, накопленный практический опыт.

Никакая модель развития не будет действовать, если она не воспринимается и не осознается теми, от кого зависит эффективная

социальная политика в Донецкой народной республике. Все это обостряет вопрос установления обязанностей государственных учреждений Донецкой народной республики перед инвалидами и гражданами пожилого возраста по обеспечению им достойной жизни и развития. Развиваться необходимо на основе, прежде всего, преодоления негативных тенденций демографического развития, активной политики на рынке труда, повышение качества жизни, совершенствования управления человеческим и социальным развитием в Донецкой народной республике.

Список использованных источников

1. Почтарева, Т. А. Основные направления и новые технологии работы отделений центра социального обслуживания / Т. А. Почтарева // *Работник социальной службы*. – 2018. – № 9. – С. 52–59.

2. Панина, Т. С. Непрерывное образование пожилых людей в контексте устойчивого развития государства: [в свете реализации государственной программы «Информационное общество»] / Т. С. Панина, Н. В. Павельева // *Мир образования – образование в мире*. – 2019. – № 3. – С. 66–71.

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПЦИИ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

*Дычок М.Н.,
магистрант*

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

Хасанова Е.В.,

*канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Оценка показателей социально-экономического развития Донецкой Народной Республики предполагает применение определенной методологии. Однако на данный момент таких методологий существует значительное количество, т.к. социально-экономическое развитие – это сложный и разносторонне направленный процесс, затрагивающий различные сферы деятельности региона.

Действенным инструментом комплексной оценки и сравнения уровня развития территорий и его прогнозирования могут быть информационные системы с использованием математических моделей, которые позволяют оценить и спрогнозировать влияние различных факторов на результаты социально-экономических процессов.

Опыт развития ведущих стран мира свидетельствует, что повышение конкурентоспособности экономики можно достичь лишь путем перехода на

инновационную модель развития, конечная цель которой заключается в улучшении благосостояния граждан за счет ускорения темпов экономического роста.

Целью создания концепции развития является создание механизмов управления, которые должны гибко реагировать на возможные изменения ситуации в обществе, то есть стратегия должна адаптировать развитие к внешним изменениям. Внутренние процессы должны ориентироваться на цели концепции, а не на решение текущих местных задач. Для реализации концепции выделяются определенные этапы развития и специфические задачи с точки зрения создания необходимых предпосылок для дальнейшего развития. Концепция должна быть ориентирована не на простое наращивание потребления ресурсов, но и на повышение эффективности использования существующего потенциала.

Для получения наиболее достоверной и полной информации о социально-экономическом развитии Донецкой Народной Республики предлагается использовать трехблочную систему показателей: показатели, отражающие социальное развитие, т.е. количественные изменения в состоянии, структуре и уровне жизни населения за определенный период; группа показателей, отражающих экономические изменения, влияющие на уровень жизни населения; показатели, характеризующие экономические изменения в хозяйственной деятельности Донецкой Народной Республики.

Предлагаются следующие этапы формирования концепции территориального развития Донецкой Народной Республики: организационно-подготовительная работа, формирование и анализ информационной базы, анализ выявленных проблем, формулирование целей и задач будущего развития, оценка возможных последствий принимаемых решений, разработка проекта концепции, согласование и утверждение концепции.

Концепцию территориального развития Донецкой Народной Республики необходимо предоставить на утверждение Правительству Республики.

Концепция развития Донецкой Народной Республики формируется с учетом общегосударственных приоритетов, оценки конкурентных преимуществ, ограничений, угроз и проблем развития каждого региона, определяются первоочередные приоритетные задачи его развития, скоординированные действия центральных и местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, направленные на реализацию определенных задач, критерии их оценки и методы решения.

Важнейшими предпосылками перехода Донецкой Народной Республики на модель устойчивого развития являются:

- эффективное и экологически безопасное функционирование экономики, что позволит достичь высоких показателей уровня жизни населения, целенаправленно решать социальные и ресурсо-экологические проблемы развития общества;
- рациональное использование, сохранение и воспроизводство природных ресурсов, всесторонняя охрана окружающей среды;
- стабилизация демографической ситуации и численности населения и установления в обществе принципов социальной справедливости, то есть создание системы правовых гарантий и эффективной демографической политики для достижения экономического, социального и экологического благополучия каждой семьи;
- расширение масштабов международного сотрудничества в сфере эффективного решения проблем и задач устойчивого развития, повышения его результативности и эффективности, применение в национальной экономике новейших мировых достижений научно-технологического и социально-экологического прогресса.

Таким образом, предложенные методологические основы формирования концепции территориального развития Донецкой Народной Республики позволят субъектам стратегического планирования проработать сопоставимые стратегические планы перспективного социально-экономического развития территорий, что в свою очередь направит усилия

потенциальных инвесторов в направлении поиска перспективных направлений вложения капитала, учитывая возможность быстрее ознакомиться с текущей ситуацией, и видением будущего развития территории.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Жук Ю.С.,

магистрант

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

Кислюк Е.В.,

*канд. гос. упр., доцент кафедры теории
управления и государственного администрирования*

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

Естественную монополию характеризуют как процесс, который заключается в сосредоточении определенного вида товаров или услуг у одного производителя – монополиста с целью получения меньших затрат на единицу товара по сравнению с теми сферами, где действуют принципы конкуренции. К таким категориям традиционно относят разнообразные виды производственных структур, где высока доля затрат.

Под понятием «монополия» следует понимать ситуацию, когда предложение определенного товара или услуги в конкретное время и в конкретном месте предоставляется только одним поставщиком. Желание потребителя выбрать другого поставщика может быть удовлетворено только в другом месте или в другое время [3].

Если говорить о естественных монополиях, то данное понятие охватывает определение вида хозяйственной деятельности, когда при имеющемся уровне научно-технического прогресса, спроса на продукцию, ценовая политика определяется существенным образом только при условии законодательной защиты от конкуренции.

Особенностями, определяющими характер естественных монополий, стоит отметить такие, как:

- глобализация экономики;
- нестабильность рынка цен и ресурсов;
- ускоренный технический прогресс;
- изменение спроса потребителя относительно объекта естественной монополии.

Указанные причины могут выступать как предпосылки прекращения деятельности естественных монополий в определенных сферах или наоборот, обусловить расширение направлений естественной монополии [1].

Естественная монополия представляет собой состояние товарного рынка, при котором удовлетворение спроса на этом рынке является более эффективным при условии отсутствия конкуренции вследствие технологических особенностей производства (в связи с существенным уменьшением расходов производства на единицу товара в меру увеличения объемов производства), а товары (услуги), производимые субъектами естественных монополий, не могут быть заменены в потреблении другими товарами (услугами), в связи с чем спрос на этом товарном рынке меньше зависит от изменения цен на эти товары (услуги), чем спрос на другие товары (услуги) [2].

Под потребителем товаров или услуг, предоставляемых естественными монополистами, следует понимать физическое или юридическое лицо, которое использует (покупает) товар или услугу, предлагаемые субъектами естественных монополий.

В свою очередь субъект естественной монополии – это юридическое лицо – субъект хозяйственной деятельности, не зависимо от формы собственности (монопольное образование), которое производит или реализует услугу (товар) на рынке, находящийся в состоянии естественной монополии.

Следовательно, естественная монополия является особым видом монополии, при которой субъект хозяйствования наделен правом заниматься предпринимательской деятельностью, не на основе конкурентных отношений, а благодаря решению государства, о нецелесообразности использования конкуренции в этой отрасли.

Предметом регулирования у естественных монополий являются:

- стоимость произведенных или реализованных товаров;
- доступность потребителям указанных товаров или услуг;
- другие условия предусмотрены законодательством [1].

Несмотря на то, что базой для формирования естественной монополии является эффективность сосредоточения определенных видов хозяйственной деятельности, данная концентрация не может подлежать формированию на основе конкуренции, а лишь на полученных на государственном уровне особых прав. Это обусловлено тем, что конкурентные отношения были экономически не выгодными и сопровождались разрушительными процессами, избежать которые возможно только через введение монополии. Причиной введения естественной монополии, по мнению ученых, является прежде всего законодательство, ведь государством не предусмотрены конкурентные отношения там, где действует естественная монополия, законодательство регулирует только те хозяйственные отношения, в которых имеется экономически эффективное сосредоточение производства [1].

Среди принципов осуществления деятельности естественных монополий, стоит выделить следующие принципы:

- прозрачность процедуры регулирования;
- конкретизация адресата, то есть сосредоточенность на конкретном субъекте;
- рентабельность;
- стимулирование модернизации производства;
- удовлетворение спроса потребителя;

– обеспечение соблюдения законодательства по защите прав потребителей.

Удовлетворение требований потребителя услуг, которые являются объектом рыночных отношений, функционирующих на базе естественной монополии, является более продуктивным при отсутствии конкуренции благодаря определенным особенностям создания продукции (вследствие с существенной минимизацией издержек производства на одну позицию товара в сторону увеличения объема производимого), товары или услуги, созданные данным участниками монополии, не подлежат замене, вследствие чего изменение ценовой политики в меньшей степени влияет на спрос (по сравнению с другими товарами).

Данный вид организации хозяйственной деятельности возникает вследствие влияния объективных причин, что является отражением той ситуации, когда потребность потребителя в конкретном товаре или услуге может быть удовлетворена лишь ограниченным количеством фирм, ведь в данной ситуации конкуренция невозможна или не является желательной. Как пример, естественные монополии применяются в таких отраслях, как: энергообеспечение, услуги связи, и т. п. (поскольку в этих сферах существует одно или очень ограниченное количество предприятий, что и предопределяет их монопольное положение).

Принимая во внимание, что ликвидация естественного монополизма в принципе не возможна, встает необходимость в осуществлении государственного регулирования, путем утверждения правил, которые бы регулировали их деятельность на рынке.

Государственное регулирование должно сочетать две функции:

– контролирующую (защиту потребителей, недопущение необоснованного повышения цен и т. п.);

– регулирующую (стимулирование развития, привлечение инвестиций, поощрение к внедрению инновационных технологий) [3].

Такое сочетание должно гарантировать равновесие между интересами естественного монополиста и потребителя товара.

Регулирование государством естественных монополий продолжается уже на протяжении многих десятилетий. Для совершенствования деятельности этих образований были предложены и воплощены в жизнь такие стратегии, как:

- 1) централизация природно-монопольных предприятий;
- 2) приватизация данных предприятий;
- 3) формирование комиссий, которые бы контролировали деятельность субъектов естественной монополии;
- 4) введение элементов специально созданной конкуренции [3].

Следовательно, государственное регулирование деятельности естественных монополий – это сочетание контролирующей и регулирующей функции относительно деятельности на этих рынках для охраны общественных интересов. Сферы, где действуют принципы естественной монополии, должны быть открыты и доступны для органов, деятельность которых направлена на регулирование их деятельности. На сегодняшний день естественные монополии находятся в процессе реформирования. Анализ показал, что естественная монополия имеет законодательно определенный предмет и свои особые направления деятельности. Важно то, что субъекту хозяйствования для получения статуса естественной монополии, обязательным является государственное признание таковым.

Список использованных источников

1. Вергун Л. Естественные монополии как объект государственного регулирования (на примере стран Европейского Союза) // Вестник Национальной академии государственного управления при Президенте Украины. - 2013 - № 4-с. 318-328

2. Закон Украины от 20 апреля 2000 года №1682-III «О естественных монополиях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=10597

3. Кравченко Ю. Рынкам естественных монополий - эффективное регулирование/ Ю. Кравченко // Экономика Украины. - 2006 - № 6 – С. 12-19.

**ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

*Зажерей А.И.,
магистрант*

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

*Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Социальная политика – приоритетное направление государственного регулирования экономики, органическая часть внутренней политики государства, направленной на обеспечение благосостояния и всестороннего развития его граждан и общества в целом. Как отмечают ученые и практики «Социальная политика Донецкой Народной Республики – политика, направленная непосредственно на человека и для человека. Основными составляющими социальной политики являются усиление материальной поддержки наиболее социально незащищенным слоям населения и своевременное предоставление им государственной помощи, повышение уровня и качества жизни граждан, обеспечение всеобщей доступности основных социальных услуг и, прежде всего, социального обслуживания граждан» [1].

В современных трансформационных условиях социально-экономической жизни для Донецкой Народной Республики (ДНР) одним из главных направлений социальной политики является обеспечение достойного уровня жизни населения «...за счет поэтапного решения социальных проблем, выработки механизмов эффективного использования бюджетных средств при согласовании обязательств Правительства и реальных возможностей финансирования» [2, с.99].

Экономическая нестабильность, образовавшаяся после событий 2014 года, обусловила появление социальных проблем в обществе, которые представляют реальную опасность для стабильности социальных отношений, угрозу предельной имущественной поляризации граждан, распространения бедности. Изменения социального порядка в обществе привели к серьезным трансформациям в жизнедеятельности социальных институтов и общественных структур Республики.

Проведенный анализ развития социальной политики в ДНР позволяет сделать вывод о том, что к предпосылкам ее формирования следует отнести сформировавшуюся нестабильность в социально-экономической, политической и демографической сферах общества, существенно влияющих на жизненный уровень населения.

Следует отметить, что до 2014 года Донецкая область была одним из самых развитых промышленных регионов Украины – производила 19,7% продукции обрабатывающей промышленности Украины. Экономика Донецкой области была представлена 150 отраслями, на её территории находилось более 2000 промышленных предприятий, 800 из которых обеспечивали 23% экспортных поступлений Украины [3, с.8]. Государственный переворот в Украине и последующие военные действия, развязанные украинской армией на Донбассе, с 2014 по 2016 гг. способствовали резкому сокращению промышленного производства в ДНР.

Все экономические показатели стремительно падали, появились проблемы, связанные с поставкой сырья и отгрузкой произведенной

продукции, а также разрушением производственной инфраструктуры. Кроме того, фактически в 2015 г. фонд оплаты труда уменьшился по сравнению с 2014 г. на 15,7 млн. руб. (- 56,8%) и составил 11,9 млн. руб. [3, с.50]. Минимальная заработная плата была установлена на уровне 1257 грн. или 2514 руб. Лишь в 30.04.2020 года уровень минимальной заработной платы поднялся до 3168 руб. [4]. Указанные факторы обусловили распространение бедности населения.

В политической активности граждан, также наметились проблемы связанные с недостаточно эффективной политической жизнью страны. В этом направлении от государства и политиков требуется поиск новых подходов, обеспечивающих укрепление связей политической элиты с гражданским обществом. Среди политических факторов формирования социальной политики следует отметить и тягу населения к социальной справедливости, что обуславливает необходимость ее соответствия изменениям, которые происходят в обществе, адекватную их оценку относительно критериев социальной справедливости и прогнозирование последствий этих изменений. Следовательно, важна разработка альтернативных мероприятий относительно предупреждения возможных угроз и с целью поддержания социального баланса.

Важнейшими факторами в формировании государственной социальной политики, являются развитие демографической составляющей.

Так, на сегодняшний день в ДНР уровень смертности превышает уровень рождаемости, имеют место трудовые миграции населения, в том числе за пределы государства. Общая численность населения Донецкой Народной Республики на 01.01.2018 составляла 2302,4 тыс. чел.: из них 2192,8 тыс. чел. (95,2%) – жители городских поселений, 109,6 тыс. чел. (4,8%) – жители сельской местности. В сравнении с 2015 г. число жителей Республики уменьшилось на 54 тыс. чел., или на 2,3%, в результате естественной убыли населения (-65,0 тыс. чел). Миграционный прирост составил +11,0 тыс. чел. [5, с.90]. Кроме того, на 01.09.2019 численность

населения Донецкой Народной Республики составила 2272,1 тыс. чел. В сравнении с данными по состоянию на 01.01.2019 года, количество населения сократилось на 13 468 чел. или на 0,6%. Следует отметить, несмотря на то, что рождаемость почти в 3 раза ниже смертности населения, динамика рождаемости остается относительно стабильной – в Донецкой Народной Республике ежегодно рождается около 11 000 детей.

Особо значимым фактором влияющим на формирования государственной социальной политики является появление с 2014 года таких социально незащищенных категорий граждан, как пострадавшие от агрессии Вооруженных формирований Украины, в том числе дети, а также вынужденные переселенцы. Согласно данным Управления Верховного комиссара ООН по правам человека, с 2014 года в результате боевых действий на Донбассе погибло 13 000-13 200 человек, из них - 3 345 гражданских лиц. Больше всего мирных жителей в Донбассе пострадало в 2014 году - 2082 погибли и больше 4000 были ранены [6]. В том числе ранения в Донецкой Народной Республике за период вооруженных конфликтов получили 235 детей, из них 42 ребенка остались инвалидами [7]. Это обуславливает острую необходимость социальной защиты указанных категорий граждан, учитывая, что многие из них получили инвалидность в результате ранения, утратили жилье и т.д.

Выводы.

Социальный контекст формирования социальной политики Донецкой Народной Республики является полифоническим, и социальных проблем в действительности значительно больше, чем перечислено выше. Однако отметим, указанные предпосылки формирования государственной социальной политики обуславливают наличие в ней множества компенсаторных элементов, не смотря на то, что социальная политика, которая сегодня проводится в нашей стране, находится на этапе становления и формирования.

Социально-экономические и политические преобразования в Донецкой Народной Республике, начало которым было положено в 2014 году, создали положительную тенденцию в части развития государственности.

Становление государственной социальной политики в таких условиях требует политических, научных, технологических, культурных, нравственных изменений в гражданском обществе. Поскольку, к сожалению, уровень разработки проблематики социальных вопросов является недостаточным на современном этапе, он нуждается в глубоком осмыслении и изучении. Именно научные работы в социальной сфере способны помочь этому, как своими фундаментальными исследованиями, экспертными анализами, рекомендациями, так и влиянием на общественное сознание, теорию и практику управления социальными процессами.

Список использованных источников

1. Доклад Ларисы Толстыкиной об итогах работы Министерства труда и социальной политики ДНР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-larisy-tostykinoj-ob-itogah-raboty-ministerstva-truda-i-sotsialnoj-politiki-za-2018-god/>

2. Шемяков, А.Д. Повышение качества жизни населения как фактор влияния на строительство государственности Донецкой Народной Республики [Текст] / А.Д. Шемяков, С.Н. Василенко // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2019. – Т.15. – №1. – С. 93–100.

3. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад [Текст] / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. Государственное учреждение «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017. – 84 с.

4. Постановление Правительства от 30 апреля 2020 года № 22-1 «Об установлении размера минимальной заработной платы» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://pravdnr.ru/wp-content/uploads/2020/04/postanovlenie-22-1.pdf>

5. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад [Текст] / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – Ч.І. – 124 с.

6. Завгородняя, И. Жертвы войны на востоке Украины (инфографика) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://p.dw.com/p/3TxU5>

7. Чаленко, А. Детский омбудсмен ДНР Федоренко: Что было и что будет с детьми Донбасса, пережившими войну [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ukraina.ru/interview/20200108/1026246516.html>

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

*Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г.Донецк*

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

Гражданская служба является отличительной сферой трудовой деятельности в Донецкой Народной Республике, что придает особые свойства ее кадровому потенциалу. От того, каким будет качество государственной гражданской службы, зависит эффективность всего управленческого аппарата страны. Без планомерного обновления кадровой политики и ее оптимизации будет сложно добиться успеха в реформировании общества. Однако, в становлении государства не менее важно и активное участие жителей в развитии социально-экономической жизнедеятельности страны.

Кадровый потенциал государственной гражданской службы Республики можно рассматривать по двум направлениям:

- 1) как возможность карьерного роста сотрудников гражданской службы и максимального раскрытия ими своих профессиональных компетенций;
- 2) как нераскрытые (латентные) возможности и способности служащих.

Для того чтобы определить роль в формировании кадровой политики органов управления потенциала кадров, целесообразно определить их место во внутренней и внешней среде организации / органа / службы и т.д.

Во внутренней среде кадровый потенциал можно обозначить в качестве наличных трудовых ресурсов, обладающих профессиональными знаниями и способных достигать цели конкретного органа или общественной организации.

Во внешней среде же потенциал кадров можно представить как совокупность всех жителей Донецкой Народной Республики, которые находятся в трудоспособном возрасте и предположительно могли бы попасть на государственную гражданскую службу благодаря имеющемуся образованию.

То есть, можно заключить, что кадровый потенциал гражданской службы в Донецкой Народной Республике складывается, как из опытных специалистов с богатым практическим опытом, который так или иначе был бы полезен на гражданской службе, так и с выпускников образовательных организаций, которые приобрели соответствующую квалификацию, но нуждаются в дальнейшей трудовой адаптации на службе и приобретении опыта [2, с. 180].

В упрощенном виде можно сказать, что кадровый потенциал выступает как источник соответствующего кадрового резерва, то есть специально сформированных на основе установленных критериев групп перспективных работников [4, с.69-70]. Для того чтобы оценить потенциальных государственных служащих, необходим комплексный и взвешенный подход к рассмотрению его качественных характеристик, которые могут состоять из:

- профессионально-квалификационных качеств;
- динамики карьерного роста;
- личностных качеств;
- стремления служить на благо общества
- и др.

Особенности формирования и совершенствования кадрового потенциала государственной гражданской службы показаны на рисунке.

На данный момент в органах гражданской службы Донецкой Народной Республики формируются новые системы территориального управления. Различные аспекты при работе с кадрами и их совершенствованию должны быть направлены на создание управленческих кадров нового типа, которым приходится действовать в условиях неопределенности.

В достижении гражданской службой ее первостепенных задач, развитие кадров играет все более важную роль. По мере того, как совершенствуется деятельность и видоизменяется структура организаций, возникает необходимость пересмотра требований к тем, кто несет гражданскую службу.

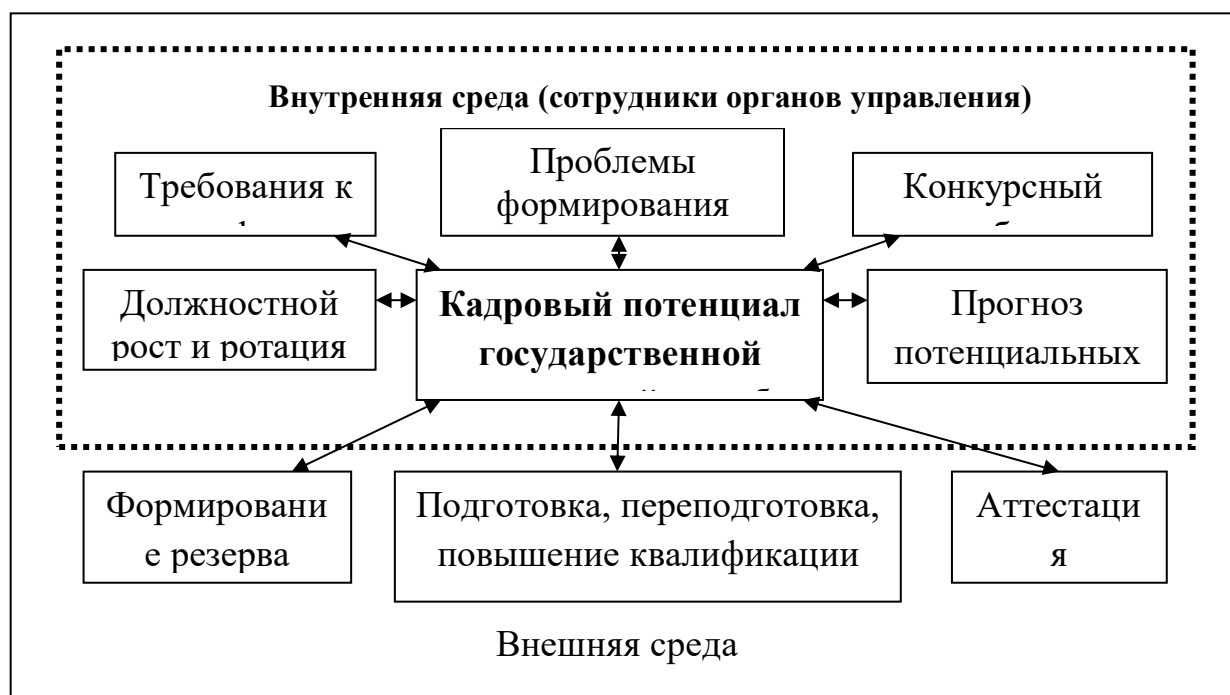


Рис.1. Составляющие формирования кадрового потенциала

Для обеспечения соответствия уровня профессиональной компетенции служащих требованиям меняющейся внешней среды, важно придерживаться следующих аспектов:

- четкого программирования деятельности работников на всех уровнях управления;

- содействовать непрерывному образованию, развитию профессиональных навыков служащих;
- ясного понимания поставленных целей организации в системе гражданской службы Донецкой Народной Республики;
- постоянной оценки деятельности служащих;
- поддерживать эффективную систему мотивации служащих;
- безукоризненно следовать законодательной базе Донецкой Народной Республики.

В существующей практике управления кадрами в системе гражданской службы наиболее часто применяют следующие подходы:

1. Первый подход – это найм со стороны, или количественное увеличение кадрового резерва. В условиях, когда есть возможность выбирать из большого числа претендентов, новые формы найма рабочей силы все заметнее вытесняют традиционную линейную систему, при которой более высокую должность мог занять только кто-то из числа сотрудников организации.

2. Второй подход – это целенаправленное переобучение сотрудника или создание ему условий для повышения квалификации, чтобы впоследствии процесс предоставления государственных услуг стал качественнее, а способности служащих развивались до готовности занять ими более ответственный пост.

3. Третий подход – это развитие совместной деятельности, то есть для решения вопроса или проблемы привлекается не один человек, а целая команда или рабочая группа. Таким образом переход от линейных и линейно-функциональных структур управления к командным расширяет возможности развития персонала через совместную деятельность [3, с. 37-45].

Каждый подход позволяет по-своему использовать кадровый потенциал государственной гражданской службы, усилить его или направить в нужное русло.

Представляется важным понимание того, что процессы кадровой работы в системе государственного управления должны строиться на основе комплексности, целостности и системности управляющего воздействия. В таком случае максимальной эффективности можно добиться только применяя несколько подходов в управлении кадрами, с помощью изучения успешной кадровой политики зарубежья и с применением их наиболее удачных практик на территории Донецкой Народной Республики. Выработка прогрессивной, перспективной системы организации кадровой работы гражданской службы, является сложной задачей и разрабатываемый механизм формирования кадрового потенциала должен, несомненно, учитывать стратегические перспективы развития Республики.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики о государственной гражданской службе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/> (дата обращения: 26.10.20).
2. Иванова, Н.Л. Адаптация молодых специалистов на государственной службе / Н.Л. Иванова, А.В. Климова // Вопросы государственного и муниципального управления. – Москва, 2018. – Вып. 4. – С.172-194.
3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – Москва: Наука, 2017. – 444 с.
4. Слепцова, Е.В. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях / Е.В. Слепцова, С.С. Олейник // Экономика и бизнес: теория и практика. – Новосибирск.: ООО «Капитал», 2017. – Вып.2. – С. 68-71.

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ЛИКВИДАЦИИ
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ**

*Иванина Е.А.,
канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

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

В настоящее время человечество часто остается лицом к лицу со стихийными бедствиями и техногенными катастрофами, приводящими к огромным разрушениям, потерям, трагедиям. Результаты этих трагедий несоизмеримы.

Для предупреждения и ликвидации результатов чрезвычайных ситуаций (далее – ЧС) исключительно большую роль играет организационный механизм государственного управления. Под ним понимают совокупность различных процессов и мероприятий, направленных на образование и совершенствование взаимосвязей между составными элементами в механизме управления, и должны организовать управление в интересах государственной власти, эффективную деятельность государственно-управленческой системы. Основным назначением организационных элементов в составе комплексного механизма управления - формирование и

усиление организационного потенциала субъектов управления как составной части системы управления.

В Донецкой Народной Республике для предупреждения возникновения, реагирования и ликвидации последствий ЧС создана Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, главной задачей которой является обеспечение эффективного, устойчивого управления реагированием на чрезвычайную ситуацию и изменения обстановки в процессе ее развития путем подготовки и реализации управленческих решений [1].

В пределах полномочий, определенных законодательством Донецкой Народной Республики, общее руководство в ЧС осуществляется на государственном (Председатель Правительства Донецкой Народной Республики), местном (руководитель органа местного самоуправления) и объектовом (руководитель предприятия, учреждения, организации) уровне реагирования [2].

При возникновении ЧС, которые влияют на социально-психологическое, экономическое, эпидемиологическое состояние и т.п., образуется специальная комиссия, которая берет на себя функцию как координирующего, так и руководящего органа ликвидации последствий чрезвычайной ситуации; на государственном, местном и объектовом уровне.

Регулярное управление Единой системой обеспечивается необходимыми средствами связи, оповещения, сбора и анализа информации через центры управления в ЧС, оперативно-дежурные службы уполномоченных органов по вопросам ЧС, диспетчерские службы органов исполнительной власти, государственных и негосударственных предприятий, учреждений и организаций.

Деятельность всех указанных структур направлена на предупреждение, реагирование и минимизацию последствий ЧС в случае их возникновения. Поэтому качественному решению данных задач должна способствовать

эффективная работа организационного механизма государственного управления.

Основой функционирования организационного механизма государственного управления является государственный контроль и надзор, который осуществляется с целью проверки действительности и качества мероприятий по предотвращению и предупреждению ЧС, обеспечения готовности органов управления, системы гражданской обороны населения и территорий, должностных лиц к действиям в случаях возникновения ситуаций подобного рода.

Данный организационный механизм функционирует благодаря целостной системе требований, стандартов, норм, регламентов и правил, которые реализуются при проведении государственного надзора, экспертизы, контроля, паспортизации, лицензирования, идентификации и декларирования безопасности промышленных объектов.

Так, государственная стандартизация направлена на обеспечение качества и безопасности продукции, работ и услуг для окружающей среды, жизни и здоровья людей путем использования соответствующих государственных стандартов, строительных норм и правил.

Лицензирование отдельных видов деятельности осуществляется в целях проведения единой государственной политики для обеспечения жизненно важных интересов граждан, общества, государства. В сфере гражданской обороны лицензированию подлежат: деятельность, обеспечивающая промышленную, пожарную, транспортную безопасности; охрана окружающей среды и других сфер.

Государственная экспертиза предполагает определенный объем работ по уменьшению вероятности возникновения аварий и катастроф, снижению их тяжести в случаях возникновения и подготовки условий для ликвидации их последствий. Она осуществляется касательно проектов и решений по объектам производственного и социального назначения и процессов, которые могут привести к ЧС, с целью выявления степени их соответствия

действующим государственным стандартам, нормам и правилам проектирования.

Декларирование безопасности промышленных объектов в первую очередь осуществляется в отношении объектов повышенной опасности с целью обеспечения контроля за соблюдением мер безопасности на этапах их ввода в эксплуатацию, эксплуатации и вывода из эксплуатации. Декларирование предусматривает следующие мероприятия: оценку риска возникновения на промышленных объектах ЧС с учетом определения источников угроз, условий развития и возможных последствий ЧС, в том числе выбросов в окружающую среду вредных веществ; оценку готовности к эксплуатации потенциального объекта в соответствии с требованиями промышленной безопасности; анализ достаточности и эффективности принятых мер по предотвращению, локализации и ликвидации ЧС на промышленном объекте; разработка мер, направленных на уменьшение масштабов и величины отрицательных последствий ЧС [3].

Наблюдается четкая направленность организационного механизма государственного управления, на предотвращение ЧС путем применения целостной системы контроля за состоянием отраслей промышленности, отдельных предприятий и на основе строгой регламентации их деятельности, а в случае нарушения требований – наложении определенных санкций.

Таким образом, организационный механизма государственного управления в сфере гражданской обороны создает базу для эффективного функционирования системы защиты населения и территорий от ЧС, позволяет решать проблемы жизнеобеспечения населения в ходе ликвидации последствий ЧС, т.к. именно от ее решений зависит сохранение жизней, и обеспечение общественного спокойствия.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного

характера» № 11-ИНС от 20.02.2015 г.: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-zashhite-naseleniya-i-territorij-ot-chs/>.

2. Положение об организации системы управления в чрезвычайных ситуациях Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций: Утверждено Постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016 г. № 7-9.: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0003-7-9-20160531/>

3. Емельянов В. М., Коханов В. Н., Некрасов П. А. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях. Учебн. пособие. – М., 2017. – 472с.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Иванина Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Тищенко А.В.,

магистрант,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и

государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Вопросы профессионализма и компетентности органов государственного управления в условиях современности являются одной из важных задач, стоящих на пути воплощения и укрепления кадровой политики в нашем государстве. Акцентируется внимание на такой значимой проблеме в деятельности органов государственного управления как подготовка высококвалифицированных кадров, обосновывается необходимость формирования профессионального кадрового потенциала государственных служащих, способных на должном уровне выполнять возложенные на них обязанности и задачи [1].

Основной целью кадровой политики в Республике является обеспечение органов государственного управления высокопрофессиональными, инициативными, патриотично настроенными, моральными управленческими специалистами, способными взять на себя ответственность и успешно решать назревшие общегосударственные проблемы и таким образом организовать

эффективное управление политическим, экономическим и социальным развитием Республики.

За годы становления Донецкой Народной Республики были попытки количественных и качественных изменений в органах власти. Создана и функционирует система работы с государственными служащими, совершенствуется система подготовки кадров для муниципального управления. Однако современное состояние кадрового обеспечения органов государственного управления, предприятий, учреждений и организаций для качественного выполнения Республикой своих функций на современном этапе признать удовлетворительным нельзя. Четко ощущается сопротивление чиновников разного уровня мерам по сокращению управленческого аппарата. Без внимания остаются предложения ученых по этому вопросу, а также технические достижения, которые значительно упрощают процесс управления, особенно в социальной сфере. Количественные показатели подготовки специалистов свидетельствуют об их достаточности, но качество их подготовки остается невысоким. Ощущается острая потребность в квалифицированных кадрах, общепризнанной является «кризис руководителей», особенно среднего звена. На сегодняшний день, в Республике имеется дефицит профессиональных кадров. Сегодня единственная кадровая политика в отношении государственных предприятий, учреждений и организаций, обеспечивающих выполнение функций государства, фактически полностью отсутствует. Преимущественно кадровые назначения должностных лиц в органах государственной власти и управления происходят с учетом политической принадлежности лица к правящему большинству в стране.

Кадровое обеспечение деятельности органов государственного управления в ДНР как часть кадровой политики в сфере государственной службы должна осуществляться во взаимосвязанных направлениях, а именно относительно:

– обеспечения органов государственного управления и муниципального управления высококвалифицированными, компетентными кадрами;

– развития механизма формирования новой генерации государственных служащих, способных эффективно работать в условиях интеграции в Российскую Федерацию и становления информационного общества в государстве.

Не все проблемы профессионального обучения нормативно урегулированы одинаково. Это касается, в частности, проблемы нормативно-правового обеспечения разграничения профессиональной подготовки кадров различных управленческих уровней по содержанию, формам и методам обучения. Ведь к лицам, которые занимают в органах государственной власти должности разных уровней или претендуют на их замещение, выдвигаются как общие, так и специальные требования, прежде всего профессиональной подготовки и квалификации. Одной из важнейших обязанностей государственных служащих является постоянное совершенствование организации своей работы и повышение профессиональной квалификации. Для этого должны быть созданы все условия для обучения и повышения квалификации государственных служащих в соответствующих учебных заведениях и через самообразование. Результаты обучения и повышения квалификации являются одним из оснований для продвижения по службе.

Подбор персонала содержит целую систему изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его соответствия требованиям рабочего места и подбора из претендентов того, кто больше всего подходит на это рабочее место, с учетом его квалификации, специальности, личных качеств, способностей, характера и интересов организации.

Для внедрения эффективной кадровой политики очень важно еще на стадии формирования предусмотреть основные критерии оценки ее

эффективности. Это очень сложно, поскольку в Донецкой Народной Республике нет опыта оценка эффективности кадровой политики в целом, а не только отдельных ее составляющих.

Республике сейчас, как никогда, нужна научно-обоснованная государственная кадровая политика, четкая, продуманная система работы с кадрами: создание необходимого потенциала для выдвижения на должности, формирование персонала управления, его элиты, подготовка государственных служащих-профессионалов, постоянное повышение их квалификации.

Донецкая Народная Республика находится в процессе широкомасштабных трансформаций фактически всей общественной жизни. Именно поэтому актуальным является создание инновационной модели государственной кадровой политики, которая будет ориентироваться на формирование кадрового потенциала обновленного, реформированного, демократического общества и будет основываться на системе современных принципов кадровой работы.

Приоритетным направлением государственной политики в сфере общественных отношений является повышение профессионализма, наиболее полное использование знаний и возможностей граждан в интересах общества и государства, то есть развитие кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества ДНР, обеспечивающего социально-экономическое развитие Республики, ее конкурентоспособность на международном уровне и повышение эффективности государственной власти.

Государственная кадровая политика Донецкой Народной Республики как часть внешней и внутренней политики государства, но как средство ее реализации должно формироваться в рамках государственной политики в целом и не должно быть рассчитанным лишь на кадровое обеспечение актуальных задач реформирования государства, а должно учитывать одновременно и настоящее, и будущее социально-экономическое и

политическое состояние общества. Главной и стратегической целью кадровой политики является формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей государства. Следовательно, нужно обеспечить такой кадровый процесс, который будет способствовать устойчивому развитию экономики, политической жизни и социальной сфере общества.

Для успешного развития кадровой политики необходимо направить усилия на реализацию таких мер, как: интегрирование системы управления человеческими ресурсами в процессе реформирования государственной службы; развитие такой кадровой политики, которая давала бы возможность формировать и постоянно обновлять управленческий кадровый потенциал.

Список использованных источников

1. Бабун Р. Становление муниципальной науки и подготовка кадров для государственного управления / Р. Бабун // Государственная служба. – 2011. – № 2. – С. 14–20.

К ВОПРОСУ О ПРИРОДЕ РЕНТЫ

Каминская М.С.,

магистрант,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,

г. Донецк

В современной экономической науке такая научная категория, как рента, по своей экономической природе представляет общественные отношения, ориентированные на получение особого вида стабильного дохода от факторов производства (земли, капитала, рабочей силы, ценных бумаг и пр.), не связанного как с предпринимательской, так и трудовой деятельностью. Рентоориентированное поведение стало возможным в условиях широкого распространения и неограниченного применения финансовых ресурсов (в первую очередь, денег). Хотя в рамках традиционных обществ (к которым относится и наше) такое поведение не только не поощрялось, но и осуждалось. Еще в средние века накопительство денег, а тем более их ссуживание (так называемое ростовщичество) считалось большим грехом перед богом. Однако желание быть такими как все приводит к разрушению норм и морали традиционного общества, а вместе с этим и проникновению все глубже в устои общества стремления к получению максимальной наживы, истоки которого лежат в протестантской этике.

Под рентой (рентной платой) принято считать часть дополнительного дохода, которая формируется непосредственно производителями, определяемую как излишек над общественной ценой (стоимостью) производства при использовании природных ресурсов и присваиваемую владельцем (собственником) средств производства.

В классическом понимании размер ренты, во-первых, зависит от спроса на факторы производства, а, во-вторых, от непосредственного их предложения (он имеет тенденцию к сокращению). Поскольку спрос на

природные ресурсы является производным от спроса на продукты, получаемые на основе природных ресурсов, которые, в свою очередь, со временем неизбежно исчерпываются, то на размеры ренты будут влиять следующие тенденции:

исчерпание источников природных ресурсов обуславливает повышение их стоимости, а, следовательно, и рост дохода владельца ресурсов (ренты);

рост спроса на продукцию, которая производится с использованием природного ресурса, также будет обеспечивать рост рентных доходов;

повышение цен на природные ресурсы, их конечность будут обуславливать поиск альтернативных факторов производства, и, как следствие, падение спроса и сокращение ренты;

использование природных ресурсов всегда связано с проблемой внешних эффектов, а, следовательно, чем более негативные внешние эффекты вызывают использование природного ресурса, тем меньший объем ренты может быть удален.

Традиционное политэкономическое понимание ренты связано с полным возмещением из валового дохода текущих расходов и распределением полученного результата на нормальную прибыль и ренту (избыток владельца фактора производства):

$$R = S - (W + M + A + iK), \quad (1)$$

где R – валовая рента;

S – валовой продукт в денежном эквиваленте (стоимость);

W – затраты на оплату труда;

M – материальные и приравненные к ним затраты;

K – капитал, задействованный в производстве;

A – амортизация основного капитала;

i – средняя норма прибыли.

Приведенная зависимость является лишь формальной записью и не дает ответа на вопрос, что является непосредственно источником ренты. Однако динамика учтенных в уравнении (1) элементов позволяет определить тенденции изменения объемов ренты.

Возникновение ренты неразрывно связано с природными факторами. Рентная оплата – это плата за использование какого-либо объекта (например, земельного участка), которую ее владелец получает от арендатора. Очевидно, что это часть стоимости продукта, полученного предпринимателем. Выяснение ее природы, источников и условий возникновения предполагает выделение двух основных причин: во-первых, особенностей ценообразования на продукцию, в которой природный ресурс оказывает влияние на производительность работника, а, во-вторых, специфику возникновения в данной отрасли сверх прибыли и причины устойчивости ее воспроизводства [1].

Величина ренты зависит от инструментов исключения рентных доходов, которыми являются налоги, сборы, штрафы, арендная плата, и количества заключенных соглашений по использованию природных ресурсов и благ. Существует ряд объектов, использование которых приводит к образованию сверхприбыли в виде ренты. Этими объектами являются земля, горы, лес. В зависимости от вида объекта при его использовании формируется определенный вид ренты. Используя земельные ресурсы, можно получить рентный доход за счет получения таких налогов и сборов: земельного налога; арендной платы; штрафов и взысканий за исками за нарушение земельного законодательства; платы за пользование водными объектами; штрафов и взысканий за исками за нарушение водного законодательства. При использовании горных объектов рентный доход образуется за счет таких платежей и сборов: платы за пользование недрами; отчислений на воссоздание минерально-сырьевой базы. Лесная рента образуется за счет: лесных налогов; арендной платы; штрафов и взысканий за исками за нарушение лесного законодательства [2, с.159].

Существует несколько уровней поиска ренты: первичный (предприятие); локальный (отраслевое единство субъектов хозяйствования); региональный (территориальное и социально-экономическое единство населения и хозяйства); национальный (государство). Инструментарий анализа является уникальным для каждого уровня в отдельности, поскольку преследует различные экономические интересы и соответствующие рентные оценки.

На уровне предприятия и отрасли это, как правило, выбор эффективных вариантов развития с учетом получения максимальной отдачи от имеющихся факторов производства. На уровне региона – это определение возможностей получения ренты и анализ влияния ренты на процессы отраслевого ценообразования. Регион должен отдавать приоритет оценкам и решениям задач собственного развития путем эффективной реализации имеющегося местного природного потенциала (минерально-сырьевой, финансовой базы, человеческого капитала) с учетом необходимости балансировки существующих экономических и социальных проблем. Круг рентных вопросов должен быть направлен на эффективное изъятие ренты в местные бюджеты. Национальный уровень предполагает разработку стратегии в области использования ренты с ее региональной конкретизацией, а также осуществление управления взаимосвязью национального и мирового рынков. На национальном уровне существуют значительные возможности выбора и взаимного замещения ресурсов, поэтому предпочтение, как правило, отдается наиболее эффективным источникам ресурсов. Не последнюю роль здесь играет как раз рента. При этом на национальном уровне незначительно учитываются местные (региональные) интересы, поскольку несовершенство экономических оценок порождает противоречивость интересов страны и регионов.

Список использованных источников

1. Земельная рента как экономическая категория. [Электронный ресурс]. – URL –: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=486302> (дата обращения: 13.08.2020)

2. Сагитова А.Ф. Особенности рентных отношений на современном историческом этапе // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. Вып. 41. – 2013. – № 15 (306). – С. 158–162.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ
СЛАБОЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН: СОВРЕМЕННОЕ
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Качан С.М.

старший преподаватель кафедры

теории управления

и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Дяговец Е.С.

бакалавр

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Государственная социальная политика – это воздействие государства на социальную сферу общества, его деятельность по удовлетворению социальных потребностей людей, поддержанию приемлемого для общества уровня их жизни, предоставлению социальных услуг населению, обеспечению конституционных социальных гарантий гражданам, оказанию социальной поддержки нетрудоспособным и малообеспеченным слоям общества [6, с. 110].

Социальная политика государства зависит от материально-производственной сферы общества, так как уровень развития производительных сил и производственных отношений определяет экономические возможности общества для проведения государственной социальной политики.

Основными направлениями государственной социальной политики являются:

- политика в сфере доходов населения, которая предусматривает установление социальных стандартов жизни, параметров жизненного уровня, обеспечение роста заработной платы;

- политика занятости и охраны труда, которая предусматривает законодательное установление средств охраны труда, видов и форм социального страхования, обеспечения полной занятости населения, предотвращения безработицы;

- социальная защита, что предполагает определение и установление параметров пенсионного обеспечения и других видов социального страхования, социальной помощи, социального обслуживания, а также социальных льгот и гарантий;

- демографическая политика, которая предусматривает стимулирование репродуктивного роста населения, государственной помощи семье, регулирования миграционных процессов;

- политика развития социальной сферы: культурная, языковая, религиозная, молодежная, рекреационная политика, здравоохранение, в сфере образования, науки и т.д. [1, с. 45].

В основу осуществления социальной политики возложены такие принципы, как справедливость, социальная солидарность, индивидуальная социальная ответственность, социальное партнерство.

Важнейшим направлением государственной социальной политики является государственная социальная политика поддержки слабо защищённых категорий граждан.

Государственная социальная политика поддержки слабо защищённых категорий граждан представляет собой целенаправленную деятельность государства выработки и реализации решений, непосредственно касающихся человека, его положения в обществе и предоставления ему социальных

гарантий с учетом особенностей принадлежности к социальным группам населения [6, с.112].

Цель государственной социальной политики поддержки слабо защищённых категорий граждан состоит в улучшении здоровья граждан, в обеспечении достаточного дохода и социальной поддержки в определенных неблагоприятных и сложных жизненных ситуациях, в создании для населения благоприятной социальной атмосферы и непосредственно связана с ростом благосостояния граждан, удовлетворением их материальных и духовных потребностей, улучшением их жизни и совершенствованием образа жизни.

Основным институтом государственной социальной политики поддержки слабо защищённых категорий граждан является социальная защита населения, которая представляет собой совокупность социально-экономических мероприятий, которые проводятся государством и обществом и обеспечивают оптимизацию улучшений условий жизни населения, удовлетворения потребностей и поддержание жизнеобеспечения [2].

Социальная защита в любом государстве – это комплексная система социально-экономических отношений, предназначенная для оказания разносторонней помощи нетрудоспособным или ограниченно трудоспособным лицам, а также семьям, доходы трудоспособных членов которых не обеспечивают общественно необходимого уровня жизни семьи

В условиях формирования системы государственной социальной политики Донецкой Народной Республики существует реальная необходимость проведения отдельных преобразований в области социальных льгот, социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления социальных услуг наиболее уязвимым слоям населения, занятости и социально-трудовых отношений.

Донецкая Народная Республика – государство социально ориентированное, политика которого направлена на человека, и в первую очередь – на повышение уровня его благосостояния. Реализация

государственной социальной политики во многом зависит от финансовых возможностей государства, однако даже в условиях политической изоляции и экономической блокады руководство Донецкой Народной Республики свои обязательства в этой сфере старается выполнять. Кроме того, изыскивает возможности для повышения социальных стандартов по всем направлениям, в том числе в сфере государственной социальной политики поддержки слабо защищённых категорий граждан [4].

Одной из основных задач социально-ориентированного государства является обеспечение определенными гарантиями тех слоев населения, которые не могут самостоятельно получать надлежащий уровень дохода.

Нормативно-правовая база в сфере государственной социальной политики поддержки слабо защищённых категорий граждан Донецкой Народной Республики представлена достаточным массивом документов, однако существует проблема согласованности некоторых нормативно-правовых актов.

Отдельным дестабилизирующим фактором при достижении целей государственной социальной политики в ДНР является социально-экономическая и политическая ситуация, которая не способствуют хозяйственному развитию республики и существенно препятствуют росту качества жизни населения.

Уровень социальной поддержки населения и качества жизни граждан – это всегда отражение состояния экономики государства. Поэтому органам государственной власти в области социального обеспечения граждан Донецкой Народной Республики в условиях формирования основ социально-ориентированного государства необходима четкая ориентация на повышение качества жизни населения и разработки действенных социальных программ [3, с. 128].

Реализация государственной социальной политики поддержки слабо защищённых категорий граждан г. Комсомольское осуществляется городской администрацией и регламентирована нормативно-правовыми

актами, на основании которых осуществляет свою деятельность управление труда и социальной защиты Старобешевского района [5].

Администрацией г. Комсомольское осуществляется непрерывная работа всех учреждений социальной сферы с целью эффективной реализации социальных программ поддержки слабо защищённых категорий граждан. Однако по-прежнему необходимым видится разработка и применение в практической деятельности администрации г. Комсомольское предложения по совершенствованию деятельности администрации по вопросам поддержки слабо защищённых категорий граждан.

Для совершенствования деятельности администрации г. Комсомольское по вопросам поддержки слабо защищённых категорий граждан необходимы: четкая ориентация деятельности администрации г. Комсомольское на повышение качества жизни населения и разработку действенных социальных программ; совершенствование нормативно-правовой базы, регламентирующей осуществление государственной социальной политики поддержки слабо защищённых категорий граждан; адресность предоставления мер социальной поддержки слабо защищённых категорий граждан; разработка долгосрочных социальных программ, с учётом интересов населения, проживающего на территории ДНР.

Указанные меры с большой долей вероятности позволят усовершенствовать механизм государственной социальной поддержки граждан Донецкой Народной Республики, которые оказались в сложных жизненных обстоятельствах.

Список использованных источников

1. Абельбейсов В.А., Акимова Л.В., Дмитриева М.В., Животов И.В. Сущность, основное содержание и функции государственной социальной политики // Школа Науки. – 2018. – № 5 (5). – С. 44-45.
2. Дмитриченко Л.И., Шакура О.А. Механизм социально-экономической защиты граждан в контексте становления и развития

институтов государственности // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. – 2018. – № 4 (10). – С. 128 – 134.

3. Курган Е.Г., Юрьева В.В. Состояние социальной защиты населения Донецкой Народной Республики // Сборник научных работ серии «Государственное управление» – 2019. – № 14. – С. 123 – 133.

4. *Сайт Донецкой Народной Республики.* - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru>

5. Управление труда и социальной защиты Старобешевского района. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://starobeshevo.ru/index/upravlenie_truda_i_socialnoj_zashhity/0-38

6. Ярычев Н.У., Ярычев М.У. Сущность и содержание социальной защиты населения // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2018. – № 4. – С. 109 – 115.

**ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ХОЗЯЙСТВА**

*Качан С.М.,
старший преподаватель кафедры
теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

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

Современное упорядочение хозяйств стран характеризуется постоянным развитием их электронной среды и всё большим переходом к информационной цивилизации. В связи с этим всё большее внимание должно уделяться рассмотрению вопросов системности проведения экономической политики государства в сфере цифровизации хозяйства.

Однако далеко не все страны в условиях цифровой экономики, в том числе Донецкая Народная Республика, располагают системной государственной экономической политики в этой сфере.

Проблеме развития цифровой экономики и процессам упорядочения хозяйства, происходящим в обществе под влиянием цифровизации, значительное внимание уделяли множество ученых, такие как С.Веретюк, П. Друкер, И. Карчева, Б. Кинг, Р. Липси, Л. Лямин, И.Малик, Ю. Пивоваров, К. Скиннер, Э. Тоффлер, В. Фищук, К. Шваб и др.

Однако остаются недостаточно исследованными вопросы влияния цифровых технологий на развитие хозяйства, несмотря на многочисленные научные исследования по развитию информационно-коммуникационных технологий и цифровой экономики, когда цифровые технологии становятся все более совершенными и интегрированными, вызывая трансформацию упорядочения общества и экономики на всех уровнях.

В условиях глобализации важную роль в развитии стран играет цифровая экономика, главным фактором которой является информация и знания, а также пути доступа к ним. Цифровая экономика – это не отдельная отрасль, а виртуальная среда, дополняющая нашу реальность. Все чаще цифровая экономика переплетается с традиционной экономикой.

Выделяет три основных компонента цифровой экономики:

- поддерживающая инфраструктура (аппаратное и программное обеспечение, телекоммуникации, сети и др.);
- электронный бизнес или e-business (ведение хозяйственной деятельности и любых других бизнес–процессов через компьютерные сети);
- электронная коммерция или e-commerce (дистрибуция товаров через Интернет) [3, с. 7].

Технологические изменения оказывают значительное влияние на экономическое упорядочение хозяйства страны. В то же время внедрение цифровых технологий сопровождается и определенными вызовами, которые должны преодолеть общество и государство, проводя экономическую политику, для успешного внедрения цифровой экономики в жизни страны:

- краткосрочное снижение производительности труда от внедрения новых технологий;
- сокращение численности работающих, в частности высокооплачиваемых и низкоквалифицированных работников, и рост технологической безработицы;
- временный рост неравномерности в распределении доходов на период повышения квалификации работающих до нужного уровня

квалификации; значительные изменения в региональной структуре размещения производительных сил, необходимой в образовании и квалификации персонала, инфраструктуре;

– трансформация норм и правил (усиление защиты прав интеллектуальной собственности, совершенствование антимонопольного законодательства и т. д.), образа жизни.

Для успешного формирования цифровой экономики нужны эффективно функционирующие три компонента:

– нормативно-правовая база, которая бы способствовала конкуренции и выходу на рынок предприятиям, позволяла фирмам в полной мере использовать цифровые технологии для конкуренции и инноваций;

– навыки, необходимые работникам, предпринимателям, государственным служащим, для использования возможностей цифровых технологий;

– эффективные и подотчетные институты, использующие интернет для расширения прав и возможностей граждан [1, с. 81].

Государство, проводя эффективную экономическую политику, должно, прежде всего, обеспечить действенный первый компонент и опосредованно стимулировать развитие второго и третьего компонентов, что позволит распределять выгоды от цифровых преобразований на всё хозяйство.

В условиях развития цифровой экономики актуальной остается проблема обеспечения цифровых дивидендов для каждого гражданина с учетом того, что цифровые технологии меняют упорядочение хозяйства, характер труда и способы предоставления услуг.

Сегодня как для республиканской, так и глобальной экономики, актуальна проблема обеспечения эффективности цифровых технологий и усиление их положительного влияния на экономический рост и социально-экономическое развитие стран. В связи с этим большинство ученых и практиков считают приоритетным заданием в глобальном масштабе повышения доступности к Интернету [2, с.6].

Самым важным фактором развития цифровой экономики и общества для стран является сектор информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Ученые считают, что информационные технологии способны обеспечить от 1/4 до 1/3 общего объема экономического роста [5, с. 22].

Важно подчеркнуть, что развитые страны уделяют значительное внимание развитию цифровой экономики, проводя государственную экономическую политику. Так Европейская комиссия выделяет пять измерений программы цифрового предпринимательства: цифровые знания и рынок ИКТ; цифровая бизнес-среда; доступ к финансам для бизнеса; цифровые навыки работающих и электронное лидерство; создание поддерживающей предпринимательской культуры.

Для оценки уровня технологического развития в странах Европейского Союза и степени внедрения инновационных технологий в обществе и, в частности, в экономике используют Индекс DESI [4, с. 129]. Так, согласно значению индекса DESI в 2019 году лидерами по развитию цифровых технологий среди стран Европейского Союза являлись Дания, Финляндия, Швеция, Нидерланды, Люксембург, Бельгия, Великобритания, Ирландия, Эстония, Австрия.

В условиях цифровой экономики человеческий капитал и информационные технологии играют решающую роль в обеспечении устойчивого развития экономики. В связи с этим подготовка высококвалифицированных специалистов с учетом потребностей рынка и современных тенденций развития цифровых технологий, эффективное внедрение которых сопровождается ускорением экономического роста, увеличением количества рабочих мест, повышением качества услуг, приобретает особое значение.

Для ДНР индекс DESI официально не определяется. Одна из причин – отсутствие соответствующей информации, отчетности. Учеными и практиками неоднократно поднимался вопрос о совершенствовании информационного обеспечения, статистической отчетности с учетом

изменений, происходящих в упорядочении хозяйства. Отсутствие сегодня такой отчетности не только не позволяет оценить уровень цифровизации и инновационного развития Донецкой Народной Республики, но и затрудняет объективную оценку проводимой государственной экономической политики в данной сфере.

Внедрение новых технологий, повышение качества интернет-инфраструктуры, институциональное развитие и инновационный климат – это те направления, которые должны определять приоритеты экономической политики государства, стимулирующие развитие цифровой экономики в ДНР. Ключевой стратегией развития цифровой экономики должна стать цифровизация хозяйства страны, формирование внутреннего рынка ИКТ и у потребителей мотиваций и потребностей в «цифровых технологиях».

Сегодня цифровая экономика выступает эффективной основой развития системы государственного управления, экономики и всего общества.

Формирование цифровой экономики – это также вопрос безопасности и независимости государства, позиции страны на мировой арене в долгосрочной перспективе.

Для успешного развития цифровой экономики в Донецкой Народной Республике необходимо стимулирование развития цифровой экономики и эффективная государственная политика по преодолению «цифрового разрыва», которая основывается на действенной нормативно-правовой базе, стратегии развития хозяйства, основанной на цифровых технологиях.

Ключевой стратегией по цифровизации хозяйства ДНР должна стать работа с внутренним рынком, а ключевыми инициативами – формирование у потребителей (бизнес, государство, граждане) мотиваций и потребностей в цифровых технологиях.

Список использованных источников

1. Багаутдинова Н.Г. Новые конкурентные преимущества в условиях цифровизации / Н. Г. Багаутдинова // Инновации. – 2018. – № 8. – С.80–83.
2. Ершова Т В. Ключевые компетенции для цифровой экономики / Т.В. Ершова // Информ. общество. – 2018. – № 3. – С.4–20.
3. Иванов В.В. Цифровая экономика: от теории к практике / В.В.Иванов // Инновации. – 2017. – № 12. – С.3–12.
4. Кешелава А.В. Инфраструктура цифровой экономики / А.В.Кешелава // Экон. стратегии. – 2017. – Т.19, № 8. – С.120–131.
5. Кузнецова С. А. Цифровая экономика: новые аспекты исследований и обучения в сфере менеджмента / С. А. Кузнецова // Инновации. – 2017. – № 7. – С.20–25.

КУЛЬТУРНАЯ СФЕРА КАК ВНУТРЕННИЙ РЕСУРС ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

*Колесников Д.В.,
к.гос.упр, доцент,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

В XX веке на «острие» инноваций были различные сферы: производственные, организационные, технологические. В настоящее время особую актуальность, в упомянутом выше контексте приобретает культурная сфера в сочетании с ИТ.

Рассмотрение культурной сферы как внутреннего ресурса территориальных общин является одной из актуальных научных проблем в области муниципального управления. Современной тенденцией является рассмотрение культурной сферы как весомого ресурса развития территории. Эта тенденция начала формироваться около сорока лет назад.

Культурная сфера стала рассматриваться наряду с другими отраслями экономики в рамках теории благосостояния и неоклассической теории в 80-х годах прошлого века. Основными причинами такого отношения являлось актуальное обоснование агентов и процессов производства в культурной индустрии, специфика товаров, услуг и способов потребления в культурной сфере. Уже тогда стало очевидно, что под воздействием экономических и социальных факторов культурная среда превращает ресурсы культурного потенциала в условия развития культуры как экономической отрасли [1].

В эти же годы культурная сфера начала рассматриваться не только как ресурс, но и как инструмент самоидентификации общностей. Именно в это

время интенсивно исследуется учеными роль культурных ресурсов в социально-экономических процессах и развитии территориальных общин. В этих исследованиях особое внимание уделялось механизмам влияния культурной сферы на качество жизни населения конкретных сообществ территориальных общин и на городское развитие в целом (функциональный подход к культурной сфере).

Выше упомянутый подход отводил культурной сфере следующие функции: обеспечение конкурентоспособности городов основанной на культурной индустрии; формирование культурного многообразия и повышение за счет этого качества жизни населения и изменение образа и стиля жизни членов территориальной общины; привлечение в территориальную общину креативного класса как катализатора экономических процессов; мобилизация и эффективное использование культурного потенциала как ресурса территориальной общины.

С середины 90-х годов прошлого века проводятся исследования системы индикаторов определяющих вклад культурной сферы в развитие экономики как на уровне городов и регионов, так и на уровне государств и межгосударственных институтов [2].

Одной из важных причин интенсивного развития культурной сферы в современных, устойчиво развивающихся городах является тот факт, что ее развитие стимулирует сферу услуг. Не менее важно, что развитие культурной сферы привлекает «креативный класс» (ученых, педагогов, инженеров, архитекторов, дизайнеров, художников, актеров, музыкантов и др.). За счет развитой культурной сферы города предоставляют возможность «креативному классу» многообразие творческой активности, самореализации и соответственно сохранение определенного образа, стиля жизни и возможность повышения качества жизни. Такой результат достигается не столько регенерацией среды проживания, сколько стимулированием культурной активности отдельных членов территориальной общины и местных сообществ (этнических, религиозных, творческих и др.).

Культурная сфера может влиять не только на тех, кто производит и потребляет культурные блага, но и на общество в целом, за счет, так называемых «внешних эффектов». Например, конкретный культурный продукт может повышать или понижать социальную напряженность в обществе, укреплять или разрушать идентичность отдельных общностей в территориальной общине.

Следовательно, развитие культурной сферы важно не только для творческих личностей, но и для остальных членов территориальной общины. В этом контексте Чарльз Лэндри отмечал: «...люди чувствуют, что они могут выражать себя, использовать свои таланты – в целях общего блага. Это выступает не только как катализатор для самих талантов, но и как ролевая модель для других [3].

Отдельные элементы культурной сферы территориальных общин могут маргинализироваться и в этой связи восприниматься руководителями органов культуры не как возможность, а как угроза. В этих обстоятельствах важно найти точку пересечения интересов учреждений культуры, власти и частных инвесторов. Таким образом, культура получит новые возможности, а между ней и властью установятся партнерские отношения [4].

К необходимым условиям способствующим развитию сферы культуры и творчества в территориальной общине следует отнести:

- осознание значимости культурной сферы;
- обеспечение необходимой эффективности системы муниципального управления вообще и в сфере культуры в частности;
- выделение пространства в городской среде для творческих экспериментов и проектов, направленных на капитализацию культурной сферы.

В современном представлении развитие городов невозможно без признания стратегической значимости культурной сферы. Подтверждением этого факта является имплементация программы Европейского Союза

«Культурная столица Европы». В рамках этой программы был подготовлен «Отчет о мониторинге культурного и креативного пространства городов» [5].

Отработанные практики в процессе реализации таких программ должны стать инструментом повышения роли сферы культуры в планах развития других территориальных общин.

Таким образом, становится очевидным, что развитие культурной сферы территориальных образований должно рассматриваться не как самоцель, а как ресурс развития территориальных общин. Культурализация стратегии развития территориальных общин способствует развитию инфраструктуры городов, что в свою очередь ведет к активизации существующего и привлечению извне креативного класса и впоследствии к формированию «креативного города». Эти процессы являются катализаторами инвестиционных проектов и развития социального партнерства в культурной сфере с привлечением местных сообществ к формированию видения будущего, что само по себе повышает качество жизни населения конкретного территориального образования.

Список использованных источников

1. Луховская О.К. Управление развитием культурного потенциала регионов России в современной экономике: монография. Москва: МГУКИ, 2008.
2. Hawkes J. The fourth pillar of sustainability. Cultural Development Network. Melbourne, 2001.
3. Лэндри Ч. Развитие городов через культуру// Официальный сайт Правительства Архангельской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.dvinaland.ru/culture/site/Publications/EoC/EoC2000-6/01.pdf>
4. Манди С. Культурная политика: краткое руководство // Культурная политика в Европе: выбор стратегии и ориентиры. Сборник

материалов / Составители: Е.И.Кузьмин, В.Р.Фирсов. – М.: «Издательство «Либерия», 2002. – С. 54.

5. Отчет о мониторинге культурного и креативного пространства городов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:URL: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/cultural-creative-cities-monitor>

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ФАКТОР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

*Костровец Л.Б.,
д-р экон. наук, доцент,
заведующий кафедрой теории управления и
государственного администрирования,
ректор ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В условиях становления и развития Донецкой Народной Республики работа органов государственной службы обусловлена необходимостью учета существенных изменений в совершенствовании профессионального развития государственных гражданских служащих. Необходимость обеспечения результативности и эффективности работы государственного аппарата, нацеленность на непрерывное повышение мастерства государственных гражданских служащих актуализируют проблемные вопросы обеспечения надлежащего уровня их профессионального развития.

Государственные гражданские служащие должны быть сведущими в таких сферах жизнедеятельности как социальной, экономической, правовой, знать и уметь применять на практике современные подходы в управлении. В этой связи возрастает значимость развития профессиональных навыков гражданского служащего, поддержания и повышения его уровня квалификации для качественного исполнения должностных обязанностей, что также отмечено в статье 70 Закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» [1]. Итак, повышение квалификации является начальным элементом совершенствования своего профессионального уровня.

Повышение квалификации государственных гражданских служащих следует рассматривать как значимый аспект совершенствования знаний и навыков, необходимых для эффективного решения текущих и перспективных задач на государственной службе, что в целом направлено на повышение уровня общей управленческой культуры с учетом специализации в пределах определенной категории должностей, отдельных функций, полномочий [2].

В структуре видов повышения квалификации государственных гражданских служащих выделяют: обучение по профессиональным программам повышения квалификации; тематические постоянно действующие семинары; специализированные краткосрочные учебные курсы; тематические краткосрочные семинары, в частности тренинги, и самостоятельное обучение.

Система повышения квалификации государственных гражданских служащих динамична, а, следовательно, процесс ее совершенствования не имеет предела. Что зафиксировано и в Законе Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», в частности, в ст. 70 сказано, что совершенствование навыков гражданского служащего осуществляется на протяжении всего периода прохождения им гражданской службы, а также отмечено, что профессиональное развитие гражданского служащего может осуществляться посредством государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию; в рамках государственного задания; за счет средств государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы [1].

Ученые отмечают, что решение основных проблемных вопросов в системе повышения квалификации государственных гражданских служащих возможно при условии осуществления инвестиций в развитие кадрового ресурса, как значимого составляющего элемента человеческого капитала.

В современной системе повышения квалификации государственных гражданских служащих выделяют четыре основные задачи их профессионального развития:

- повышение общего образовательного уровня государственных служащих, с учетом их предыдущего обучения;
- освоение специальных дисциплин, направленных на повышение эффективности государственного управления: общая теория, суть и формы государственного управления, их законодательное обеспечение, особенности прохождения государственной службы;
- обновление отраслевых знаний, изучение последних достижений науки и техники, что стало бы побудительным мотивом к дальнейшему самообразованию, самореализации и достижению личных целей;
- содействие продвижению по государственной службе.

Результативность профессионального развития, качество оценки потребностей профессиональной сферы при разработке содержания образовательных программ зависит от уровня сотрудничества органов государственной власти, муниципального управления с учебными заведениями и желания самих государственных гражданских служащих совершенствовать свои профессиональные навыки.

В этой связи выделим основные принципы содержательного наполнения процесса повышения квалификации управленческих кадров в системе государственного и муниципального управления: приоритетность самообразования; практическая значимость, полученного опыта слушателя; индивидуализация и системность обучения; актуализация образовательных программ и результатов обучения; эффективность обучения; развитие образовательных потребностей слушателей; инновационность; осознанность профессионального развития; интеграция всех элементов учебного процесса (целей, содержания, организации и т.д.).

Система подготовки компетентных государственных гражданских служащих должна обеспечивать потребности органов государственной власти в работниках с высоким уровнем профессионализма и культуры, способных ответственно выполнять управленческие функции, разрабатывать и внедрять новые социальные технологии, способствовать инновационным

процессам. Это позволит в дальнейшем корректировать пути совершенствования системы повышения квалификации государственных служащих с учетом поставленных стратегических целей, содержания реформ и преобразований, направленных на повышение роли научных знаний в профессиональном развитии специалистов.

Таким образом, можно отметить, что одной из ключевых задач процесса реформирования государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике, является формирование надлежащего уровня профессионального развития служащего, его компетенций и деловых качеств на основе прямого соотношения служебного продвижения и оплаты труда. Установление такой связи позволит повысить заинтересованность и ответственность за личностное профессиональное развитие. Содержание и уровень их профессиональной подготовки должны соответствовать стратегическим направлениям развития государственности, иметь опережающий характер, учитывать высокий динамизм социальных и экономических процессов, а также ключевые задачи реформирования государственного управления.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой народной Республики «О государственной гражданской службе» [Электронный ресурс]: офиц. текст [принят Постановлением Народного Совета № 91-ПНС от 15.01.2020, с изменениями, внесенными Законами от 07.08.2020 № 178-ПНС, от 24.09.2020 № 202-ПНС] - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/> (дата обращения 21.10.2020).
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 ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО МЕХАНИЗМА СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

*Котов Е.В.,
канд.экон.наук, с.н.с.,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

В упрощенном виде главной целью общества при создании особой политической настройки в виде государства является отказ от части личных и коллективных прав и свобод в пользу обязательного и неукоснительного обеспечения со стороны государства двух обязанностей – постоянного и максимально возможного удовлетворения основных потребностей личности и социальных групп и гарантирования, что это выполнение будет систематическим и постоянным, т.е. иметь нулевой риск, быть неудовлетворенными. Малые по количеству, но объемные по выполнению, данные обязательства являются настолько ресурсозатратными и функционально объемными, что многие государства существо снизили свою эффективность в глазах общества, что повлекло за собой поиск новых механизмов, способных устранить падение качества, выполняемых государством социально-экономических функций. Одним из таких механизмов был сформулировать институт государственно-частного партнерства [1].

Сотрудничество государства и частного сектора имеет давнюю историю. Первая постройка канала по концессионному принципу во Франции датируется 1552 г. В XIX веке в Европе и США частным лицам передавались концессии на строительство железных дорог. В Австрии передача частному консорциуму прав на строительства и управление железной дорогой было

осуществлено только после предоставления государственных гарантий, а после выплаты государством всех долгов, она перешла в государственную собственность [2].

Современное появление механизмов государственно-частного партнерства (ГЧП) способствовало формированию новой концепции роли государства в обеспечении уровня жизни населения. Государство переставало восприниматься обществом как структура, которая самостоятельно производит и предоставляет общественные услуги; оно становилось гарантом их предоставления частным сектором путем активного взаимодействия с ним. Теперь главной целью партнерства с бизнесом было не решение проблем управления государственными обязательствами, а получение дополнительной стоимости для общества от него.

Все страны, введившие в работу механизм ГЧП, использовали один институциональный прием – создавали центры ответственности за его развитие. При этом в названии обязательно присутствует термин «государственный», что отражает государственный статус данного органа и цель его создания – быть центром ответственности государства за развитие данного механизма.

Перед данной институциональной структурой не должна стоять исключительно задача поиска новых проектов. Он должен быть ориентирован на поиск и накопление уже имеющихся инициатив, опыта и обеспечение нормативной правовой поддержки данного механизма, предоставления консультаций и рекомендаций субъектам ГЧП. В процессе формирования институции, ответственной за организацию и сопровождение ГЧП расширяются их обязанности в организации и контроле за подготовкой специалистов по данной проблеме, получения функций, способствующих активизации проектов ГЧП.

Особо необходимо выделить две важнейшие задачи «центра ответственности»:

а) предоставление органам государственной власти рекомендаций о необходимости либо нецелесообразности участия государства в проекте ГЧП, перераспределении рисков, свертывания действующего проекта или смены частного партнера;

б) соблюдение оптимального соотношения государственных и частных обязательств в сфере ГЧП, поскольку в условиях высокой рискованности инфраструктурных проектов может происходить искусственное увеличение финансово-экономических обязательств государства, выполнение которых, в случае сворачивания проекта, будет затратным для государства и населения как конечного плательщика любого проекта данного вида партнерства.

В связи с вышесказанным, к основным направлениям деятельности центра следует отнести:

подготовку и совершенствование законодательной базы ГЧП;

обоснование основных социально значимых государственных социальных обязательств, для выполнения которых необходимо привлечение частных инвестиций;

организацию и участие переговоров между государственным и частным партнерами;

разработка пакета типовых документов (договоров, контрактов, методик, нормативов, информационных листов и т.д.) с учетом специфики сферы реализации проектов ГЧП;

оценка подготовленных проектов по показателю «цена-качество»; проверка адекватности распределения рисков проекта между партнерами;

мониторинг эффективности реализации проектов ГЧП, формирование банка данных проектов ГЧП, нормативной и методической базы ГЧП;

информационно-консультационная поддержка подготовки и реализации проектов ГЧП; привлечение опытных специалистов на стадиях подготовки и реализации проектов ГЧП;

формирование позитивного имиджа ГЧП в обществе; обеспечение общественных обсуждений проектов ГЧП на этапах их подготовки и реализации;

выпуск специализированного печатного издания по актуальным проблемам развития ГЧП.

Накопление опыта в сфере реализации проектов ГЧП позволит государству быть более мобильным и эффективным при принятии решений. Государство не только не может быстро принимать решения, но и не умеет быстро отказаться от реализации уже принятых ошибочных решений [3]. Частично это связано с устоявшимся еще с советских времен менталитетом государственного управления, когда на управленческих ошибках не учатся, а наказывают за них. Это приводит к увеличению количества ошибок и усилению заинтересованности в минимизации личной ответственности за принятые решения при обязательном сохранении максимально возможных полномочий. Поэтому, когда возникает дилемма между необходимостью принимать решение и страхом ответственности за него, то в силу вступает принцип, что если можно что-то не решать без последствий за это, то решение не принимается.

Список использованных источников

1. Котов Е.В. Партнерство государства и бизнеса: новые возможности обеспечения устойчивого развития: монография / Е.В. Котов; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2013. – 121 с.
2. Шарингер Л. Новая модель инвестиционного партнерства государства и частного сектора // Российский экономический журнал. – 2004. – № 9-10. – С. 41-52.
3. 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.

**СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Кузьмина Е.С.,

магистрант

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

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д-р экон. наук, доцент,

профессор кафедры теории управления и

государственного администрирования,

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

г. Донецк

Строительство нового государства, как стратегической цели Донецкой Народной Республики, требует мобилизации всех имеющихся ресурсов, среди которых ключевым является человеческий ресурс. Развитие этого ресурса во многом зависит от формирования государственной социальной политики, направленной на повышение качества жизни населения.

На качество жизни населения влияет множество факторов, требующих не только дополнительных исследований, но и поиска инновационных подходов к совершенствованию управления этим процессом. Качество жизни населения как социально-экономическая категория, характеризующаяся такими показателями, как уровень жизни, уровень удовлетворения материальных и духовных потребностей, уровень развития социальных услуг, уровень охраны окружающей среды и др., изучалось многими зарубежными и отечественными учеными и практиками [1-2].

Повышение качества жизни человека как составная часть государственной социальной политики, во многом предопределяет степень развития социальной, экономической и политической ситуации в Донецкой Народной Республике (ДНР). Характеризуя состояние сложившейся ситуации в экономике и социальной сфере Республики следует отметить, что она крайне противоречива. Однако, учитывая то, что экономика ДНР развивается в условиях военных действий, тенденция ее развития имеет позитивный характер. Вместе с тем, сложившаяся ситуация в экономике и социальной сфере, требует поиска новых направлений и механизмов, обеспечивающих повышение качества жизни населения, целью которых является образование системы социальной защищённости граждан Республики.

Одним из элементов этой системы является социальное обеспечение, образующее свою локальную подсистему, развитие которой требует эффективного управления на основе инновационных методов, форм, принципов, технологий и т. п.

Анализ научной литературы указывает на то, что основой подсистемы социального обеспечения любой страны является механизм формирования и распределения государственных средств на социальные цели.

Как показывает практика, состояние существующего солидарно-распределительного механизма не в полной мере, выполняет функции социальной защиты населения. Создание эффективной системы социального обеспечения на основе накопительного страхового механизма в ближайшее не представляется возможным так как ее вначале необходимо адаптировать к новым условиям, а затем использовать солидарно-страховой механизм формирования и распределения. Проблема формирования такого механизма связана с текущей экономической ситуацией в Республике, которая не обеспечивает достойный уровень оплаты труда.

В этой ситуации накопительный страховой механизм не будет функционировать. Кроме того, если введение личных накопительных счетов

не будет сопровождаться повышением заработной платы, то социальная эффективность таких мер будет низкой.

Оптимальное финансирование социального обеспечения рационально на трехсторонней основе: предприниматель, работник, государство. Сегодня в основном применяется принцип дупартизма, то есть плательщиками взносов являются государство и предприниматели. Применение двустороннего принципа финансирования социального обеспечения обусловлено кризисными явлениями в экономике и, соответственно, тяжелым материальным положением населения [3].

Проведенный анализ формирования системы социального обеспечения, позволяет выделить проблемы, которые на наш взгляд, существенно влияют на ее развитие, а именно отсутствие:

общих методологических подходов к формированию социального государства;

эффективной нормативно-правовой базы, обеспечивающей регулирование занятости, рынка труда и стоимости труда;

единой концепции направленной на социальную защиту населения, а также регулирование взаимоотношений отношений между субъектами социальной сферы [4].

В качестве факторов влияющих на функционирование системы социального обеспечения следует выделить:

Во-первых, радикальное изменение экономических основ общества, переход от административно-командной к рыночной экономической модели требует радикального изменения принципов социальной политики и подходов к их реализации.

Во-вторых, государство может стать по-настоящему социальным только в том случае, если его три элемента - эффективная экономика, сильное правительство и общественные институты - будут постоянно и эффективно взаимодействовать.

В-третьих, коренная перестройка всей социальной сферы должна опираться на базовые принципы демократического социального государства:

- * приоритет прав человека и основных свобод в сочетании с принципом индивидуальной ответственности гражданина за свое материальное благосостояние;

- * солидарность, основанная на взаимосвязанности и взаимной ответственности общества и его членов;

- * оптимальная поддержка, как непосредственно со стороны самого государства, так и со стороны свободных объединений людей, которые все в большей степени способны взять на себя многие социальные задачи.

В-четвертых, в разработке государственных социальных программ должен доминировать перспективный, комплексный и социально ориентированный подход.

В-пятых, как показывает мировой опыт, огромную роль играют усилия государства, направленные на формирование среднего класса, адресную помощь бедным, прогрессивное налогообложение богатых [5].

Совершенствование технологии социального обеспечения позволит урегулировать отношения по социальному обеспечению. Кардинальной перестройки структуры социального обеспечения невозможно осуществить, так как это тормозится самим развитием общества. Однако можно попытаться адаптировать существующую технологию социального обеспечения к новым условиям и основать ее на позитивных тенденциях развития систем социального обеспечения за рубежом. Можно выделить основные приоритеты социальной политики:

- * признание ответственности государства за социальное положение своих граждан;

- * гарантировать бесплатное образование и медицинское обслуживание всем гражданам;

- * приведение минимальной заработной платы, стипендий и пособий в соответствии с реальным прожиточным минимумом;

* гарантировать своевременную выплату заработной платы работникам бюджетной сферы, пенсий, стипендий и т.д.;

*предотвращение массовой безработицы, переподготовка и повышение квалификации высвобождающейся рабочей силы;

* поддержка семей, матерей и детей, ветеранов и инвалидов;

• борьба с преступностью;

* повышение адресности.

Выводы.

Социальная политика государства должна быть направлена на решение приоритетных задач, выработку механизмов эффективного использования ресурсов, выделяемых на социальные цели, согласование государственных обязательств с реальными возможностями их финансирования.

Проведенный анализ сложившейся системы управления качеством жизни населения, указывает на необходимость поиска форм и методов, обеспечивающих решение выделенных проблем и факторов, влияющих на формирование системы социального обеспечения в ДНР.

Требуется разработка единой концепции обеспечивающей социальную защищенность граждан ДНР.

Предоставление социального обеспечения является эффективным механизмом системы социального управления, направленным на поддержание достойного уровня жизни граждан Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Шишкин С.В. Экономика социальной сферы: Учебное пособие. М., 2003г., 367с.

2. Борисевич В.И. Источники роста доходов и уровня жизни населения в современных условиях развития страны. Журнал «Вестник БГЭУ», 2012 г., №4, с.11-16.

3. Мясникович М.В., Дедков С.М. Макроэкономические аспекты повышения благосостояния и качества жизни населения. Журнал «Экономический бюллетень», 2009 г., с.45-58.

4. Социальное положение и уровень жизни населения в России: Статистический сборник./ Госкомстат России. - М., 2012.

5. Смирнов Е.П. Стратегия развития регионов: теория, практика, новые подходы [Электронный ресурс] // https://www.marketing.spb.ru/lib-special/regions/new_strategy.htm (дата обращения 22.10.2020).

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ БИЗНЕСА

*Леонтович Е.С.,
преподаватель кафедры теории
управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Возможность использовать цифровые инструменты стала необходимостью для общества, чтобы пережить продолжающийся кризис. Нынешняя кризисная ситуация оказала серьезное влияние на мировую экономику, однако вместе с этим ускорила процесс цифрового преобразования практически во всех сферах. Тот, кто уже пользовался интернет-технологиями в прошлом, имел некоторое преимущество, перед теми, кто только ступил на путь цифрового развития. Производство больше не может рассматриваться просто как центр затрат, подлежащий оптимизации, а скорее, как основной источник инноваций и устойчивости, обеспечиваемых передовыми производственными технологиями. Предприниматели, которые инвестировали в эти технологии раньше других, в период кризиса смогли адаптироваться гораздо быстрее, чем те, которые этого не сделали.

Пандемия привела некоторые фирмы в хаос: закрыв их или подавив спрос, который они не могут удовлетворить; нарушив их цепочки поставок, что привело к изменениям, которые раньше считались невообразимыми. С одной стороны, некоторые фирмы приспособляются к кризису с помощью тактических мер, таких как сокращение расходов, переориентация отдельных

частей производства и диверсификация поставщиков. С другой стороны, мы также являемся свидетелями того, как лидеры вносят быстрые и кардинальные изменения, не делая дополнительных инвестиций посредством стратегических мер, таких как инновации в их бизнес-моделях и моделях работы, перенастраивая существующие технологии для удаленного управления их инфраструктурой и обеспечении прямого цифрового сотрудничества.

Фирмы, занимающиеся цифровыми технологиями, выросли намного быстрее. Такой быстрый рост был обусловлен совершенствованием информационных и коммуникационных технологий и резким увеличением способности собирать, обрабатывать и передавать информацию. Однако способность собирать и обрабатывать информацию является лишь необходимым, но не достаточным условием для возникновения новых фирм и отраслей. Быстрорастущими фирмами являются те, которые не только используют информацию, но и обладают способностью превращать ее в ценные продукты и услуги [1].

Нынешняя ситуация создала лавину перемен. Этот беспрецедентный сценарий создал необходимость быстрых и радикальных действий. Уже ясно, что цифровая экономика будет играть все более важную роль в восстановлении мировой экономики после пандемии, т.к. система, построенная на цифровой экономике, устойчива, гибка и способна быстро адаптироваться к изменениям [2].

Однако, в ходе внедрения и использования цифровых технологий, предприниматели сталкиваются с рядом проблем: нехватка и ограниченность доступа к инвестиционным ресурсам, недостаточно развитая инфраструктура, нехватка высококвалифицированных кадров и т.п. В связи с этим, именно государство может стать тем локомотивом, который приведет к более широкому применению цифровых технологий.

Господдержка в освоении и внедрении цифровых технологий может осуществляться в следующих направлениях:

1. Введение налоговых стимулов и льгот для развития цифровых технологий. Дополнительные льготы и налоговые стимулы, стимулировали бы более интенсивные вложения компаний в цифровые технологии.

2. Изменения в правовом регулировании в сфере цифровой экономики. Необходимо принятие нормативных актов, регулирующих развитие цифровой экономики; требуется доработка законодательства с учетом прав, обязанностей, и ответственности.

3. Развитие технологических платформ. Одним из барьеров развития цифровых технологий является невозможность синхронной работы группы компаний. Для устранения данного барьера государство может выступать организатором технологических платформ, объединяющих разные организации.

4. Стимулирование конкуренции. Цифровая экономика имеет достаточно широкий спектр направлений, что развиваться за счет усилий узкого круга компаний просто невозможно. В связи с этим, большую роль в развитии этой экономики будет играть частный бизнес, а государству необходимо развивать инфраструктуру и создавать условия для поддержки частных инициатив.

5. Подготовка высококвалифицированных кадров. С развитием цифровых технологий помимо IT-специалистов, требуется большее количество квалифицированных кадров, умеющих работать в цифровой среде.

6. Обеспечение кибербезопасности. Особую важность приобретает обеспечение уверенности в том, что все используемые и хранимые данные будут надежно защищены. Такую уверенность может обеспечить государство выработав правовые нормы борьбы с киберпреступностью [1].

Предпринимательство является основой любого общества для создания рабочих мест и экономического вклада. Бизнес, особенно малый и средний, является достаточно гибким, а также обладает хорошей реакцией к изменениям, поэтому он достаточно быстро приспосабливается к условиям

внешних вызовов и сможет предоставить своим клиентам, партнерам, местному сообществу лучшие возможности для выживания и процветания в долгосрочной перспективе.

Таким образом, изменения, происходящие на уровне компаний, являются основой происходящей цифровизации. Однако, стоит учесть, что данные изменения необходимо подкрепить как в системе правового регулирования, так и в системе государственного управления. Сегодня бизнес беспокоят вопросы связанные с необходимостью обеспечения кибербезопасности и управления информационными рисками. И именно государству необходимо сформировать цифровую среду в рамках единой концепции, с четким обозначением и пониманием целей, задач и используемых инструментов.

Список использованных источников

1. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса: монография / под ред. Д. С. Медовников - Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2017. – С. 121.

2. Как цифровые предприниматели помогут формировать мир после пандемии COVID-19 / Брайан А. Вонг [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.weforum.org/platforms/covid-action-platform/articles/entrepreneurs-must-embrace-digital-during-pandemic-for-society>

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Логачева А.В.,

магистрант

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

г. Донецк

Воробьёва Л.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

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

г. Донецк

Современный мир становится всё более открытым и динамичным, но активные процессы глобализации отнюдь не означают повышение степени надежности. С каждым годом общее количество проживающего на Земле населения увеличивается. С динамикой увеличения количества населения на планете и выживанием человечества непосредственно связаны такие ресурсы, как:

- пропитание;
- изменение климата;
- загрязнение окружающей среды и др.

Недостаточное количество ресурсов и нерациональный способ их распределения приводят к большому числу противоречий, например, между более и менее развитыми государствами, сферами общественной жизни. С целью преодоления такой несогласованности формируются различные положения и доктрины. Одним из таковых является понятие «устойчивое

развитие», которое используется в документах Организации Объединённых Наций, начиная с 80-х гг. XX века. Устойчивое развитие – это развитие общества, при котором устанавливается равновесие, как между сферами общественной жизни, так и между обществом и природой. Под таким равновесием понимается разумное использование имеющихся ресурсов с целью обеспечения достойной жизни населения. Устойчивое развитие, как известно, можно обеспечить, учитывая и прогнозируя параметры ключевых его компонентов, таких как: социальная сфера, экономика и экология [5].

Следует отметить, что решение главных проблем человечества недостаточно изучено и нуждается в целостном исследовании факторов, которые влияют на устойчивое развитие общества. Сегодня целесообразно с заинтересованными в решении этих вопросов, разработать систему мер комплексного решения перечисленных проблем.

В этой связи следует отметить, что Концепция устойчивого развития включает в себя несколько положений, среди которых:

1. Продолжение процесса демократизации;
2. обеспечение достойной жизни для каждого человека путем установления равных возможностей;
3. ответственность международных организаций и правительств при принятии решений проблем глобального характера;
4. углубление отношений сотрудничества между государствами [1].

Перечисленные положения – это качественная попытка применения системного подхода к решению проблем социального характера. Однако следует сделать особый акцент на решении вопросов социальной сферы, поскольку устойчивое развитие предполагает достижение высоких социальных показателей, а именно они и являются отражением цели социальной политики, которая, в свою очередь, является показателем уровня цивилизованного развития государства.

Социальная политика государства является многомерным и многоступенчатым процессом. В широком смысле под социальной

политикой понимается взаимоотношения ключевых элементов социальной структуры общества по вопросу изменения и сохранения социального положения населения в целом и отдельных его составляющих, а именно: классов, слоёв, общностей [2].

В узком смысле социальная политика является составной частью внутренней политики государства, которая воплощается в реализации его социальных программ и проектов, регулирующих взаимодействие в обществе и интересы основных социальных групп населения [4]. Исходя из понимания сути данных определений, можно сделать вывод о том, что они сформированы в обстановке относительно стабильного международного политического и экономического состояния, что совсем не характерно нынешним реалиям. Как видим, формулировки рассматриваемого определения потеряли свою актуальность и требуют корректировки.

Так, в современных реалиях, социальная политика охватывает влияние не только на общество в целом, но и на отдельного индивидуума, что расширяет и углубляет её содержание. Базой для построения разумной социальной политики может быть изучение формирующихся у отдельных слоёв населения социальных потребностей (например, в форме социальных интересов, относительно получения социальных благ). Главное направление социальной политики – образование государства равных возможностей, а также дифференциация двух составляющих такой политики: социальное развитие и социальная защита. В соответствии с изложенным выше, цели отмеченных составляющих элементов детализируются в задачах, которые включают в себя:

- обеспечение занятости населения;
- совершенствование условий оплаты труда;
- реализацию заявляемых прав и гарантий в социальной сфере;
- социальную поддержку населения.

Как видим, социальная политика – очень важный регулятор современного общества, в котором социокультурные связи, религия и

рыночные отношения уже недостаточны для сохранения общности различного вида и типа.

Социальная политика включает:

- занятость и безработицу;
- науку и образование;
- социальное обеспечение, гарантии, защиту и помощь;
- здравоохранение.

Активность социальной политики прослеживается в результате возникающего социального равновесия, которое невозможно нейтрализовать рынком. В реальной практике социальная политика затрудняет развитие экономической сферы, однако без регулирующей роли социальной сферы возникнет угроза стабильного существования общества в целом.

Цель социальной политики заключается в сохранении обществом своей целостности в условиях социально-экономических свобод рынка и при исключении трудностей с его стороны, которые привели бы к дестабилизации общественных отношений и связей. Кроме того, обеспечивая определенный стандарт жизни, социальная политика оказывает значимое влияние на человеческий фактор, что находит свое отражение в качестве рабочей силы. Посредством своей социальной политики, государство создает массового потребителя, что является стимулом для производства товаров и услуг. Все эти факторы превращают социальную политику в структурный элемент, часть управления любым современным обществом [3].

Таким образом, устойчивое развитие общества и государства требует стабильного и эффективного развития экономики, а это, в свою очередь, невозможно без грамотного формирования и реализации социальной политики на всех её уровнях: государственном, муниципальном и корпоративном.

Список использованных источников

1. Бобылёва С.Н., Григорьева Л.М. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2016 год / под ред. С.Н. Бобылева, Л.М.

Григорьева. — Москва : Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2016. - 298 с.

2. Волгин Н.А., Щербаков А.И. Социальная политика, труд и занятость: проблемы, противоречия, перспективы / Н.А. Волгин, А.И. Щербаков // Российская академия гос. службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : РАГС : Деп. Труда и занятости Правительства Москвы, 1995. – 179 с.

3. Данилов-Данильян В. И., Пискулова Н. А Устойчивое развитие: Новые вызовы: Учебник для вузов/ Под общ. ред. В. И. Данилова-Данильяна, Н. А. Пискуловой. — М.: Издательство «Аспект Пресс», 2015. — 336 с.

4. Смирнов С.Н. Региональные аспекты социальной политики / С.Н. Смирнов. – Москва : Гелиос АРВ, 1999. – 317 с.

5. Цели в области устойчивого развития / Официальный сайт Организации Объединенных Наций. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/> (дата обращения 06.11.2020)

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Кислюк Е.В.,

канд. гос. упр., доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Назнойная-Орлова А.П.,

магистрант

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

В условиях создания инновационной экономики любого государства управление социальной сферой требует кардинального обновления. Ключевым вопросом долгосрочной социально-экономической политики государства является последовательное повышение качества и уровня жизни населения на основе повышения конкурентоспособности национальной экономики, ее выхода на траекторию устойчивого инновационного развития с дальнейшим экономическим и политическим подъемом государства в мировом сообществе.

Согласно Конституции, Донецкая Народная Республика является демократическим, социальным и правовым государством. Реализация этой конституционной нормы предусматривает активную деятельность государства, направленную на обеспечение высокого уровня социальной защищенности граждан, достижения социальной справедливости и солидарности, гармонизацию отношений между институтами

государственного управления и гражданским обществом и т.п. Социальное государство – это государство, конечной целью которого является высокий уровень жизни населения, устойчивое развитие отраслей социальной сферы, повышение качества общественных услуг, соблюдение и расширение прав и свобод человека.

Специфика социальной сферы заключается в том, что эффект ее успешного развития в основном выражается в получении нематериальных благ, качественном повышении материального благосостояния уровня здоровья и интеллекта членов общества.

Основной элемент системы – человек, одновременно являющийся ее объектом и субъектом управления. Социальная сфера представляет собой целостную подсистему, которая постоянно меняется, порожденную объективной потребностью общества в непрерывном воспроизведении субъектов социального процесса. Эта стойкая сфера деятельности людей по воспроизводству своей жизни, его условий находится под более жестким государственным контролем и предусматривает наличие государственной стратегии ее системного развития.

Указанный вид управленческой деятельности имеет главной целью влияние на сферу жизнедеятельности общества, непосредственно связанную с удовлетворением материальных и духовных потребностей человека, функционированием социальной инфраструктуры, предоставлением социальных благ и услуг. Социальная сфера в условиях создания и развития инновационной экономики призвана наполнять другие сферы (экономическую, политическую, духовную) интеллектуальным продуктом (новые знания, интеллектуальная собственность и информация), способным менять основы жизнедеятельности общества, обеспечить пересмотр многих социокультурных приоритетов и ценностей, сформировать общественную потребность в инновационном и интеллектуальном продукте.

Одной из существенных причин неэффективности государственного управления социальной сферой является отсутствие привлечения

значительной массы людей в экономическую, политическую и социальную деятельность, которая проецируется на всю социальную действительность. Эффективность государственного управления социальной сферой рассматривается как результат сложного взаимодействия различных факторов, среди которых доминируют человеческие и социальные факторы. С этой точки зрения эффективность власти должна оцениваться по степени защищенности сбалансированных интересов общества и государства. Работу государственного аппарата можно признать действительно эффективной только в том случае, если он успешно решает проблему оптимальной защиты общества, социальных групп и каждого человека.

Именно поэтому, ссылаясь на вышесказанное, можно выделить следующие критерии эффективности государственного управления социальной сферой:

- степень соответствия направлений, содержания и результатов деятельности управленческих структур и работников тем ее параметрам, которые определены функциями и статусом управленческого работника;
- законность решений и действий соответствующих управленческих структур и работников, поскольку соблюдение правовых и других установленных норм является элементарной предпосылкой эффективности управления;
- реальность влияния управленческой деятельности на состояние и развитие объектов управления, поскольку любые управленческие решения и действия теряют всякий смысл, если они не направлены на объекты управления и, в конечном итоге, не обеспечат их реального функционирования и развития;
- глубина учета и выражения в управленческих решениях и действиях коренных и комплексных потребностей, интересов и целей людей;
- правдивость и целесообразность управленческой информации, которая доводится до общества управленческими структурами и работниками.

В связи с этим, можно выделить направления, которые позволят решить проблемы повышения эффективности государственного управления социальной сферой:

1) пересмотреть принципы финансирования государственного аппарата, что позволит, не увеличивая бюджетные расходы, обеспечить рост эффективности труда руководителей;

2) выработать единые принципы должностного роста государственных служащих, в том числе механизмы эффективного использования кадрового резерва и ротации кадров в единой системе государственной гражданской службы;

3) создать нормативную основу и современную инфраструктуру функционирования государственной власти и управления, местного самоуправления, усовершенствовать подготовку и повышение квалификации и оценки труда государственных служащих в отношении их деятельности по управлению социальной сферой.

Таким образом, эффективное управление социальной сферой оказывает огромное влияние на укрепление социального единства, уровня доверия к социальным институтам, что, в свою очередь, сказывается на социально-экономическом прогрессе государства.

Внедрение более эффективной системы управления социальной сферой в условиях преобразования экономики ДНР позволит достичь повышения уровня жизни населения на основе самореализации каждого гражданина, снижения социального неравенства, сохранения культурных ценностей Республики, утверждения экономической и политической роли государства в мировом сообществе.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Ободец Р.В.

*д-р экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

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

г. Донецк

Ткачик Т.И.

бакалавр

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

г. Донецк

Современные изменения в общественных отношениях связывают с трансформацией системы ценностей и осмыслением новой парадигмы социального прогресса – развития человека, его способностей и потребностей. Эффективный механизм социализации экономики является ориентиром государства и общества относительно получения экономических преимуществ с целью повышения качества жизни и обеспечения человеческого развития, что и определяет актуальность данного исследования.

Проблемы социализации экономики исследовались представителями самых разнообразных школ и течений в разные эпохи и периоды. В частности, эти вопросы рассматривались в трудах Дж. Кейнса, К. Маркса, Ф. Энгельса, А. Смита, Д. Норта, М. Фридмена, и других выдающихся экономистов.

Социализация экономического развития рассматривается в качестве процесса социальной переориентации производства и воспроизводства в

целом, отношения персонала к месту труда, наполнения экономической жизни человека социальными нормами и принципами.

Социализация экономики – это проникновение в сферы экономической и внеэкономической деятельности отношений, способствующих улучшению благосостояния населения как непосредственно, так и опосредованно, через формирование условий к самовыражению человека. Процесс социализации экономики определяется деятельностью государства, направленной на формирование условий и возможностей обеспечения сбалансированного социально-экономического развития с приоритетностью достижения социальных целей.

Социализация предполагает радикальное улучшение качества жизни и существенное повышение уровня жизни населения, включающее чрезвычайно широкий спектр социально-экономических явлений: характер занятости и условия труда; уровень образования и профессионально-квалификационной подготовки; размер и структуру доходов и расходов; потребление продовольственных и непродовольственных товаров, их качество и объем; структуру и качество платных услуг; обеспеченность жильем и его благоустройство; объемы накопленного имущества и личных сбережений; масштабы привлечения к культурной жизни; системы социального обеспечения и социального страхования; экономические условия жизнедеятельности; состояние генофонда населения общества [3].

Без опережающих процессов государственного строительства, без соответствующего законодательства, без предварительного решения проблем социальной защиты населения невозможно осуществить социально-экономические реформы.

Анализ основных тенденций экономического развития большинства стран мира позволяет выделить следующие направления социализации экономики:

- появление и развитие среднего класса, а также увеличение его веса в экономической среде;

- изменение характера и содержания труда в сторону уменьшения противоречий между трудом и капиталом;

- развитие интеллектуальных возможностей и интеллектуального капитала работников в соответствии с новыми потребностями и требованиями общественного производства;

- существенные и динамические изменения в системе отношений собственности, в частности трансформации форм собственности;

- увеличение социальной роли государства;

- увеличение возможностей реализации личностью своих потребностей и возможностей за счет более свободного доступа к услугам образования, здравоохранения, искусства и тому подобное [4].

На наш взгляд, экономическая социализация должна рассматриваться как уравнивание интересов различных социальных групп в процессе формирования и реализации экономической политики, а ее содержание должно отражать качественные изменения в структуре спроса и потребления, уровне жизни, условиях всестороннего развития человека.

Следует отметить, что уровень экономической социализации Донецкой Народной Республики невысок. Среди проблем, препятствующих развитию человеческого капитала, следует отметить следующие:

- военное положение, экономические, политические санкции, правовая неопределенность;

- высокий уровень безработицы, в том числе скрытой;

- непрерывное повышение цен на товары первой необходимости;

- низкий уровень оплаты труда. Оплата труда выполняет стимулирующую функцию и напрямую зависит от уровня реализации трудового потенциала работников. Доказано, что низкий уровень заработной платы приводит к деградации трудового потенциала человека;

- проблема стимулирования и поддержания малого и среднего бизнеса в виду отсутствия налаженного механизма государственной поддержки малого

и среднего бизнеса, нестабильности налогового законодательства, высокой системы штрафов;

- отрицательная динамика наблюдается по таким показателям, как коррупция, уровень преступности, доступность жилья, экологическая обстановка и другие;

- снижение уровня качества социальных услуг: образования, социальной поддержки и обеспечения, здравоохранения.

Анализ полученных данных свидетельствует о ежегодном сокращении количества бюджетных мест в образовательных учреждениях. Так, в 2018 году количество зачисленных студентов на бюджетные места составило 74 % (11251 чел.), в 2019 году – 63% (8555 чел.), в 2020 году – 51% (7940 чел.) [2].

Анализируя основные показатели социально-экономического развития Донецкой Народной Республики за 2017-2020 годы, можно отметить негативную тенденцию – уровень рождаемости уменьшился с 5,1 (в 2017 г.) до 4,6 на 1000 населения, а уровень смертности остался прежним – 14,6 на 1000 населения, в результате чего естественная убыль населения составила - 10,0 (против -9,5 в 2017 г.) [1].

Касаясь проблемы минимальной заработной платы и прожиточного минимума, стоит отметить, что в ДНР пока не принят законопроект «О прожиточном минимуме», способствующий реализации социальной политики и установлению государственных гарантий для граждан Республики.

По нашему мнению, в Донецкой Народной Республике на первый план должна выдвигаться социальная долгосрочная стратегия развития. Ведь известно, что принятие стратегических решений на основе нечеткой (или устаревшей) информации увеличивает неопределенность, снижает качество управления, дестабилизирует ситуацию и приводит к появлению деструктивных колебаний, «раскачивающих» социально-экономическую систему.

Таким образом, экономическая социализация проявляется в социальной переориентации производства, труда и жизни людей, смягчении социальной дифференциации и повышении значимости социальной сферы. В целях усиления социализации экономики необходимо принять ряд мер по совершенствованию правовой базы регулирования социальной сферы, рационализации института социальной политики в области организации и системы оплаты труда, налогообложения доходов, социальной защиты и страхования. Решение проблем, связанных с развитием социально ориентированной экономики возможно только на основе совместной работы и консолидированных действий государства, представителей среднего и малого бизнеса и структурированного гражданского общества.

Список использованных источников

1. Отчет Министра здравоохранения Донецкой Народной Республики Долгошапка Ольги Николаевны на заседании итоговой коллегии Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики 01 марта 2019 г. «Об основных показателях здоровья населения, итогах деятельности учреждений здравоохранения Донецкой Народной Республики в 2018 году, проблемах и путях их решения».
2. Доклад Министра образования и науки Донецкой Народной Республики Кушакова Михаила Николаевича «Об итогах вступительной кампании 2020 года».
3. Сакс Дж. Экономика переходного периода: уроки для Украины / Дж. Сакс, О. Пивоварский. – К.: Основы, 1996. – С. 23.
4. Салюта Ю.М. Социализация экономики: объективная необходимость и основные направления в Украине / Ю.М. Салюта. – КНЭУ, 2004. – С. 74

**МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ:
ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ**

*Плотникова Д.В.,
магистрант*

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

*Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Важным фактором развития государственного управления является социализация экономической политики. Наряду с принципом экономического роста, обеспечивающим повышение качества жизни населения, социализацию экономической политики предопределяет государственная социальная ориентация развития экономической подсистемы общества.

Как отмечают ученые «Социализация экономики является объективной необходимостью современного состояния продуктивных сил и производственных отношений. Экономическая же политика отображает особенности той или иной страны, уровень понимания, направленности и реализации этих требований обществом с помощью определённых механизмов государственного управления...» [1].

Вопросам социализации экономической политики в своих работах также уделяли внимание Андреев А.Л., Абалкин Л.И., Критский М.М., Фетисов В.Я. и другие ученые, однако, на сегодняшний день, данная тема является актуальной и до конца не исследованной [2-3].

Проведенный анализ развития экономики Донецкой Народной Республики (ДНР), позволяет сделать вывод о том, что с учетом влияния внешних и внутренних политических и экономических факторов, прослеживается обратная зависимость между наличием социальных проблем и экономическим развитием государства (рис. 1)

| Социальные проблемы в государстве | Экономическое развитие государства |
|---|--|
| Сокращение рождаемости, старение населения. | Отток квалифицированных кадров, высокая доля пенсионных выплат. |
| Миграция населения. | |
| Бедность, отсутствие рабочих мест. | Снижение экономической активности населения. |
| Ухудшение экологической ситуации. | |
| Устаревшая материально-техническая база в медицинских учреждениях. | |
| Ограниченное количество мест санитарно-курортной сферы, ухудшение экологии. | Отсутствие дополнительного притока материальных средств в бюджет. |
| Устаревшая материально-техническая база в учебных учреждениях. | Потеря качества образования населения приводит к появлению низкопрофильных специалистов. |

Рис.1 Зависимость между показателями социальных проблем и экономического развития государства

Из представленной классификации (рис.1) видно, что интенсивный рост социальных проблем, порождается падением уровня экономического развития государства.

Таким образом, можно сделать вывод: во-первых; что уровни социального и экономического развития государства взаимосвязаны и

зависят от степени социализации государственной экономической политики; во-вторых, социализация экономической политики государства рассматривается как переориентация экономики с экономических критериев развития на критерии человеческого развития; в-третьих, одной из характеристик современного постиндустриального общества является переход к новому уровню общественного развития, важнейшим фактором которого являются инновации, которые воплощены в материальных и человеческих капитальных ресурсах; в-четвертых, человек представляет собой не только решающий фактор экономики, но и важнейший источник инноваций и двигатель научно-технического развития.

Из проведенной оценки сложившейся социально-экономической политики Донецкой Народной Республикой следует, что перед государством стоит стратегическая задача выхода на новые уровни развития, которые будут характеризоваться с одной стороны – растущей экономикой, а с другой – высокими социальными стандартами. Ее решение, на наш взгляд, предопределяет реализация следующих направлений:

Обеспечение роста доходов работающего населения, и как следствие роста роли высококвалифицированного труда. Это позволит минимизировать отток квалифицированных кадров, соответственно сократить долю пенсионных выплат из бюджета. Также данное направление будет способствовать модернизации экономики, что обеспечит инновационный путь развития благодаря качеству человеческого капитала.

Внедрение политики налоговых льгот. Это направление должно способствовать активной разработке нормативно-правовых актов, формирующих эффективную политику методов налогообложения, в первую очередь - освобождению прожиточного минимума от налогообложения. Немаловажным фактором будет также являться общественное обсуждение нормативов минимального уровня оплаты труда в бюджетной сфере.

Особо значимым направлением является модернизации института социальной защиты. Мероприятия в данной области основываются на создании многоуровневой системы социальной защиты (рис. 2).

Важным направлением является создание механизма обмена информацией между властью и гражданским обществом. Это позволит значительно повысить информационную открытость, позволит своевременно информировать о возникающих проблемах, оперативно предпринимать шаги по их решению. Немаловажной также является оценка социальных нововведений, поэтому важно создать механизм обратной связи: проведение социологических исследований и опросов, на предмет социальной лояльности и удовлетворенности общества.

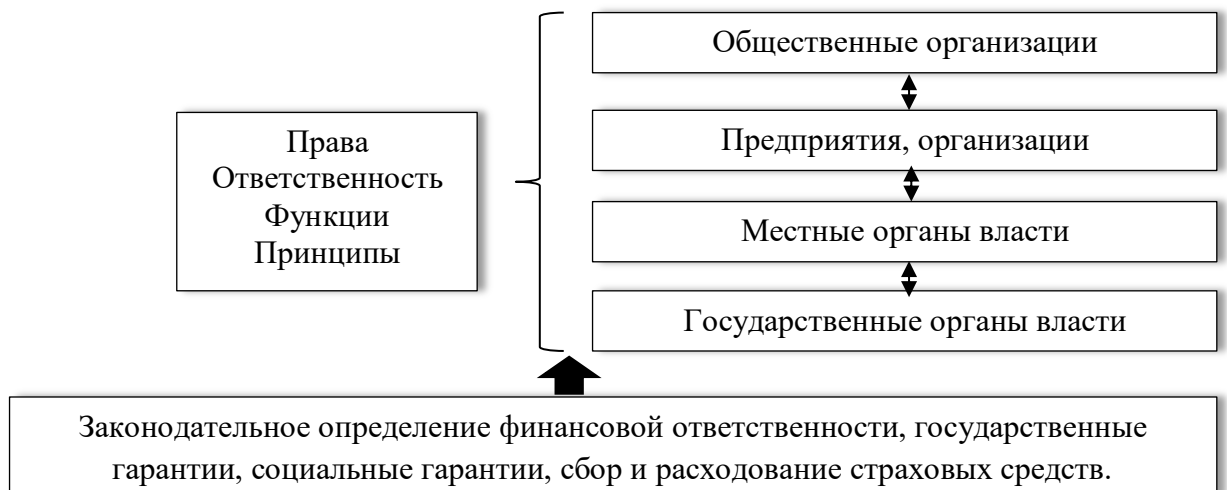


Рис.2. Многоуровневая система социальной защиты

Также следует отметить, что на сегодняшний день, при исследовании параметров социализации экономики следует уделять внимание не только показателям качества жизни, уровню потребления материальных благ, доли среднего класса, но и качественным изменениям общества, а именно его динамике ценностей: вытеснение коллективизма, социального равенства, ценностями личной ответственности, индивидуальных достижений и конкуренции. Следовательно, на государство возложена задача обеспечить

свободу экономической деятельности, поддержку личностных достижений, как социальных факторов развития общества.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Проведенная оценка сложившейся практики формирования механизмов социализации экономической политики указывает на необходимость:

разработки и внедрения новых подходов, способствующих совершенствованию сложившейся системы мотивации оплаты труда;

пересмотра налоговой политики в сложившейся практике налогообложения доходов;

внедрения инновационных форм и методов, обеспечивающих развитие эффективной социальной защита и социального страхования;

развития социализации человека и всего общества в когнитивном направлении;

разработки концепции развития экономики государства в когнитивном направлении на основе механизмов социализации государственной экономической политики.

2. В современных условиях, социализация экономики является неотъемлемым условием устойчивого развития государства.

3. Механизмы социализации государственной экономической политики позволят социально переориентировать систему народного хозяйства, провести гуманизацию труда и жизнедеятельности людей, поднять на более высокий уровень значимость социальной сферы.

Список использованных источников

1. Механизмы социализации государственной экономической политики: коллективная монография / под общ. ред. А.Д. Шемякова, Л.А. Воробьёвой. – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 111 с.

2. Абалкин Л. И. О концепции государственной социальной политики // Абалкин Л. Избранные труды в IV тт. Т. IV. М., 2000, с. 639-657.

3. Шутаева Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации// Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, -№ 1, -2014. - С. 186 -194.

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Пушкарева Н.А.,

канд. гос. упр., доцент

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»,*

г. Донецк

Генова А.А.,

канд. экон. наук

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»,*

г. Донецк

Рассматривая вопросы региональной организации публичного управления, следует анализировать не только иерархическую структуру органов публичной власти «по вертикали», но и рассматривать функциональное деление власти на законодательную, исполнительную и судебную, а также взаимодействие и разграничение полномочий государственного управления и местного самоуправления «по горизонтали».

Теоретические и практические вопросы организации системы органов публичного управления «по вертикали» обычно не вызывают дискуссий, т.к. четко определены в нормативно-правовых актах государства, регламентирующих деятельность органов государственной власти и местного самоуправления. Базовые постулаты построения иерархии органов публичного управления, зачастую, заложены в основном законе государства - Конституции, и зависят от формы государственного устройства [1, с. 22-23].

В унитарном государстве основным принципом региональной организации публичной власти является централизация государственной власти, создание политически зависимых властных органов. В федеративном

государстве публичная власть организована на принципах децентрализации государственного управления, а сама региональная власть является проекцией общенациональной власти, повторяя те же организационные формы на более низких уровнях управления [2].

Организация публичного управления «по вертикали» является более дискуссионным вопросом, особенно в вопросах разграничения полномочий между органами государственного управления и местного самоуправления. Региональная организация публичной власти «по горизонтали» в унитарном государстве напрямую зависит от выбранной модели (системы) местного самоуправления. В федеративном государстве речь идет об относительно автономных органах власти на уровне субъектов федерации. Не стоит забывать, что реализация данных положений осуществляется в рамках классического разделения власти на ветви, в т.ч. на региональном и местном уровнях (табл.).

Таблица

Система организации публичного управления в Российской Федерации

| <i>Ветви власти</i> | <i>Законодательная</i> | <i>Исполнительная</i> | <i>Судебная</i> |
|------------------------------------|---|--|---|
| <i>Президент</i> | Президент России не относится ни к одной ветви власти, обеспечивает их согласованное функционирование без прямого руководства | | |
| <i>Федеральный уровень</i> | Федеральное Собрание РФ | Правительство РФ и ФОИВ | Суды высшей инстанции |
| <i>Уровень субъектов Федерации</i> | Законодательные (представительные) органы субъектов РФ | Органы исполнительной власти субъектов РФ | Суды II инстанции (не относятся к органам субъекта РФ) |
| <i>Местное самоуправление</i> | Законодательные (представительные) органы местного самоуправления | Органы исполнительной власти местного самоуправления | Суды I инстанции (не относятся к органам местного самоуправления) |

В мировой практике публичного управления используются четыре основные системы территориальной власти: централизованная, англо-

американская, европейская смешанная элитная (континентальная или французская) и европейская смешанная с отдельной иерархией управления.

Система территориальной власти - определены законом отношения органов государственного управления и местного самоуправления.

Централизованная система предполагает, что на всех уровнях, ниже общегосударственного, управление осуществляется органами государственной власти, которые формируются правительством или главой государства и подчиняются по вертикали (СССР, КНР и др.).

Англо-американская система исходит из того, что управление на всех уровнях осуществляют органы местного самоуправления, избираемые населением соответствующих территориальных единиц. На этих уровнях функционируют также местные органы министерств и ведомств, наделенные специальными функциями, но органов государственной власти общей компетенции нет (Бразилия, Великобритания, США, Швейцария и др.).

Европейская смешанная элитная система создана на объединении прямого государственного управления и местного самоуправления (Италия, Франция, Украина и многие другие европейские страны).

Европейская смешанная система с отдельной иерархией управления построена по тому же принципу, как и предыдущая, но имеет свои особенности: управление на областном и районном уровнях осуществляется только областной государственной администрацией, а на нижнем - только органами местного самоуправления (Болгария, Польша и др.).

Анализ существующих моделей показывает, что система региональной организации публичного управления в любой стране имеет три уровня: общегосударственный (национальный), региональный (область, район) и местный (село, поселок, город). На каждом из них действуют соответствующие управленческие структуры – органы государственного управления и местного самоуправления. Вместе они образуют систему публичного управления.

Список использованных источников

1. Ильягуев, Д.М. Соотношение организации публичной власти на государственном, региональном и местном уровнях [Электронный ресурс] / Д.М. Ильягуев // Проблемы экономики и юридической практики. – 2012. - № 2. - С. 22-26. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-organizatsii-publichnoy-vlasti-na-gosudarstvennom-regionalnom-i-mestnom-urovnyah/viewer>
2. Баранов, Н.А. Региональная и местная власть в современном государстве [Электронный ресурс] / Н.А. Баранов // Персональный сайт Николая Баранова. - Режим доступа: <https://www.nicbar.ru/politology/study/kurs-politicheskaya-regionalistika/188-lectsiya-9-regionalnaya-i-mestnaya-vlast-v-sovremennom-gosudarstve>

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Пьяных В.Н.,

магистрант

ГОУ ВПО «Донецкая академия

управления и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Воробьёва Л.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия

управления и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Следует отметить, что на сегодняшний день существует определенный разрыв между социальной сферой и экономическим сектором. Это вызывает ряд обоснованных противоречий в окружающем нас обществе. Несмотря на то, что во многих отраслях промышленности, сельскохозяйственном секторе, сфере транспорта происходит медленный, но уверенный этап восстановления, в социальной же сфере, включающей в себя здравоохранение, образование, науку, данный процесс восстановления явно замедлен. Связано это, прежде всего, с тем, что существующая экономическая система не имеет сегодня возможности в полной мере обеспечить соответствующую финансовую базу, а, следовательно, удовлетворить потребности социальной сферы в полном объеме. Известно, что между социальными и экономическими явлениями существует прямая

взаимосвязь и это не может не отразиться на общем состоянии дел в республике. Кроме того, преобразования в экономической и социальной сферах взаимосвязаны. Так как экономика в республике не развивается по ряду причин в полную силу, то, соответственно, финансирования, необходимого для соблюдения элементарных конституционных прав граждан нашего государства, а именно прав на бесплатное образование и жилье, пенсионное страхование, здравоохранение и т.д., катастрофически не хватает. Отрицательно сказывается на росте социального потенциала и сравнительно невысокий уровень заработной платы, который напрямую влияет на качество жизни граждан.

Как известно, существующий механизм социализации должен оказывать воздействие на большинство экономических явлений. Он должен регулировать социально-трудовые отношения, а, следовательно, понижать уровень социальных рисков путем повышения социальной защищенности работников. Одним из условий снижения уровня социальных рисков может быть выравнивание доходов. При этом, прежде всего, необходимо, повысить заинтересованность работников в достижении конечных результатов. Это можно сделать за счет привлечения их к управлению, и укреплению, таким образом, социального партнерства.

К реформированию в социальной сфере следует подходить последовательно, так как несостоятельность и непродуманность реформ могут только усугубить положение в социальном секторе. Для скорейшего достижения положительных результатов в основных секторах социальной сферы необходимо разрабатывать и реализовывать национальные проекты, направленные на преобразования, связанные с основными направлениями жизнедеятельности общества.

Механизмы социализации экономики должны быть направлены на синхронизацию целей экономики с приоритетами развития самого человека. Преобразования в социальной сфере, которые связаны с повышением социального потенциала, должны касаться целого ряда отношений

социального направления. Отдельные составляющие части социального сектора должны модернизироваться системно. Важно усовершенствовать сам институт социальной политики нашего государства.

Добиться положительной динамики и качественного изменения в показателях социального потенциала можно только осуществив принцип социальной всеохватывающей справедливости. Для этого необходимо наладить такой механизм распределения социальных благ, при котором эта справедливость будет максимально возможна. Для саморазвития и самореализации человека социальная справедливость имеет большое значение, так как она отражает восприятие в коллективном сознании общества характера распределительных отношений.

В условиях нестабильного экономического и политического положения нашей Республики социализация экономической политики имеет немаловажное значение, поэтому является одним из приоритетных направлений. Необходимость разработки механизмов социализации обусловлена демографическими, экономическими, социальными, военными и др. проблемами, которые не могут быть решены сиюминутно и требуют для своего решения определенных усилий.

Социализация подразумевает радикальное улучшение качества жизни, как следствие, повышение самого уровня жизни населения и включает в себя огромный перечень социально-экономических явлений. Любым экономическим отношениям характерны социальные последствия. В связи с этим происходит усиление и укрепление социальной ориентации экономики. Финансирование экономики, и, следовательно, социального сектора, напрямую зависит от направленности всех общественных процессов на человека, с его духовными и физическими потребностями, обеспечение его материального достатка. Это и направляет стратегию социально-экономического развития в русло социально ориентированной рыночной экономики.

В ситуации, в которой оказалось наше государство, одна из главных задач, относящихся к социальной сфере, является недопустимость того, чтобы человек становился инструментом производства в экономике. Роль человека в экономическом развитии заключается в том, что он «средство» экономического развития и использовать его возможности нужно только в таких масштабах, в каких они будут оправданы с точки зрения необходимости хозяйствования. Это подразумевает и заботу о здоровье человека, и использование им права на всестороннюю реализацию, как личности, и защиту основных прав, в том числе, человеческого достоинства.

Для поддержки социальной стабильности и снятия социальной напряженности необходимо создать такой регулирующий механизм, который в полной мере может обеспечить гарантированное удовлетворение основных жизненных потребностей. Именно этот механизм должен освободить человека от необходимости бороться за физическое выживание, раскрепостить его сознание, создать перспективное будущее. Он должен способствовать осознанию человеком своей целостности, формированию экономически и социально активной личности, рациональной по мышлению и поведению, способной творчески мыслить и самостоятельно принимать решения.

Вложения в социальную сферу должны быть сбалансированными и целенаправленными. Социально ориентированная экономика должна базироваться на новейших технологиях и информатизации, требовать от каждого работника развития трудовой активности. Для этого необходимы определенные изменения не только в технологических средствах, но и в самих человеческих нуждах и потребностях.

Механизмы социализации экономической политики любого государства будут действовать лишь в том случае, если сформирована экономика, которая является социально ориентированной и при этом не наносит ущерб социальному прогрессу.

Таким образом, именно создание оптимального механизма социально-экономических мероприятий, с помощью которых государство воздействует на динамику уровня и качества жизни населения является фактором, характеризующим уровень обеспечения и соответствия экономической деятельности социальным желаниям общества.

Список использованных источников

1. Абалкин Л. И. О концепции государственной социальной политики // Абалкин Л. Избранные труды в IV тт. Т. IV. М., 2000, с. 639-657.
2. Бубнов Г. Г., Семенов А. В., Хачатурян К. С. Корпоративная социальная ответственность в условиях современной экономики // ТДР. 2011. №6 С.106-107.с.
3. Шутаева Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации// Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, -№ 1, -2014. - С. 186 -194.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И МЕТОДЫ ЕЕ ДИАГНОСТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Рощина Ю.О.,

аспирант

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

В связи с необходимостью внедрения изменений в организациях и развития человеческого ресурса особое внимание привлекает к себе феномен организационной культуры (ОК). Организационная культура представляет собой совокупность предположений, верований, ценностей и символов, помогающих людям в организации в решении проблем.

Выделяют два главных подхода к проблеме диагностики и изучения ОК: идеографический («понимающий») подход, в основе которого лежит использование качественных методов, и формализованный (количественный) подход, характеризующийся использованием стандартизированных опросников.

К качественным методам относят анализ документов, монографическое наблюдение, глубинное интервью. С помощью качественных методов в организации исследуют такие аспекты ОК: устный фольклор; правила, традиции, церемонии и ритуалы, сложившиеся в организации; документы, определяющие жизнедеятельность организации; сложившуюся практику управления.

Согласно взглядам западного исследователя, Э. Шейна, целесообразно рассматривать три уровня ОК: символический уровень - содержит в себе элементы, которые замечает человек, впервые попадая в организацию; подповерхностный уровень - объединяет ценности и верования членов организации, насколько они отражены в символах и языке; глубинный уровень - базовые предположения, которые не осознаются членами

организации. Ученый считал, что именно глубинное интервью является тем методом, который поможет исследовать ОК на всех уровнях ее проявления.

Существующие тестовые методики можно разделить на три группы: методики по определению типа ОК организации; методики по определению параметров ОК организации; методики по определению уровня ОК организации.

I. Методики по определению типа ОК организации

1. Методика исследования типов организационной культуры Ч. Ханди

Согласно взглядам Ч. Ханди, существуют четыре основных типа ОК: культура власти - опирается на личность руководителя и его окружение; культура роли - характеризуется узкой специализацией различных подразделений организации; культура задачи - культура, направленная на конкретный проект или работу; культура личности – можно считать, что организация существует только для того, чтобы способствовать развитию людей и достижению ими собственных целей.

2. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна

В основе, разработанной авторами рамочной конструкции конкурирующих ценностей лежат два измерения ОК. В частности, одно измерение отделяет критерии эффективности, которые подчеркивают гибкость, дискретность и динамизм, от критериев, которые акцентируют стабильность, порядок и контроль. Другое измерение отделяет критерии эффективности, которые подчеркивают внутреннюю ориентацию, интеграцию и единство от критериев, которые ассоциируются с внешней ориентацией, дифференциацией и соперничеством. Основываясь на этих измерениях, авторы выделяют четыре типа ОК: клановая, адхократичная, рыночная и иерархическая. В качестве атрибутов культуры выступают: важнейшие характеристики организации, общий стиль лидерства в

организации, управление персоналом, связующая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха.

3. Методика «Обзор организационной культуры» (ОСИ) Г. Кука и Дж. Лафферти

Методика разработана для формулирования положений культуры организации в терминах поведенческих норм, ценностей и верований, которые разделяют члены организации. Методика «Обзор организационной культуры» (ОСИ) изучает группы верований, поведенческих ценностей и ожиданий, которые могут влиять на мысли и поведение членов организации, их мотивацию, производительность труда, удовлетворенность работой. Данная методика применяется как к группам, так и к отдельным сотрудникам.

4. Методика «Организационная культура образовательного учреждения» Н. Рожковой в адаптации А. Коровиной

Данная методика включает перечень вопросов, характеризующих наиболее распространенные типы культур: ролевая культура - ориентирована на выполнение правил и процедур; культура «ордена» - ориентирована на власть и силу; командная культура - ориентирована на деятельность; культура индивидуальности - ориентирована на личность. Ответы предполагается анализировать по двум шкалам - «Настоящее» и «Будущее».

II. Методики по определению параметров организационной культуры организации

1. Методика «Исследование организационной культуры: кросс-культурный анализ» Г. Хофстеде и Д. Боллинже

Согласно взглядам Г. Хофстеде и Д. Боллиндже, можно выделить четыре измерения культуры в организации: дистанция власти показывает, насколько благосклонно относятся в организации до неравенства статусов сотрудников при постановке задач и выборе средств их реализации; фемининность отражает мотивационную направленность персонала на достижение целей или выполнение задач в организации; стремление к

избеганию неопределенности описывает, как в организации относятся к тому, что будущее трудно полностью предсказать; индивидуализм / коллективизм описывает силу отношений между индивидуумом и другими индивидуумами в организации, то есть насколько люди ведут себя как индивидуалисты, а не как члены группы.

2. Методика Ван де Поста и де Конинг

Авторы методики выделяют около 114 параметров, определяющих культуру организации, сводя их в 14 обобщенных параметров: управление культурой; ориентация на потребителя; склонность к изменениям; участие работников в управлении; четкость целей; роль персонала; отождествление с организацией; уровень свободы, стиль управления; целеустремленность организации; организационная интеграция; ориентированность на производительность; ориентированность на вознаграждение; структура задач.

3. Методика «Профиль организационной культуры» (ОСР) О'Рейлли, Чатмана и Калдвелла

Методика «Профиль организационной культуры» (ОСР) разработана О'Рейлли, Чатманом и Калдвеллом для характеристики психологического климата организации. Анализ результатов, полученных с помощью ОСР, проводится по 27 параметрам в 7 направлениях. Три направления отражают отношение к работе: формализованность, стабильность или инновационность. Два направления - командный дух и уважение к человеку - показывают оценку взаимоотношений внутри коллектива. И два дополнительных параметра описывают нормы личных действий - ориентация на взаимодействие и агрессивность.

4. Методика исследования организационной культуры (ОС) С. Гласер и С Заманоу

В методике ОС, предложенной американскими учеными С. Гласер и С Заманоу, для анализа используется шесть параметров ОК: командная работа - насколько слаженно работники взаимодействуют между собой и с

руководством; мораль - что является мотивацией сотрудников к продуктивной работе; информационные потоки - насколько полной информацией для принятия решений обладают работники; участие в управлении - насколько люди испытывают влияние своих действий на работу организации; контроль - руководитель является только контроллером, но еще и помощником; сборы - насколько продуктивно используется время совещаний и какие последствия несут принятые коллегиально решения. Опросы проводятся с каждым работником индивидуально в отведенном месте в отведенное время, что позволяет избежать игнорирования опросников и высокого уровня ошибок, что положительно сказывается на надежности методики.

5. Методика «Обзор организационной культуры по Денисону» (DOCS)

Д. Денисон выделяет определенные сегменты ОК: адаптивность, миссия, последовательность, привлечение. Вышеупомянутым сегментам соответствуют 12 индексов: стимуляция изменений, ориентация на потребителя, организационное обучение; видение, стратегическое направление и намерение, цели и задачи; базовые ценности, согласие, координация и интеграция; полномочия, командная ориентация, развитие навыков.

III Методики по определению уровня организационной культуры организации.

1. Методика «Оценка уровня организационной культуры» И.Д. Ладанова

Согласно методике И.Д. Ладанова, составляющие организационной культуры организации сгруппированы в четыре секции: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. Кроме того, определяется общий индекс ОК, который указывает на следующие уровни ОК: очень высокий, высокий, средний, деградирующий.

Подводя итог, хотелось бы отметить что сочетание качественных и количественных методов позволяет исследовать ОК на различных уровнях ее проявления. Среди методик изучения ОК можно выделить три категории: методики, исследующие типы ОК; методики, изучающие параметры ОК; методики, исследующие уровни развития ОК. Существующие методики позволяют оценивать ОК широкого спектра организаций в условиях введения изменений.

**ФОРМИРОВАНИЕ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО
МЕХАНИЗМА ПЛАНИРОВАНИЯ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ
КОМПЛЕКСЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Савченко О.Ю.,

аспирант

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

г. Донецк

Воробьёва Л.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры

теории управления

и государственного администрирования

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

г. Донецк

Агропромышленный комплекс представляет собой одну из жизненно важных отраслей любого государства. Ее основным назначением является производство, переработка сельскохозяйственной продукции для удовлетворения потребностей населения в ней, а также производство продукции агропромышленного комплекса для дальнейшего ее экспорта. Стабильный рост производства качественной, безопасной продукции повышает ее конкурентоспособной на международных рынках. Развитие отрасли невозможно без оптимального планирования на кратко-, средне-, долгосрочную перспективу. Важной составной частью методологии стратегического планирования на предприятиях АПК выступают методы, с помощью которых оно осуществляется при планировании.

Рассмотренные вопросы в сфере управления, планирования и развития агропромышленного комплекса исследованы в работах современных ученых: кандидата экономических наук Б.А. Тарчоковой, кандидата экономических наук З.А. Ибрагимовой, доцента экономических наук, профессора О.Ю. Якимовой; в сфере управления и планирования деятельности в различных сферах деятельности внесли значительный вклад: доктор экономических наук, профессор В.В. Дорофиенко, доктор экономических наук, профессор Г.К. Губерная, доктор экономических наук, профессор Ю.В. Кузнецов. Тем не менее, многие проблемы развития и планирования АПК в кризисных ситуациях требуют дальнейшего изучения.

Важное значение в стратегическом планировании имеет классификация методов и их назначение, отличие, сферы применения. Рассмотрим основные методы стратегического планирования для применения в агропромышленном комплексе Донецкой Народной Республики (рис. 1).

При выборе конкретных методов планирования в агропромышленном комплексе учитываются факторы:

- степенью сложности показателя, необходимого для достижения, а также его взаимосвязь с другими показателями;
 - длительность срока планирования;
 - внешние и внутренние факторы в современных условиях влияющие на отрасль;
 - наличие первичной информации необходимой для планирования;
 - технический уровень и уровень автоматизации;
 - опыт и квалификация сотрудников [1].
- Таким образом, оптимальным является комбинирование методов для планирования в агропромышленном комплексе в следующей последовательности:

| № п/п | Метод стратегического планирования | Основной подход |
|-------|------------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Нормативный | Метод планирования основанный на применении для обоснования плановых, программных и прогнозных документов норм и нормативов. Формирование абсолютных показателей, которые отражают расход ресурсов на единицу продукции, работ, услуг |
| 2 | Балансовый | Обеспечение наблюдения за движением товарных потоков, осуществление анализа и прогнозирования устойчивости взаимного оборота натуральных и денежных потоков |
| 3 | Программно-целевой метод | Метод, при котором цели плана увязываются с ресурсами с помощью программ, заданий и мероприятий, направленных на решение проблем, взаимосвязанных по ресурсам, исполнителям, срокам осуществления |
| 4 | Экспертный | Проведение планирования возможных рынков сбыта по данному виду полезного эффекта, сроков обновления выпускаемой продукции, вопросам маркетинга и научно-технического уровня производства |
| 5 | Экономико-математический | Использование экономико-математических методов подразумевает построение и изучение экономико-математических моделей, описывающих влияние отдельных факторов на обобщающие экономические показатели деятельности |
| 6 | Системный анализ и синтез | Определение производственных показателей, определение потребности в ресурсах для выполнения комплекса задач |
| 7 | Фактографический | Данный метод используется в случае если существует вероятность сохранения факторов, обуславливающих процесс развития в прошлом больше, чем возможность их изменения, определяет вероятность влияния факторов, которые изменят существующую ситуацию |
| 8 | Экспериментальный | Формирование моделей возможного развития событий на основе проведения опытов, экспериментов, учитывает опыт специалистов различной направленности |
| 9 | Отчетно-статистический | Метод состоит в установлении норм на основе отчетно-статистических данных за тот или иной прошлый период |
| 10 | Графический | Метод позволяет вести планирование и учет различных работ с помощью графических методов |

Рис. 1. Основные методы планирования в агропромышленном комплексе

1) статистическо-аналитический – для расчета первичных показателей/индикаторов отрасли и формирование развернутого анализа в сравнении с предыдущими плановыми периодами [2].;

2) балансовый метод – для фактического составления прогнозных балансов продовольственных ресурсов, метод сопоставления уравновешивающих друг друга систем показателей, с целью измерения имеющихся в наличии ресурсов и прогнозных потребностей в них. Рассмотрим оптимальную схему построение прогнозных балансов (рис.2).



Рис. 2. Схема построения прогнозных балансов спроса и предложения продовольственных ресурсов

3) программно-целевой метод, которые заключается в определении ключевых целей развития отрасли, разработке мероприятий по их достижению в сроки и определением оптимального достижения результатов.

4) итоговым методом при планировании в агропромышленном комплексе рекомендуется применение экспертного метода, как инструмент подведения итогов по достижению результатов деятельности.

Таким образом, исходя из приведенного описания методов планирования, можно определить, что методы планирования в агропромышленном комплексе представляют собой набор определенных способов и приемов экономического анализа и системных расчетов, которые применяются при разработке отдельных показателей и индикаторов, их последующей взаимоувязке. От выбора оптимального метода при планировании в агропромышленном комплексе зависит перспективное

развитие отрасли, выполнение поставленные задач и достижение целей, поставленных перед отраслью.

Список использованных источников

1. Ибрагимова З.А. Использование экономико-организационных методов стратегического планирования на предприятиях АПК [Электронный ресурс] – Вопросы структуризации экономики. 2010 (4):77-91 – <http://elibrary.ru/item.asp?id=23059647>

2. Василенко С.А. Системный подход в управлении агропромышленным комплексом [Электронный ресурс] / С.А. Василенко // Вестник Тамбовского университета. – 2007. – № 5. – С. 299–304.– Электрон. дан.– Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-v-upravlenii-agropromyshlennym-kompleksom-munitsipalnogo-rayona> – Загл. с экрана.

МЕХАНИЗМ ФИНАНСОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Самолийченко А.М.,

магистрант

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и
торговли имени Михаил Туган-Барановского»,*

г. Донецк

Руденок О.Ю.,

канд. экон. наук, доцент кафедры финансов

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и
торговли имени Михаил Туган-Барановского»,*

г. Донецк

Одной из наиболее важных сторон экономической жизни любого общества является социальная защита населения. На нее в значительной степени влияют такие факторы, как политика, уровень развития экономики, социальное благополучие людей и, в частности, экономически неактивных слоев населения.

Общество, приоритет которого стоит на личном прогрессе, безусловно ставит перед собой целью повышение уровня благосостояния населения. Забота государства о своих гражданах проявляется в создании качественных условий для здоровой, долгой и безопасной жизни. Это также предполагает рост экономики и социальной стабильности.

Согласимся с мнением Якимчук С.В, о том, что, социальная защита, являясь социальным институтом, представляет собой ряд норм права, созданных с целью решения социо-экономических проблем лиц, которые в связи с определенными жизненными обстоятельствами (безработица, потеря кормильца) не могут удовлетворять свои и близких физиологические потребности. Социальная помощь государства, реализуемая при наступлении

данных обстоятельств, выступает в денежной или натуральной форме, либо услуг. К социальной защите относятся также и превентивные меры наступления неблагоприятных обстоятельств.

Выделяются следующие функции социальной защиты [1]:

- компенсирующая - компенсация утраченного источника дохода, расходов на реабилитацию;
- защитная - гарантия материального обеспечения в достаточном объеме;
- стабилизирующая - согласование интересов работников и работодателей.

Стратегические цели государственной концепции развития финансов определяют финансовую политику государства, основной целью которой служит увеличение объема финансовых ресурсов с целью экономического роста, а также достижение такого уровня государственных и муниципальных финансов, который бы в наиболее полной мере удовлетворял необходимые потребности общества. Одной из задач финансовой политики служит финансовое обеспечение социальной защиты населения, которая основана на рациональном распределении налогов и специальных взносов с целью формирования централизованных и децентрализованных финансовых фондов, направленных на обеспечение социальной защиты, страхования и помощи любой категории граждан. Обеспечение финансами социальной защиты общества также предполагает оценку и планирование объемов финансов, формирование доходов и финансирование расходов, реализацию социальных выплат, контроль за эффективным использованием средств.

Каждая страна имеет свою специфическую систему социальной защиты населения, построенную на основе культурных, политических и экономических особенностях формирования государства. В данной работе речь идет о системе социальной защиты населения Донецкой Народной Республики. Несмотря на ее молодость, она стала важной и неотъемлемой частью экономической жизни населения Донецкой Народной Республики. Ниже рассмотрим ее структуру.

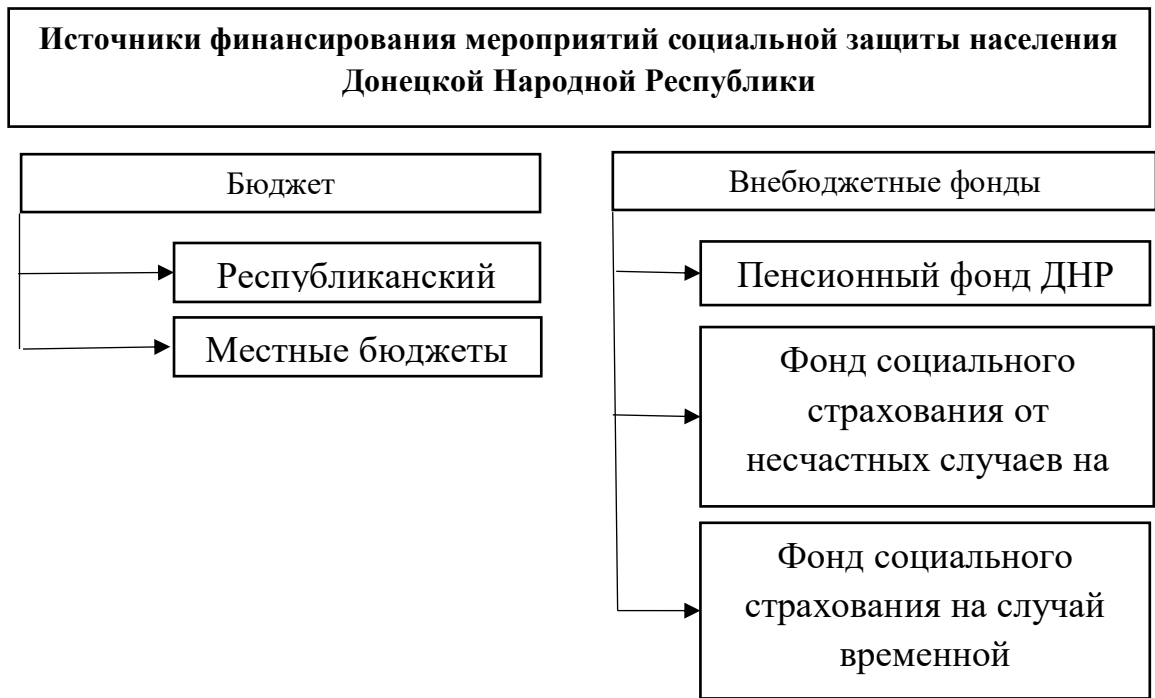


Рис. 1. Источники финансирования мероприятий социальной защиты населения Донецкой Народной Республики [2]

Источниками финансирования социальной защиты населения в настоящее время выступают республиканский бюджет и бюджеты республиканских внебюджетных фондов. Выполняя социальные обязательства, республиканский бюджет реализует социальную политику такими среднесрочными целями, как снижение уровня бедности и развитие социальной помощи населению за счет повышения объемов доходов населения, повышения эффективности программ социальной защиты; качественного улучшения механизма социального партнерства и др.

Ключевым подтверждением заботы республики о населении служат объемы расходов на социальную защиту, выступающих в качестве реализации обеспечения социальной защиты через распределение, перераспределение и использования наличествующих финансовых ресурсов. При этом инструментом поддержания финансовой стабильности обеспечения социальной защиты являются источники его финансирования.

Республиканские социальные внебюджетные фонды призваны аккумулировать достаточный объем финансовых ресурсов с целью их реализации на обеспечение конституционных прав граждан Донецкой Народной Республики. К их основным задачам можно отнести следующие направления развития нашего общества: обеспечение социо-экономической стабильности; минимизация уровня бедности населения (в частности, социально ослабленного и незащищенного) и социальных рисков, которым подтверждено экономически активное население республики; обеспечение развития механизма самоуправления республиканскими внебюджетными фондами.

Формирование ресурсной базы республиканских внебюджетных фондов реализуется за счет фонда оплаты труда, выступающим относительно надежным облагаемым источником, и происходит путем взимания обязательных страховых взносов (в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики), добровольных взносов физических и юридических лиц и др.

Итак, рассмотрим роль определенных внебюджетных фондов Донецкой Народной Республики в обеспечении социальной защиты населения:

1. Пенсионный фонд Донецкой Народной Республики стремится реализовать государственную политику относительно пенсионного обеспечения населения [3].

2. Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики стремится реализовать государственную политику относительно возмещения вреда здоровью трудоустроенным лицам посредством компенсации расходов на социальную, профессиональную и медицинскую реабилитацию, а также обеспечения превентивных мер травматизма и профессиональных заболеваний на рабочем месте [4].

3. Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Донецкой Народной

Республики стремится реализовать государственную политику относительно предоставления материального обеспечения и социальных услуг, а также содержания детских оздоровительных учреждений, санаториев [5].

Хотя республиканские внебюджетные фонды реализуют свои функции автономно, однако они все же имеют взаимосвязь с бюджетом Донецкой Народной Республики. Внебюджетные фонды имеют отношения и с налоговой системой, ведь взносы в них являются обязательными. Их взаимосвязь настолько сильна, что переоценка обязательных платежей во внебюджетные фонды влияет на уровень всех налогов в стране. То есть, изменение данных платежей ведется с учетом всего налогового бремени в стране. Это связано с тем, что обязательные платежи, данные взносы включаются в себестоимость производимых в стране продукции и услуг. Налогооблагаемая база уменьшается соответственно на размер взносов, поэтому, опять же, изменение ставок взносов во внебюджетные фонды прямо воздействует на объем налоговых доходов в государстве.

Таким образом, социальная защита населения служит одной из основных функций государства.

Список использованных источников

1. Якимчук С.В. Социальная защита населения, ее совершенствование в современных условиях. Монография – Белгород: ИП Остащенко А.А. 2008. – 70 с.
2. Система социальной защиты Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/o-ministerstve/sistema-sotsialnoj-zashchity-naseleniya-donetskoj-narodnoj-respubliki>
3. Пенсионный фонд Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pfdnr.ru/index.php/o-fonde>
4. Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной

Республики [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<http://www.fondsdnr.ru/page/%D0%BE-%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B5.html>

5. Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fssvndnr.ru/about-fond.html>.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДИАЛОГА ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

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

Эффективное взаимодействие государства и гражданского общества является одной из важных предпосылок развития демократии. Успешность этого взаимодействия обусловлено постоянным диалогом, совершенствованием практики взаимоотношений, активным участием граждан в государственных делах. В общем, взаимоотношения и взаимовлияние гражданского общества и государственной власти является определяющим фактором в обеспечении демократического развития страны, определенного в Конституции Донецкой Народной Республике как создание «суверенного и независимого, демократического, социального, правового государства».

По мнению отечественной исследовательницы А. Крутой, «государственное управление как система общественных отношений существует в различных формах взаимодействия власти и общественности. Традиционным является установление обратной связи между обществом и властью через всеобщее избирательное право. Однако на современном этапе общественного развития указана форма взаимодействия, которая активно применялась, начиная еще с XIX в., уже не удовлетворяющая требования общества как в мире в целом, так и в Донецкой Народно Республики в частности».

Итак, сегодня должны быть разработаны новые формы, способы, алгоритмы взаимодействия органов власти с общественностью и усовершенствованные существующие, в том числе и такая форма взаимодействия, как диалог. Особенно актуальным вопросом является

совершенствование диалога общественности в целом и общественных организаций непосредственно как их репрезентантов с органами власти всех уровней для осуществления реформ, прежде всего, в системе публичной власти.

Стоит согласиться с мнением ученых Ю. Сурмина и Н. Туленков, которые, работая над концепцией системы взаимодействия органов власти с субъектами гражданского общества, отмечают: «перспективы развития открываются только тогда, когда государство и гражданское общество не только вступят в диалог, но и наладят между собой стойку взаимодействия, предполагающее участие гражданского общества в делах государства и одновременно в реализации запросов и интересов людей» [1, с. 346-350].

Реализация реформ, направленных на совершенствование самой системы публичной власти - административной реформы, реформы местного самоуправления, пенсионной реформы, территориальной реформы и т.д. - невозможна без участия в их осуществлении институтов гражданского общества. Поэтому привлечение гражданского общества к взаимодействию с органами власти всех уровней рассматривается как одна из основных задач государственной политики по модернизации системы управления в Донецкой Народной Республике.

Органы власти должны рассматриваться как поставщики услуг, а граждане – не как просители, посетители, заинтересованные лица, а как клиенты – потребители этих услуг. Только при этом условии власть сможет наладить действительно конструктивный диалог с общественностью, а, следовательно, станет открытой и эффективной. С целью привлечения граждан к участию в формировании и реализации государственной политики Глава ДНР и Правительство ДНР могут ввести проведение консультаций с общественностью по наиболее важным для общества вопросам.

Консультации с общественностью могут проводиться с разной целью:

– привлечение граждан к участию в управлении государственными делами;

- обеспечение свободного доступа граждан к информации о деятельности органов исполнительной власти;
- обеспечение гласности, открытости и прозрачности в деятельности органов власти;
- содействие системному диалогу органов исполнительной власти и общественности;
- повышение качества подготовки и принятия решений по важным вопросам государственной и общественной жизни с учетом мнения общественности;
- создание условий для участия граждан в разработке проектов решений власти вопросов, которые являются важными для общества.

Консультации с общественностью-это процесс коммуникации между органами государственной власти и гражданами, и их объединениями.

Целью проведения консультаций с общественностью является принятие решений, в которых будут учтены права, интересы и знания всех заинтересованных сторон. Консультации с общественностью предоставляют возможность гражданам влиять на содержание решений, принимаемых органами власти. В обязательном порядке проводятся консультации с общественностью по следующим вопросам:

- проектов нормативно-правовых актов, касающихся прав, свобод и законных интересов граждан;
- проектов государственных программ экономического, социального и культурного развития, решений о ходе их выполнения;
- отчетов главных распорядителей средств Государственного бюджета Донецкой Народной Республики, расходование бюджетных средств за прошлый год;
- информации о работе Правительства ДНР, центральных и местных органов исполнительной власти.

Формой проведения консультаций с общественностью является публичное общественное обсуждение: конференции, семинары, форумы, общественные слушания, круглые столы, собрания, встречи с общественностью, работа общественных приемных, дискуссии, диалоги, интервью, подготовка других материалов для обнародования в средствах массовой информации, интернет-конференции, телефонные «горячие линии», интерактивное общение в других формах.

Потенциал результативного взаимодействия общественности с органами власти растет благодаря созданию институциональных и процедурных возможностей для их полноценной деятельности. Повышение эффективности взаимоотношений между органами власти и общественностью на государственном и местном уровнях следует ожидать при условии решения таких актуальных проблем:

- обеспечение надлежащего внедрения требований законодательства по вопросам консультаций с общественностью и формирования общественных советов;
- преодоление выборочного и формального подходов, привлечения к сотрудничеству общественности с органами государственной власти;
- обеспечение полноценного освещения результатов взаимодействия с общественностью на веб-сайтах органов государственной власти;
- усиление механизмов ответственности органов государственной власти и их должностных лиц за препятствование участию общественности, прежде всего в вопросах реального доступа к информации, обеспечения своевременного и полного обнародования информации;
- улучшение ресурсного обеспечения (финансового, материального,
- кадрового, информационного) структурных подразделений органов государственной власти, ответственных за взаимодействие с общественностью;

– повышение квалификации как должностных лиц таких подразделений, так и общественности относительно использования инструментов участия общественности в формировании и реализации политики;

– повышение уровня компетентности, институциональной способности, ответственности как общественности, так и органов государственной власти, а также в целом – правовой, политической, гражданской культуры населения;

– соблюдение требований законодательства относительно учета конструктивных предложений общественности по результатам консультаций или предоставления обоснований неучета таких предложений.

Итак, диалог между властью и обществом можно охарактеризовать как социальный механизм решения сложных общественных проблем, в основе которых лежат взаимопонимание и партнерство. Диалог является важнейшим инструментом общественной жизни в гражданском обществе. Основная цель диалога между властными структурами и населением заключается в укреплении механизмов гражданского партнерства и стабильности, в своевременном выявлении и устранении острых проблем.

Список использованных источников:

1. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.

ГУМАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Тарасюк В.А.,

магистрант

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

г. Донецк

Социальная политика представляет собой государственное регулирование, нацеленное на создание условий для обеспечения достойного уровня жизни людей, реализацию прав каждого человека, учёт интересов существующих социальных групп населения в ходе выработки единой экономической политики. Решением социального государственного регулирования занимаются специалисты области экономики, социологии, политологии, юриспруденции, психологии, медицины [4]. В данной работе упор будет сделан на экономический аспект формирования социальной политики.

В России и в Донецкой Народной Республике социализация экономики в настоящее время находится на низком уровне, потому что социальная сфера содержит в себе проблемы и противоречия, которые обуславливают появление конфликта интересов и в системе «богатые - бедные», и между обществом, государством и бизнесом, что, в свою очередь, сдерживает развитие человеческого капитала.

Среди проблем выделяем слабую социальную основу развития человеческого капитала, небольшой средний класс (17-41 %, по различным оценкам). Согласно исследованиям, развитые государства имеют в качестве наибольшей части общества именно средний класс, то есть тех людей, которые получают средний доход, а вот население с крайне низкими или же крайне высокими доходами в малом количестве [2]. В России и Донецкой

Народной Республике среднего класса почти нет. Считаем нужным подчеркнуть, что уровень развития среднего класса РФ и ДНР намного ниже в сравнении со средним классом развитых стран: и по материальному благосостоянию, и по уровню образования, и по уровню культуры.

К критериям социализации рыночной системы относится гуманизация общественно-экономических отношений и, в первую очередь, «очеловечение» производства и его задач. Классический рыночный механизм основывается на природном стремлении к увеличению прибыли как определяющем мотиве производственной деятельности хозяйствующих субъектов. Сегодня на этапе экономического развития названная цель остаётся доминирующей, но вовсе не единственной: человеческий фактор выступает средством функционирования системы и всё более чётко превращается в её основную цель. Представители социума предпочитают иметь большее количество свободного времени и стремятся к его максимизации, создавая, таким образом, предпосылки для удовлетворения невидимого ранее большого разнообразия потребностей, отвечающих природе и социальной сущности человека. В таких условиях смысл социализации состоит в предоставлении всем индивидам возможности выбирать набор потребностей, которые можно удовлетворить рациональным распределением ресурсов [3].

Гуманизация экономического роста нуждается в создании условий для гармоничного развития человека как носителя человеческого капитала, создателя новых знаний. В настоящее время государство ДНР и РФ должны обеспечить гуманизацию экономики, где главными факторами выступают:

- формирование гражданского общества;
- соблюдение принципов личной и национальной безопасности, политических и экономических свобод.
- улучшение среды обитания индивидов. Социализация рыночной экономики предполагает реализацию целого комплекса мер по достижению экологического благополучия общества. Здесь особая роль на сегодняшний

день отводится использованию безотходных технологий, практическому внедрению идеальной промышленной структуры производства, базирующей на многократном потреблении, созданию экологически чистых производств;

- сочетание экономического роста и социальной стабильности. Для стабильного экономического развития необходима эффективная система социальной защиты, которая предполагает социальное обеспечение и социальную поддержку. Её функция заключается в предоставлении всем членам общества гарантии определённого уровня жизни, необходимого для реализации их способностей [5].

Социальная политика государства выступает одним из направлений его деятельности по созданию и развитию социально-экономических условий жизни всех членов общества. Суть социальной политики состоит в поддержке отношений между социальными группами, слоями общества, и внутри них, создании условий для улучшения благосостояния, уровня жизни социума. Благодаря сбалансированной социальной государственной экономической политике развитые государства вышли к тенденцией сотрудничества между социальными группами.

Важно создавать механизмы, регулирующие реализацию социально-экономической политики в интересах каждого члена общества:

1. Выявление интересов и предпочтений: индивидуальных, групповых и общественных.
2. Согласование выявленных интересов и предпочтений с нравственно-этическими принципами.
3. Определение средств реализации экономических и социальных интересов социума, закреплённых в нормативно-правовых документах.
4. Разработка и реализация стратегии государственной социально-экономической политики.
5. Организация независимой социальной экспертизы выполненных мероприятий социально-экономической политики. Для этого нужно

обеспечить доступность информации о проведении социально-экономической политики для общества [1].

Итак, социальная политика - это государственное регулирование, нацеленное на создание условий для обеспечения достойного уровня жизни людей, реализацию прав каждого человека. Факторы гуманизации экономики: формирование гражданского общества; соблюдение принципов личной и национальной безопасности, политических и экономических свобод; улучшение среды обитания индивидов; сочетание экономического роста и социальной стабильности. Механизмы реализации социально-экономической политики: выявление интересов и предпочтений общества, их согласование с нравственно-этическими принципами; определение средств реализации экономических и социальных интересов социума; разработка и реализация стратегии государственной социально-экономической политики; организация независимой социальной экспертизы выполненных мероприятий социально-экономической политики.

Список использованных источников

1. Акарина, Н. И. Социализация экономики: проблемы и пути их решения/ Н.И.Акарина. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ДРОФА, 2017. — 181 с.
2. Борисюк, Р.С. Механизмы защиты социальной сферы/ Р.С. Борисюк, Л. Ф. Островская. — М.: Ювента, 2016. — 260 с.
3. Лабарачук, Л.Н. Специфика социальной рыночной экономики /Л.Н. Лабарачук, С. Ю. Мащерякова. — М.: ВЛАДОС, 2017. — 235 с.
4. Пичугина, Н.Т. Социальная политика: учебник / Н.Т. Пичугина, Г.А. Айдашева. — М.: «Научная книга», 2015. — 124 с.
5. Русаков, А.К. Особенности трансформации социально-экономических отношений в условиях развития «новой экономики» / А.К. Русаков. — М.: Линка-Пресс, 2017. — 173 с.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Толстых Д.Г.,

магистрант

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

г. Донецк

Хасанова Е.В.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

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

г. Донецк

Основные государственные социальные гарантии устанавливаются законами в целях обеспечения конституционного права граждан на достаточный жизненный уровень.

Законодательством Донецкой Народной Республики установлен порядок определения и применения государственных социальных гарантий. Нормативными правовыми актами должны определяться минимальный размер заработной платы и пенсионного обеспечения; размер индексации денежных доходов граждан; льготы по оплате услуг и критерии их предоставления

Социальная защита и социальные гарантии для государственных служащих - это законодательно регламентированная система поддержки государственных служащих для обеспечения их социальной, правовой защищенности, стимулирования эффективного выполнения ими служебных обязанностей, компенсации ограничений их правового статуса,

обусловленных службой, а также для обеспечения стабильности кадрового состава государственной службы.

Значение установления повышенной социальной защиты и предоставления повышенных социальных гарантий лицам, которые реализуют функции и задачи государственной службы, определяется следующими целями:

- формирование состояния защищенности человека;
- обеспечение перманентного стимулирования государственного служащего;
- обеспечение стабильности состава лиц, реализующих задачи государственной службы.

Социальные гарантии государственных служащих Донецкой Народной Республики обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований.

Ключевой проблемой формирования системы социальных гарантий государственных служащих Донецкой Народной Республики является поиск дополнительных источников их финансирования, прежде всего, привлечение внебюджетных средств. В Республике только происходит формирование системы социальных гарантий, основанной на общегосударственном обязательном социальном страховании. Остается до конца не решенной проблема оптимального соотношения бюджетных, внебюджетных, а также собственных средств граждан в финансировании социальных гарантий.

С целью повышения эффективности финансирования социальных гарантий выделены направления совершенствования бюджетного механизма финансирования социальных гарантий государственных служащих, а именно:

- совершенствование прогнозирования и планирования финансовых ресурсов;
- установление единой правовой основы определения и общего порядка использования государственных минимальных социальных стандартов;

- внедрение в практику бюджетного планирования долго- и среднесрочного прогнозирования основных бюджетных показателей;
- внедрение программно-целевого метода составления бюджета;
- внедрение в практику бюджетного процесса составления социального бюджета, который обеспечит системный подход к формированию расходов на финансирование социальных гарантий;
- определение единых принципов и критериев предоставления целевых денежных пособий по видам выплат;
- полноценное использование механизма социального страхования гражданскими служащими;
- формирование «социального бюджета» с учетом потребностей государственных и иных служащих.

Также, учитывая зарубежный опыт, частично проблему финансирования социальных гарантий можно решить с введением так называемого «социального» налога с распределением поступлений от его введения на финансирование отдельных социальных программ.

Модель «социального бюджета» является имитационной, экономико-математической моделью, которая является инструментом для проведения расчетов и прогнозирования будущих расходов и источников финансирования системы социальной защиты и социального обеспечения населения при использовании данных макроэкономических и демографических предположений.

Использование модели дает возможность следить за тем, как принятые решения по социальному обеспечению будут влиять на расходы и возможности финансирования в будущем и какие изменения в существующей системе позволят улучшить финансовое состояние социальной системы. Внедрение в бюджетную практику модели социального бюджета позволит усовершенствовать механизм среднесрочного бюджетного прогнозирования социальных расходов, как на уровне государства, так и на уровне городов, а также обеспечит автоматизацию процесса расчета

стоимости социальных выплат и минимизацию субъективного влияния на этот процесс.

Целесообразным является формирование в Донецкой Народной Республике негосударственной системы пенсионного обеспечения государственных служащих. Для этого предлагается создать единую, обязательную по форме участия, корпоративную систему обеспечения этой категории лиц. Основным принципом функционирования должно стать сочетание индивидуальных интересов государственных служащих и соответствующих государственных гарантий такого обеспечения.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Трифонова А.С.,

магистрант

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

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д-р экон. наук, доцент,

профессор кафедры теории управления и

государственного администрирования,

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

г. Донецк

Социально-трудовые отношения — это отношения, которые существуют между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных социально-трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения зарождаются и развиваются для регулирования качества жизни населения [3].

В современном мире условия труда и занятости претерпевают фундаментальные изменения. Актуализация этих процессов в результате глобального кризиса, неуверенности в завтрашнем дне и отсутствия улучшения ситуации поднимает вопрос о применяемых практиках соблюдения требований для решения реальных проблем, стоящих перед социально-трудовой сферой. Анализируя отдельные аспекты занятости трудовых отношений, можно сделать вывод о том, что, хотя экстренные антикризисные меры по сохранению занятости в краткосрочной перспективе были достаточно эффективными, долгосрочная политика является предметом серьезных дискуссий. Это необходимо учитывать при определении

национальных стратегий действий на рынке труда, выборе тех или иных целей и инструментов их достижения в современных условиях.

Негативные тенденции отмечаются в социально значимых отраслях здравоохранения, образования. Организация труда не предполагает многих необходимых привилегий для сотрудников, необоснованно и без сопутствующих объяснений сокращаются доплаты, которые были обещаны при трудоустройстве. Снижение уровня жизни населения сопровождается ростом социальной напряжённости и предполагает социально-трудовые конфликты на различных предприятиях.

Напряжённая социально-экономическая ситуация в последние годы усугубляется традиционным правовым нигилизмом работодателей. В кризисных условиях они стремятся сэкономить на фонде оплаты труда, не считаясь ни с требованиями трудового законодательства, ни с положениями трудовых договоров [2].

Возникает также необходимость проработки вопросов, связанных с повышением благосостояния граждан, а именно: увеличения размеров социальных выплат отдельным категориям граждан, пенсионных выплат, расширения перечня предоставляемых услуг. Над решением этих и других социально значимых задач нужно работать в нынешнем и последующих годах [1].

В среде развития государственности Донецкой Народной Республики (ДНР) особую значимость имеет проблема роста эффективности государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения их согласования. Данные меры необходимы для принятия соответствующих мер по созданию новых рабочих мест, повышения уровня занятости трудоспособного населения, снижением степени конфликтности предприятий, обеспечением достойного труда и стабильности социальных отношений. В сложившихся обстоятельствах государству необходимо создать комплексную систему развития социально-трудовых отношений [5].

Социальная политика Донецкой Народной Республики как система, должна быть направлена на удовлетворение социальных потребностей человека и способствовать повышению качества жизни населения. Ключевым элементом этой системы является действенность сложившихся в ДНР социально-трудовых отношений (СТО).

Как показывают научные и практические изыскания, социально-трудовые отношения, ученые и практики рассматривают как процесс поиска баланса интересов между участниками рынка труда.

В настоящее время на рынке труда ДНР существует реальная необходимость проведения отдельных реформ в области не только гарантированного обеспечения социальных льгот, социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления социальных услуг, но и эффективного взаимодействия между сторонами социально-трудовых отношений.

Стоит отметить, что в ДНР, в этом направлении проводится определенная работа:

во-первых, проводится работа по заключению отраслевых соглашений между отраслевыми профсоюзами и соответствующими министерствами;

во-вторых, Правительству Республики поручено заключить с Федерацией профессиональных союзов Донецкой Народной Республики Генеральное соглашение, устанавливающее на республиканском уровне общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, выступив стороной от имени органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики;

в-третьих, в Донецке прошла процедура подписания Соглашения о сотрудничестве между Министерством труда и социальной политики Луганской Народной Республики и Министерством труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в области труда, занятости и социальной защиты населения. Предметом Соглашения является взаимодействие в таких сферах:

- 1) политика в области общественной защиты граждан, занятости и трудовой миграции;
- 2) нормативное правовое регулирование трудовых отношений, занятости и социальной защиты населения;
- 3) социально-трудовые отношения: инспектирование труда, охрана труда, пути решения трудовых споров и другие;
- 4) осуществление мер по сокращению бедности, развитие системы социальной защиты населения, в том числе механизмов адресной социальной помощи;
- 5) развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки безработных и ищущих работу;
- 6) реабилитация инвалидов, их профессиональная подготовка и трудоустройство;
- 7) мониторинг рынка труда, а также другие вопросы труда, занятости и социальной защиты населения [4].

Вместе с тем, требуется совершенствование законодательства в вопросах дальнейшего развития как СТО так и в целом всей социально-трудовой сферы, а именно:

требуется принятие Трудового кодекса Донецкой Народной Республики; необходимо провести совершенствование организации системы соглашений между профсоюзами и работодателями и государством, начиная от генерального и до коллективного договора предприятия;

назрела необходимость в принятии законов «О защите прав детей», «Об опеке и попечительстве» и др., обеспечивающих повышение качества жизни населения.

Выводы.

1. Решение вышеперечисленных вопросов, возложенных на всю систему социальной защиты населения, невозможно без эффективного регулирования на законодательном уровне.

2. Успешное развитие социально-трудовых отношений предусматривает комплексную систему с учетом всех факторов для построения новой государственности.

Список использованных источников

1. Доклад Ларисы Толстыкиной об итогах работы Министерства труда и социальной политики ДНР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-larisy-tostykinoy-ob-itogah-raboty-ministerstva-truda-i-sotsialnoj-politiki-za-2018-god/>

2. Калашников К.Н., Шаров В.В. Трудовые отношения в России: между партнерством и противостоянием. Социологические исследования. 2017. № 4. С. 73-81.

3. Понятие социально-трудовых отношений. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

4. Соглашение о сотрудничестве между Министерствами труда и социальной политики ДНР и ЛНР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://goskomzemdnr.ru/novosti-respubliki/mezhdu-ministerstvami-truda-i-sotsialnoj-politiki-dnr-i-lnr-podpisano-soglashenie-o-sotrudnichestve/>

5. Стрельченко Д. И. Механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы [Текст] / Д. И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2018. – № 4. – С. 185–193.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Фарберов И.В.,

магистрант

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

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д-р экон. наук, доцент,

*профессор кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,*

г. Донецк

Тенденция глобализации является определяющим фактором, активно воздействующим на социально-экономические отношения в современном мире. Формирование системы международного разделения труда, валютных и платежных систем, технологическая инновационность, возрастание взаимовлияния национальных финансовых рынков, все это в целом нужно учитывать в процессах развития и функционирования национальных экономик как масштабно-организационных социально-экономических систем [1]. При этом конкурентные преимущества любой социально-экономической системы определяются, в первую очередь, человеческим ресурсом – людьми, их способностями, знаниями и навыками, склонностью к творчеству и новаторству. Соответственно, одним из основополагающих аспектов социально-экономического развития в современных условиях выступает высоко адаптивная и инновационная кадровая политика.

В государстве современного типа к субъектам развития кадровой политики относится целый ряд социально-правовых институтов: государственные и муниципальные органы; общественные, коммерческие структуры и др. Безусловно, ведущая роль принадлежит государственным органам, обеспечивающим реализацию прав и свобод человека.

Орган государства ученые рассматривают как звено государственного аппарата, состоящего из высококвалифицированных работников, уполномоченных осуществлять государственную власть в обществе и наделенных определенными властными полномочиями, необходимыми для решения конкретных задач управления.

Вопросу о том, какими качествами должны обладать работники государственного аппарата, в настоящее время, уделяется пристальное внимание. Так в процессе проведенного исследования, российским ученым П.П. Востриковым было установлено, что государственный служащий должен обладать такими качествами как: «...1) умение анализировать; 2) политическая и социальная эрудиция; 3) творческий подход; 4) коммуникабельность; 5) корректность, порядочность; 6) объективность; 7) сопротивляемость стрессам и разочарованиям...» [2].

И это не случайно, поскольку кадровая политика — это ключевой элемент в системе социально-экономических отношений, включающий нормы, правила, цели, которые определяют формы и методы управления персоналом. Управление персоналом — это деятельность, направленная на обеспечение организации кадрами, обладающими профессионализмом. Профессиональный кадровый состав — основа успешного функционирования организации. Профессионализация, учеными и практиками, рассматривается как процесс приобретения работниками навыков, знаний и умений, необходимых для осуществления соответствующего вида управленческой деятельности.

Кадровый профессионализм отражается в авторитете управленца, качестве принимаемых им решений, умении научить других, а также умении найти единственно правильное решение в кризисных ситуациях.

Но сам по себе кадровый профессионализм не появляется, для его формирования необходима концептуальная доктрина государственной кадровой политики, способствующая созданию системы по формированию, профессиональной подготовке и переподготовке, планированию и прогнозированию, и рациональному использованию кадрового потенциала общества на основе активизации человеческого фактора.

При этом государственная кадровая политика, являясь средством формирования и управления государственным аппаратом, одновременно выступает и как цель социально-экономического развития, ибо на основе функционирования государственного аппарата, концептуально обоснованного и закрепленного в нормативных правовых актах, проявляется уже в форме регулирующего воздействия в целом на общественные процессы воспроизводства трудовых ресурсов для нужд различных социально-экономических систем [3]. Организация высокопрофессиональных кадров, их поиск, подбор и подготовка основывается на научно обоснованной стратегии кадровой политики, цели и приоритеты которой соответствуют условиям социально-экономического развития.

Необходимость научного исследования теоретических аспектов развития, влияющих факторов и методов совершенствования кадрового планирования в органах государственной власти продиктована и тем, что в условиях современной цивилизационной геополитической ситуации к кадрам государственного аппарата, к роли человеческого ресурса предъявляются особые требования в связи с определяющей ролью человеческого ресурса даже не столько в развитии, сколько в самом существовании государства. Как сформулировал американский маркетолог Джек Траут, автор маркетинговых концепций корпоративных войн, «теперь же важна не

готовность умереть за свою организацию. Важно умение заставить умирать за свои организации других» [4].

Рост значимости кадров обуславливает особое отношение к институту кадровых служб. Им необходимо вырабатывать эффективные подходы в реализации кадровой политики, обеспечивая ее подчиненность социально-экономическим интересам и стратегии государственного и общественного развития.

На актуальность данной проблематики специально обратил внимание В.В. Путин в президентском Послании Федеральному собранию Российской Федерации от 25 апреля 2005 года, в котором отметил, что на смену политике стабилизации, к настоящему времени себя уже исчерпавшей, «...должна прийти политика, устремленная в будущее. И для этого нам крайне необходимо эффективное государство... Потому задачей номер один для нас по-прежнему остается повышение эффективности государственного управления, строгое соблюдение чиновниками законности, предоставление ими качественных публичных услуг населению» [5].

Выводы.

1. Кадровая политика в качестве управленческой теории и практики – сложна и многогранна, поэтому и ее изучение представляет собой сложную и в теоретическом, и в практическом плане задачу.

2. Разработка и совершенствование теории и практики кадровой политики в сфере государственного управления требует осмысления всех структурных элементов и функциональных задач с точки зрения соответствия насущным общественным потребностям и уровню современного познания.

3. При всей значимости проблема эффективности государственной кадровой политики еще не получила полноценного решения в современной литературе. Под влиянием действующего законодательства ее нередко рассматривают как полностью связанную с осуществлением кадровых действий, определяющих порядок приема на государственную службу,

проведения конкурсов, аттестаций и других процедур. Поэтому лишь комплексное понимание государственной кадровой политики, особенностей и проблем, позволяет разработать ее действенную концепцию, на основании которой определяются нормативная правовая база, единые принципы и механизмы реализации, а также отраслевые программы и планы, касающиеся различных аспектов обеспечения и рационального использования трудовых ресурсов в системе социально-экономических отношений.

Список использованных источников

1. Сидунова Г.И. Влияние глобализации и культурных различий на процесс формирования кадровой политики./ Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: Сборник статей участников Международной научно-практической конференции. 15-16 мая 2001г. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2001. - с. 161-166.
2. Востриков П.П. Организационно-правовые проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих: Диссертация канд. юрид. наук: 12.00.02 / П.П. Востриков. - М., 1998. - 214 с.
3. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. / В.В. Черепанов .М.: Финакадемия, 2009. Ч. 1. 144 с.
4. Джек Траут, Эл Райс, Маркетинговые войны. / СПб.: Питер, 2014.- 304с.
5. Путин В.В. Избранные речи и выступления: сборник. – Москва: Книжный мир, 2008. – 480 с.

ПАРТНЕРСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Хасанова Е.В.

канд.экон.наук, доцент,

доцент кафедры теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при Главе ДНР»,

г. Донецк

Внимание к системе государственного управления взаимоотношениями между публичной властью и бизнесом обусловлено преобразованием последнего в действенного политического актера, который существенно влияет, а иногда и определяет существенную часть взаимоотношений, складывающиеся в обществе. В этой связи особую актуальность приобретает определение направлений усовершенствования функций государственного регулирования взаимоотношений между государством и бизнесом.

Методологической базой исследования выступили работы таких ученых, как М. Кондратьев, Ф.А. фон Хайек, Ф. Шмиттер, Р. Арон, Х. Даннинг, Д. Коен, Й. Шумпетер, С.М. Липсет, Р. Кох. Вместе с тем, важные аспекты государственного управления формированием партнерских взаимоотношений между властью и бизнесом в современных условиях недостаточно исследованы.

К основным функциям государственного управления относятся информационное обеспечение, прогнозирование и моделирование изменений в развитии государства и общества, планирование, организация системы государственного управления, регулирование управленческих отношений, координация, контроль и другие дополняющие и уточняющие функции.

В условиях социальных преобразований одним из направлений преобразований является формирование партнерских взаимоотношений между государственными органами управления и бизнесом, официально зарегистрированными организациями, предпринимательскими структурами. Интерес бизнеса в формировании партнерских взаимоотношений с государством состоит как минимум из двух частей: экономической – увеличение прибыли; политической – создание условий, благоприятных для увеличения этой прибыли. Основное содержание взаимодействия корпоративных организаций с органами государственной власти заключается в обеспечении наиболее благоприятных условий профессиональной деятельности предпринимательских структур с целью их развития.

Активно развивающейся концепцией взаимоотношений власти и бизнеса является «сетевой» подход, включающий в себя различные факторы:

- сложность взаимоотношений между разными группами населения;
- высокий уровень общественных нужд и ожиданий;
- большой масштаб неопределенностей и рисков;
- увеличенное влияние международного фактора на внутреннюю политику государства;
- информатизация общества;
- уменьшение доверия населения к органам власти.

Указанные факторы способствуют пересмотру традиционных управленческих подходов в органах государственной власти. Теория политических сетей реконструирует отношения между государственным управлением и современным обществом и включает повышение сложности как необходимого условия реализации политики и управления. Существенным является то, что политические сети открывают правительство перед обществом – раскрывают взаимоотношения между управленческими структурами, гражданами и бизнес-структурами.

Одним из ключевых направлений модернизации современной системы государственного управления является создание эффективной системы

взаимоотношений, основанной на объединении усилий государства, бизнеса и гражданского общества. Сотрудничество институтов гражданского общества и бизнеса нужно рассматривать как важный показатель их способности не просто сосуществовать рядом с этим сектором, но и привлекать предпринимательские структуры к финансированию собственной деятельности и формировать взаимовыгодные деловые отношения.

Взаимовыгодное партнерство между государством и институтами гражданского общества возможно лишь при условии паритетного диалога, поэтому крайне актуальной является проблема изобретения новейших средств коммуникации и соответствующей интеракции. Для оптимизации функциональной дееспособности гражданского общества эффективно взаимодействовать с государством оно должно быть обеспечено соответствующими законодательными и контролирующими инициативами и реальным правом мониторинга деятельности властных институтов.

Расширение взаимодействия органов государственной власти с общественными институтами целесообразно рассматривать как постоянное партнерское сотрудничество с использованием потенциала общественных объединений для удовлетворения публичных потребностей. В то же время переход от ведомственной ориентации деятельности государства к ориентации на потребности граждан будет способствовать повышению уровня доверия со стороны граждан. В этой связи особое значение приобретает сервисная концепция публичного управления, что предполагает переосмысление роли государства во взаимоотношениях с гражданами, изменение приоритетов и ценностей. Идея сервисного публичного управления базируется на качественно новом подходе и характеризуется специфической формой организации публичной власти, направленной не на управление обществом, а на оказание ему услуг. Одной из ключевых функций сервисного публичного управления признается обслуживание граждан в целях удовлетворения их потребностей и защиты их интересов, с учетом того, что лица в отношениях с органами власти являются не

просителями, а потребителями услуг. Основными чертами сервисного публичного управления являются: развитие сетевых форм управленческого взаимодействия; прозрачность и открытость деятельности органов публичной власти; их чувствительность к запросам граждан; развитие кадрового потенциала государственного управления, привлечение к сотрудничеству неправительственных организаций; развитие «онлайновых» услуг и тому подобное.

Существенным шагом, способствующим формированию эффективной модели партнерства институтов публичной власти и гражданского общества, должно стать принятие Концепции взаимодействия государства с гражданским обществом. Ключевыми принципами такого взаимодействия являются:

расширенный социальный диалог;

предоставление равных возможностей и обеспечение функционального баланса между государственными интересами и интересами отдельных других институтов;

взаимоответственность;

признание государством многообразия видов деятельности институтов гражданского общества;

участие в разработке политики, принятии решений и их реализации;

минимизация уровня вертикального вмешательства государства;

эффективность, гибкость;

уважение, доверие, толерантность, признание особенностей другой стороны;

информационная открытость взаимодействия между сторонами.

Список использованных источников

1. Мамхьягов, М.Ч. Механизмы регулирования партнерских отношений в системе государственного управления социально-

экономическим развитием региона / Мамхягов М.Ч. // Экономика и управление. - №3 (53). – 2010. – С. 77 – 79.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА
ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ**

*Чекарева Н.Д.,
магистрант*

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

*Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Строительство новой государственности, как стратегической цели развития Донецкой Народной Республики (ДНР), обеспечивается разработкой эффективных направлений, способствующих реализации государственной социально-экономической политики как фактора влияния на развитие социально-трудовой сферы. Эта политика должна включать не только стратегию формирования, востребования и использования потенциала кадров, но и систему профессионального их роста и развития. Как показывает теория и практика государственного строительства большую значимость приобретает фактор эффективности государственной кадровой политики.

Учеными государственная кадровая политика (ГКП) рассматривается как стратегия политического курса работы с кадрами, концептуально обоснованного и закрепленного в нормативных правовых актах,

направленных на качественную деятельность органов власти и регулирование кадровой политики в первую очередь, обеспечивающей формирование и дальнейшее развитие рынка труда [1-3].

Следует заметить, что эффективное развитие экономики территорий является ключевым для строительства новой государственности. При этом, в связи с нормализацией социально-трудовых отношений (СТО) между участниками рынка труда, появляется ряд проблем не способствующих достижению экономического баланса.

Современные научные изыскания и практика показывает, что на рынке труда, в части эффективного развития социально-трудовых отношений, особое место по своей значимости, занимает фактор эффективности государственной кадровой политики в сочетании с социальными и экономическими стимулами [1-3]. Стимулирование и мотивация к труду являются серьезным инструментарием, обеспечивающим эффективное влияние на формирование социально-трудовых отношений на рынке труда [4].

Практический опыт взаимодействия участников рынка труда, указывает на то, что развитие их трудовых отношений зависит от государственной кадровой политики и применяемых методов социально-экономического стимулирования, которые находятся в неразрывной взаимосвязи. Характерным является тот факт, что отсутствие такой взаимосвязи порождает проблемы дестабилизирующие процесс реализации государственной политики в стране [5-7].

Анализируя сложившуюся практику государственного строительства ДНР следует отметить, что в Республике сложилась определенная практика развития процесса формирования государственной кадровой политики направленной на развитие социально-трудовой сферы, в том числе на формирование рынка рабочей силы.

Стратегической задачей государственной политики в части взаимоотношений между участниками рынка труда является не только

профессионализм государственных служащих, но и всех работников социально-трудовой сферы деятельности.

Особую значимость при этом приобретает концепция, согласно которой не только организационные и нормативно-правовые средства должны обеспечивать решение возникающих проблем, но и деятельность высококвалифицированного состава работников, отвечающего целям и задачам становления и развития государственности.

Таким образом, анализ сложившейся практики развития государственной кадровой политики ДНР, указывает на то, что ее становление и совершенствование является определяющим фактором влияния на развитие социально-трудовой сферы, в том числе на формирование рынка труда в Республике.

Из представленной концепции видно, что на формирование государственной кадровой политики Донецкой Народной Республики влияют следующие аспекты:

повышение эффективности институтов государственной власти, совершенствование кадровой структуры её органов;

сохранение высококвалифицированного кадрового состава, работников органов власти имеющих опыт служебной деятельности;

комплектование органов власти и других государственных учреждений и организаций компетентными кадровыми работниками, обладающими профессионализмом и творческим мышлением;

создание условий в органах власти работникам для развития творческих способностей и применения инновационных методов мотивирование и стимулирование, направленных на их эффективное выполнение служебных обязанностей и повышение карьерного роста;

гуманное отношение к кадровому составу, ответственно проработавшему на государственной службе и прекратившему выполнение своих обязанностей по уважительным причинам (предоставление социально-правовых гарантий и защиты, привлечение в качестве экспертов, и пр.);

реформирование среднего, специального профессионального и высшего образования, с учетом проводимой государственной политики, социально-экономического развития государства, также требованиями научно-технического прогресса и формами и методами организации труда;

обеспечение эффективной деятельности рынка труда, способствующего минимизации уровня безработицы среди молодежи и военнослужащих, уволенных в запас;

создание государственной правовой базы, создающей условия для регулирования процессов в кадровой политике, влияющей на формирование рынка труда в Донецкой Народной Республике.

Таким образом, государственная кадровая политика служит исходной базой продуктивного использования трудовых ресурсов Республики, для координирования взаимоотношений с работниками государственных органов. Этого возможно достичь, когда, опираясь на традиции, менталитет, стремление к построению современного цивилизованного гражданского общества, ГКП Республики будет развиваться на базе передового опыта, в первую очередь – российского, способствующего эффективному развитию кадровых отношений.

Исходя из опыта Российской Федерации, Концепция ГКП реализуется на разных уровнях управления (федеральном (общегосударственном) и региональном (субъектов Федерации)) через законодательство, систему подготовки кадров, государственный контроль она оказывает воздействие также на кадровую политику муниципалитетов и трудовых организаций. ГКП РФ является определенной сферой социальной политики, через которую она включается в общий комплекс внутренней и внешней политики Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. 3-е изд. М., 2005. 224 с.

2. Голубев К.М., Молочников Н.Р., Захарова Л.Н. Особенности управления персоналом в системе государственной службы // Устойчивое развитие: общество и экономика : сборник трудов конференции. Краснодар, 2016. С. 32–35.
3. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России. Теория, история, новые реалии. 2-е изд., дораб. и доп. М., 2009. 344 с.
4. Экономический стимул [электронный ресурс] Большая Энциклопедия Нефти Газа. - Режим доступа: <http://www.ngpedia.ru/id482331p1.html>
5. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с.
6. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: Академия Естествознания, 2012. – 403 с.
7. Шемяков О.Д. Социализация человека как основа эффективности развития социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений / О.Д. Шемяков // Зб. наук. праць ДонДУУ «Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки». Серія «Економіка». – Донецьк: Дон ДУУ, 2014. – Т. XIV. Вип. 279. – С. 261-272.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Чистова К.А.,

магистрант

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

г. Донецк

Кислюк Е.В.,

*канд. гос. упр., доцент кафедры теории
управления и государственного администрирования*

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

г. Донецк

Успех социально-экономических и политических изменений в любом государстве во многом зависит от эффективной работы государственных служащих. Становление демократических отношений в государстве требует четкого функционирования системы государственного управления, что в первую очередь актуализирует вопросы профессиональной компетентности специалистов этой сферы.

Государственный служащий, это не только высококвалифицированный специалист, но и личность, определяющая качество жизни других людей. Профессиональная компетентность государственного служащего находит выражение в умении эффективно работать, учитывая постоянные изменения темпа жизни, и качественно выполнять профессиональные обязанности в ситуациях несогласованности нормативно-правового обеспечения деятельности [4].

Теоретический анализ проблемы профессиональной компетентности позволил представить обобщенное понимание феномена профессиональной компетентности.

Профессиональная компетентность понимается как углубленное знание предмета; совокупность профессиональных знаний и профессионально значимых личностных качеств, которые детерминируют самостоятельную и ответственную деятельность человека; способность и умение выполнять определенные профессиональные функции; проявление единства профессиональной и общей культуры; интегративная характеристика специалиста, демонстрирующая готовность и определяющая его способность успешно осуществлять профессиональную деятельность; как важный компонент подсистемы профессионализма деятельности.

Компетентность не может быть изолирована от конкретных условий ее реализации, она предполагает овладение человеком соответствующими компетенциями. Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, которые позволяют ему эффективно в ней действовать. Рассматривать профессиональную компетентность необходимо в процессуальном аспекте, поскольку она характеризуется через деятельность и имеет динамический характер [2].

На фоне существующих теоретико-эмпирических доработок определена архитектура структурного содержания профессиональной компетентности государственных служащих через такие компоненты:

эмоционально-регулятивный (определяет способности специалиста к саморегулированию, самоконтролю, предполагает владение умениями и навыками управления эмоциональной сферой, различными технологиями преодоления профессиональной деструкции);

поведенчески-деятельностный (представлен психологическими характеристиками, отражающими направленность личности, ее отношение к деятельности, к себе, развитие волевых черт);

коммуникативный (определяется как система знаний, речевых и неречевых умений, навыков общения);

социально-психологический (предполагает способность государственного служащего эффективно взаимодействовать с коллегами как на уровне формальных, так и неформальных отношений);

специально-профессиональный (представлен такими характеристиками как профессиональные знания, способности, умения, связанные с профессиональной направленностью личности).

Функционально-профессиональные компетенции, которые составляют содержание выделенных структурных компонентов, характеризуются наличием профессионально важных качеств, которые в процессе профессионализации специалиста интегрируются и образуют целостные комплексы, определяющие эффективную профессиональную реализацию. Отметим, что комплекс профессионально-важных качеств государственных служащих мы рассматриваем как структуру организационно-коммуникативных умений личности, в которой объединенные когнитивные, поведенческие и аффективные характеристики.

Профессиональная успешность государственного служащего зависит от апробации функциональных характеристик его организационно-коммуникативных умений на каждом из этапов профессионального становления, демонстрирующего надежность профессионала, которая выражается в его удовлетворенности выполняемой работой, положительной самооценке результатов собственной деятельности и отсутствия профессионального выгорания и профессиональных деформаций.

Процесс профессионального становления государственных служащих имеет свои особенности: у государственных служащих: стадия профессиональной адаптации длится до 2-х лет деятельности по профессии, интернальная стадия наступает в период от 2-х до 6-ти лет профессионального стажа, а стагнационная стадия – после 6-ти лет профессиональной деятельности [3].

Эмпирически доказано, что интегральным фактором, объединяющим все структурные компоненты профессиональной компетентности в целостную систему и обеспечивающую четкость и организованность функционирования организационно-коммуникативных умений специалистов, предоставляя тем самым целостности их профессиональной реализации, является личностная требовательность.

Личностная требовательность понимается как психологическое свойство человека, проявляющегося в умении руководствоваться в поступках устойчивыми принципами, покорять свое поведение собственным убеждениям и адекватно оценивать свои действия.

Доказано, что личностная требовательность на этапах профессионального становления (адаптационно-интернальной и стагнационной стадии) способна к трансформации, что выражается в ее профессионально-статусном модусе как устойчивой целостной характеристике профессиональной компетентности, которая определяет ее основные качественные и количественные особенности.

Видовая дифференциация профессионально-статусных модусов на адаптационно-интернальной и стагнационной стадиях позволяет выделить одноименные виды личностной требовательности:

адаптационно-интернальная, определяемая стрессоустойчивостью, работоспособностью, коллегиальной либеральностью, доверчивостью и коммуникабельностью;

стагнационная, характеризующаяся невротичностью, критической оперативностью, коллегиальной директивностью, доминированием и коммуникабельностью.

В рамках онтологизации профессионального развития личностная требовательность как фактор профессиональной компетентности государственного служащего раскрывает особенности прохождения этапов его становления посредством учета потребности формирования профессионального стереотипа рационального управления, присущего для

адаптационно-интернального этапа и потребности формирования стереотипа нестереотипного рационального управления, который на этапе стагнации поддерживает индивидуальную целеустремленность профессионального становления.

Перспектива дальнейших исследований определяется возможностью усовершенствования теоретико-методологических конструктов изучения профессионально-компетентной личности государственного служащего и прикладных аспектов конструктивной гармонизации процесса его профессионализации.

Наряду с этим характеристики личностной требовательности как фактора профессиональной компетентности специалистов этой социально-профессиональной группы могут использоваться в процессе повышения квалификации руководящих кадров государственных служб.

Список использованных источников

1. Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: Дисс. канд. соц. наук / И. П. Бушуева. – Нижний Новгород, 2015. – 202 с.

2. Галиакберова Э.З. Базовые требования к профессиональной компетентности государственных гражданских служащих / Э. З. Галиакберова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 4 (294). — С. 109-112. — URL: <https://moluch.ru/archive/294/66723/>

3. Лаптева И.Л. Психологическая концепция развития профессиональной культуры субъекта труда : авторефер. дис. канд. псих. наук : 19.00.03 / Лаптева Ирина Леонидовна. – Москва : [б. и.], 2013. – 50 с.

4. Пестерева Н.М. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих./Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина. - М.: -Из-во РГГУ, 2014. -С. 139.

5. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / Ю.Ю. Антропова [и др.] ; под ред. проф. Ю. Ю.

Антроповой, доц. Л. И. Ворониной. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 172 с.

**ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ КОММУНИКАЦИЯ В ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: АКТУАЛЬНОСТЬ
ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА**

*Яковлева А.А.,
магистрант*

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

Хасанова Е.В.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы при Главе ДНР», г. Донецк

В современных условиях многие правительства государств мира большое внимание уделяют коммуникативной деятельности субъектов государственного управления, поскольку благодаря этому решается ряд задач по построению взаимоотношений государства и общества, государственной власти и общественности, разрабатываются и применяются новые подходы, методы и практики государственных коммуникаций. Речь идет о коммуникативной деятельности, которая является составной частью деятельности государственного служащего и способствует построению крепких социальных связей.

Государственная коммуникация является регулирующим и координирующим механизмом в отношениях государства и общества, обеспечивая стабильность и эффективность функционирования общественного организма в целом.

Коммуникация в государственном управлении - это более чем просто предоставление или получение информации, это обмен информацией,

качество которого влияет на пригодность информации, а также на принятие власти обществом.

Среди функций государственной коммуникации целесообразно отметить следующие: консервативная, координационная, интеграционная, мобилизационная, социальная.

К базовым принципам организации государственной власти в демократическом обществе, которые, как правило, имеют статус конституционных основ, следует отнести: принцип верховенства права, принципы единства и разделения государственной власти, принцип целостного функционирования права и власти, принципы прерогатив и ограничений власти, принципы демократизма (народовластия) и гуманизма, принцип гласности и тому подобное.

Внешняя коммуникация в органах государственного управления предназначена влиять на общество для получения рекомендаций или согласования позиций с представителями общества.

Внутренняя коммуникация в органах государственного управления, прежде всего, обеспечивает деятельность по принятию управленческих решений. Современное государственное администрирование основано на применении методов стратегического планирования, стратегического менеджмента и инновационных подходов к управлению государственной службой.

Процесс обеспечения конструктивного диалога между органами публичного управления и обществом требует сегодня использование новейших инструментов, одним из которых можно назвать проектный подход.

Подход в общем смысле представляет собой решение проблемы с помощью проектирования путей ее решения. Использование проектного подхода позволит органам власти сформировать более гибкую организационную структуру управления, которая способна своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней среды, а также на

изменение общественных потребностей. Данный подход дает ряд преимуществ органам власти, а именно:

- проектный подход позволяет сформировать более гибкую организационную структуру управления, которая способна своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней среды;

- проектный подход предполагает четкое разделение руководством целей, задач, функций и обязанностей, облегчает оценку и повышает контроль за выполнением им задач со стороны общественности;

- на основе проектного подхода процесс решения общественных проблем и удовлетворения потребностей населения становится более эффективным;

- проектный подход предоставляет возможность осуществления оценки социально-экономического развития по единственному основному критерию для получения обобщенной оценки эффективности деятельности органа государственной власти в определенной проблемной сфере;

- использование проектного подхода ведет к получению «готового продукта» - конечного результата, по которому определяется степень удовлетворения потребностей граждан;

- проектный подход использует стратегию целевого рационального распределения и использования ресурсов по критерию максимизации с целью эффективного управления ими;

- с помощью проектного подхода осуществляется обратная связь с населением страны, что позволяет оценить деятельность органа государственного управления непосредственно гражданами государства [3].

Список использованных источников

1. Леньшина, А. А. Особенности коммуникативных технологий в деятельности органов государственной власти [Электронный ресурс] / А.А.Леньшина // Молодой ученый. — 2019. — № 9 (247). — С. 23-25. —

Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/247/56814/> (дата обращения: 14.10.2020)

2. О федеральных государственных информационных системах, обеспечивающих предоставление в электронной форме государственных и муниципальных услуг (осуществление функций): Постановление Правительства РФ от 24.10.2011 N 861 (ред. от 16.02.2015)

3. Федорчак, А.В. Проектный подход как инновационный механизм государственного управления / А.В. Федорчак // Государственное управление: теория и практика. – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/page_3.html (дата обращения: 14.10.2020)

**СЕКЦИЯ 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ**

**РОЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ**

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

Муниципальное образование это «маленькое государство», в котором повседневно решаются вопросы, влияющие на его благополучие и развитие, поэтому органы местного самоуправления должны уметь организовать свою деятельность, в том числе и управленческую, исходя из тех целей, ради достижения которых они были созданы и, немаловажным этапом в этом процессе, выступает определение конкретного и подробного перечня задач, решение которых будет способствовать высоким темпам социально-экономического развития территории.

Осуществление муниципального управления – это сложная, многоплановая деятельность, в которой не существует абсолютно самостоятельных элементов, в которой каждая составляющая находится во взаимодействии и взаимозависимости.

Управление, осуществляемое на уровне органов, реализующих функции местного самоуправления, имеет свой механизм, который включает в себя соответствующие цели, критерии, факторы, методы и ресурсы. Не исключение и муниципальное управление, осуществляемое в социально-экономической сфере. Наличие и содержание каждого из указанных элементов механизма, позволяет говорить о его действенности и эффективности.

Целеполагание является первым шагом в реализации эффективной управленческой деятельности. Наличие четко определенной и зафиксированной цели позволяет определить те задачи, которые необходимо решить для ее достижения, выявить методы, представляющиеся наиболее действенными, результативными и способствующими ее достижению в установленные сроки. Именно с постановки конкретной цели и начинается работа всей управленческой машины.

Учитывая положение, сложившееся в Донецкой Народной Республике в сфере местного самоуправления, целесообразно отметить, что, не смотря на отсутствие полноценной системы органов местного самоуправления, говорить о том, что функция муниципального управления не реализуется, представляется не корректным.

На сегодняшний день, в соответствии с Указом Главы ДНР «О принятии временного (типового) положения о местных администрациях Донецкой Народной Республики», созданы органы, которые представляют соответствующие муниципальные общины в переходный период и осуществляют от их имени и в их интересах функции и полномочия местного самоуправления на соответствующей административно-территориальной единице. Одной из этих функций выступает осуществление муниципального управления [1].

Данный нормативно-правовой акт, содержит в себе приоритетные цели, на которые ориентирована деятельность местных администраций, их структурную организацию, а также перечень полномочий, которыми они наделены в различных сферах своей деятельности. Полномочия в области социально-экономического развития выступают одной из наиболее значимых сфер и закреплены в пункте 3.2. (Полномочия в области социально-экономического развития, бюджета, финансов и управлении муниципальной собственностью) указанного акта.

Анализируя их перечень, можно отметить, что, не смотря на отсутствие органов местного самоуправления как таковых, законодатель устанавливает

весьма широкий спектр возможностей, позволяющих говорить о том, что социальные и экономические интересы территорий имеют приоритетное значение для государства и их развитие должно происходить вне зависимости от меняющейся политической обстановки.

Безусловно, это не исключает необходимости принятия нормативно-правового акта, который, раскрыл бы детальнее гарантированное Конституцией ДНР положение о наличии в государстве самостоятельных органов местного самоуправления, охарактеризовав их сущность и наделив широким кругом полномочий во всех сферах ведения.

Объект муниципального управления может относиться к любой подведомственной ему сфере, что позволяет говорить о наличии у него особых признаков. Осуществляя управление в отношении каждого конкретного объекта, необходимо учитывать его конкретные показатели (как внешние, так и внутренние), а также те факторы, которые оказывают на него влияние. Данные факторы, в свою очередь могут отражать свойства и элементы как самого объекта, так и связь этих элементов друг с другом, и с внешней средой. Способность учитывать и использовать данные факторы с очевидной выгодой для самого объекта управления, позволяет говорить о высоком качестве всей управленческой деятельности органов муниципальной власти.

Муниципальное управление имеет важное значение в процессе социально-экономического развития территорий, так как позволяет органам, реализующим функцию муниципального управления повышать уровень жизни государства, сконцентрировав внимание на приоритетных для жителей муниципальных образований вопросах. Данный факт подтверждает важность роли муниципального управления в системе всей управленческой деятельности государства.

Список использованных источников

1. Указ Главы ДНР о принятии временного (типового) положения о

местных администрациях Донецкой Народной Республики от 19.01.2015 №13
[Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0001-13-20150119/>

**ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЦИФРОВОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К «SMART» УПРАВЛЕНИЮ:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ.**

*Брадул Н.В., к. ф.-м. наук, доцент,
заведующий кафедрой информационных технологий ГОУ
ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

*Лебезова Э.М.,
старший преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В современном цифровом обществе правительства не могут позволить себе отставать в национальной цифровой трансформации. Цифрово-ориентированное правительство одновременно улучшает жизнь граждан и стимулирует устойчивый экономический рост в государстве.

По оценкам международной консалтинговой компании BCG, в 2020 году программы электронного правительства должны были обеспечить повышение эффективности до 50 миллиардов долларов в год в глобальном масштабе, однако 70–80% цифровых преобразований в государственном секторе либо терпят неудачу, либо достигают весьма ограниченных результатов [1].

Чтобы ускорить национальные цифровые преобразования для перехода к «smart» управлению (умному управлению), правительства должны выявлять и избегать ошибок, которые мешали на предыдущих этапах.

Конечно, цифровые преобразования на национальных уровнях отличаются специфическими аспектами и разными подходами, но все они имеют предсказуемую тенденцию колебаний.

Можно выделить пять общих серьезных проблем присущих подавляющему

большинству электронных правительств, которые необходимо преодолевать при переходе к умному правительству [2].

1. Чрезмерные централизация или децентрализация власти. Как уже отмечалось, национальные правительства сильно различаются в своем подходе к цифровым преобразованиям. Некоторые используют командно-контрольный подход, при котором управление и финансирование проходят через единую госструктуру. Другие используют децентрализованный подход, делегируя решения и цифровые возможности местному управлению или отдельным государственным организациям. Слишком сильная централизация может привести к чрезмерно жесткой реализации, в то время как полная децентрализация может привести к непоследовательным стандартам, отсутствию координации и непредсказуемым результатам.

Для успешных цифровых преобразований уместен гибридный подход: вдохновение сверху, управление через центр и взаимодействие на местах. При таком подходе национальные лидеры начинают с определения единого видения трансформации и формулирования набора широких целей и конкретных результатов для координации с более широкими национальными приоритетами. Затем они взаимодействуют с заинтересованными сторонами, работающими в сфере цифровых технологий, как в государственном так и в частном секторах, чтобы подробно описать шаги, необходимые для осуществления преобразований на местах. Также лидеры совместно с экспертами из разных сфер исследуют и тестируют инновационные концепции цифровых преобразований.

Как минимум, правительству необходимо выбрать централизованное подразделение для координации своих усилий. В некоторых странах, например, в Швеции, имеется единая структура в правительстве по цифровому преобразованию. Другие страны идут еще дальше, создавая автономные организации с полномочиями координации и частичных трансформаций. Примерами эффективных автономных организаций, отвечающих за цифровизацию в правительстве, являются: Агентство по

цифровизации в Дании и Цифровая служба правительства Великобритании.

2. Разрушение всего сразу. При разработке цифровой трансформации у лидеров может возникнуть соблазн перестроить все секторы экономики одновременно. Однако попытки изменить всё сразу могут подорвать этот процесс. Выигрышная стратегия должна быть сосредоточена на секторах, которые имеют наибольший потенциал для раскрытия возможностей цифровизации.

Разумным первым шагом является выявление цифровых технологий, не вызывающих сомнений, таких как базовая цифровая инфраструктура, кибербезопасность, цифровая идентификация и платежи, которые могут масштабироваться в разных секторах.

Следующим шагом является выявление и отбор небольшого числа отраслей, которые обеспечат наибольшую экономическую и социальную выгоду от цифровизации. Чтобы определить наиболее перспективные отрасли, лидеры должны задать несколько вопросов. Является ли отрасль неотъемлемой частью национальных стратегических приоритетов и целей? В какой степени цифровизация отрасли может усилить социальную составляющую и обеспечить максимальную экономическую производительность? Будет ли цифровизация устранять неотложные проблемы? Есть ли потенциал для эффекта мультипликатора в других отраслях? Один из методов организации этих вопросов и ответов заключается в применении подхода дерева решений [3].

В 2016 году, когда Германия запустила свою цифровую стратегию на 2025 год, лидеры страны в качестве основного национального приоритета сосредоточились на создании инфраструктуры мирового уровня. Они сделали производство приоритетным сектором для модернизации, предоставили гигабитную оптоволоконную сеть, поддерживаемую надежной защитой данных и интеллектуальные сети. Для поддержки инноваций и использования высокопроизводительной цифровой инфраструктуры была предоставлена помощь стартапам и малым и средним предприятиям,

участвующим в инициативах «Индустрии 4.0». В частности, правительство Германии предоставило поддержку в таких ключевых областях, как найм цифровых талантов, получение финансирования и гибкое налогообложение. Создавая надежную цифровую инфраструктуру и устраняя препятствия для инноваций, правительство позволило предпринимателям максимально использовать возможности цифровой экономики. Сегодня, по данным немецкой платформы «Индустрия 4.0», более 200 цифровых приложений и испытательных стендов в производстве находятся в режиме реального времени. Германия также является первой страной, которая имплементировала стандартную архитектуру «Индустрия 4.0», предоставляя предприятиям единую структуру и поддержку совместимости приложений.

3. Чрезмерная осторожность в реализации инициатив Digital-First.

Правительству необходимо понимать конкретную выгоду или стимул граждан использовать цифровые инновации. Граждане выходят в интернет и остаются там только в том случае, если они могут управлять всеми своими транзакциями от начала до конца, не распечатывая документы и не посещая сервисные центры. При определении приоритетов инициатив в области цифровых технологий правительствам следует ориентироваться на нецифровые услуги, которые наиболее дорого обходятся правительству, но пользуются наибольшим спросом у граждан.

Согласно опросу консалтинговой компании BCG о цифровых государственных услугах [4], тремя наиболее широко используемыми цифровыми услугами являются: информация о доставке и транспорте в реальном времени, налоговые декларации и поиск работы.

Чтобы создать беспрецедентный опыт для пользователей, цифровые агентства должны стремиться исключить при получении услуг все обязательные бумажные формы, телефонные звонки и не дискретные взаимодействия. Когда онлайн-процесс станет надежным и удобным, правительства должны предложить гражданам значительные стимулы для его использования. Они могут быть как положительными (налоговые льготы

и вознаграждения за использование цифровых услуг), так и отрицательными (более высокие цены или более длительное время обработки для нецифровых услуг), что в целом приведёт к постепенному отказу от нецифровых услуг.

В рамках агрессивного продвижения к безналичной экономике правительство Индии демонетизировало ценные валютные векселя и использовало комбинацию скидок, бесплатных дополнительных услуг и налоговых льгот для стимулирования цифровых платежей за государственные услуги. Например, граждане получают 10% скидку и бесплатное страхование от несчастных случаев при покупке железнодорожных билетов онлайн. По данным Резервного банка Индии, за год правительство увеличило объем цифровых платежей с 33% до 59%.

4. Неспособность поддерживать темп развития цифровой культуры. В эпоху, когда потребители ожидают совершать покупки, переводить деньги или планировать прием к врачу одним кликом, планка цифровых транзакций очень высока. Цифровые аборигены – молодые люди, которые выросли с цифровыми технологиями – ожидают, что государственные услуги будут беспроблемными, интуитивно понятными, всегда доступными и оптимизированными для мобильных устройств. Чтобы оправдать эти ожидания, правительственные учреждения создают новые интеллектуальные каналы и службы для прямой связи с цифровыми аборигенами. Например, Австралийское налоговое управление (АНУ) разработало интеллектуального виртуального помощника «Алекс», работающего в режиме 24/7.

«Алекс» понимает разговорный английский и продолжает совершенствоваться с каждым взаимодействием, сокращая большое количество запросов в колл-центры. В первые 18 месяцев после запуска «Алекс» участвовал в 2 миллионах разговорах и решал вопросы после первого контакта в 81% случаях. АНУ начало использовать

«Алекс» и в других государственных структурах, чтобы гражданам было проще решать разнообразные вопросы на местах.

Чтобы понять ожидания цифровых аборигенов и предоставить высококачественный цифровой опыт, правительства должны использовать иной подход к найму, чем в прошлом: они должны активно привлекать и развивать цифровые таланты. Это означает повышение квалификации существующего персонала и формирование организационной культуры, которая привлечёт инициативных и предприимчивых сотрудников. Правительства должны также оценить цифровую готовность всего населения и использовать целевые программы, чтобы улучшить навыки работы с цифровыми технологиями по всей стране.

5. Фиксация на генеральном плане. При разработке крупномасштабных государственных проектов принято составлять многолетний генеральный план, с акцентом на жесткие сроки. Однако лидеры должны избегать того, чтобы эти планы были слишком жесткими, подробными и точными в отношении имплементации конкретных решений. Технологии и потребности пользователей быстро меняются. Если стратегия не дает реального воздействия, цифровые инициативы должны быть гибкими и отзывчивыми [5]. Цифровая трансформация должна быть направлена на достижение устойчивых результатов, следуя подходу, который состоит из четырех этапов:

1. Заложите фундамент, создав сильную цифровую инфраструктуру и определив инициативы, которые обеспечат быструю трансформацию.
2. Выполняйте высокоприоритетные пилотные проекты, используя методологию Agile.
3. Культивируйте цифровые услуги, предоставляя пользователям стимулы выходить в интернет и оставаться в сети.
4. Оптимизируйте цифровизацию сквозных услуг и вовлекайте государственный сектор, где это необходимо.

Вывод. Цифровые преобразования требуют не только новых цифровых решений, но и новых способов работы. Для поддержки цифровых

преобразований правительства должны формировать более инновационную предпринимательскую культуру, создавая прочную основу для перехода к «smart» управлению.

Список использованных источников

1. Лебезова Э.М. Необходимость перехода к Smart Government как преодоление системных недостатков e-Government/ Э.М. Лебезова // Электронный научный журнал «Век качества». 2020. №3. С. 30-46. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2020/320002.pdf>.
2. Брадул Н.В., Лебезова Э.М. (2020). Концептуализация понятия «Smart Government»: наукометрический подход / Н.В. Брадул, Э.М. Лебезова // Управленец. Т. 11, № 3. С. 32–44. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-2.
3. Евдокимов И.А. Использование деревьев решений для интеллектуального анализа данных и извлечения правил из нейронных сетей / И.А. Евдокимов, В.И. Солодовников, С. В. Филипков// Новые информационные технологии в автоматизированных системах.–2012.– No 15–С. 63-69.
4. Miguel Carrasco & Aurélie Granger Digital Government Services by the Numbers// Boston Consulting Group – April 12, 2017. Режим доступа: <https://www.bcg.com/publications/2017/government-digital-services-by-numbers/>
5. Лебезова Э.М. Agile-культура госуправления в условиях четвёртой технологической революции / Э.М. Лебезова // Материалы Международной научно- практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально- экономического развития территорий»: Донецк 6-7 июня, 2017 г.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ. РАЗВИТИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Брадул С.В.,

канд. эконом. наук,

Брадул Н.В.,

канд. физ.-мат. наук, доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

На протяжении длительного времени человечество активно пыталось совершенствовать способы сбора, обработки, передачи и получения информации, обеспечивающие эффективное управление процессами его жизнедеятельности. Эволюция информационных технологий получила существенное ускорение в XX веке развитием понятийного аппарата теории систем, впервые описанной Луи Берталанфи и позволившей формализовать практически все процессы и явления, подвергающиеся исследованию с целью выбора определённого рационального или оптимального управления.

Во второй половине XX столетия активные исследования в этих областях науки позволили человечеству пройти от стадии информатизации, основанной на представлении информации (аналоговых сигналов) в виде непрерывного спектра в конце XX начало XXI столетий посредством компьютеризации перейти к цифровым, представляющим собой дискретную систему, основанную на совокупности взаимодействующих и взаимосвязанных методов кодировки и передачи сигналов (информации) за кратчайшие промежутки времени дискретными полосами аналоговых уровней, что позволяет решать множество разноплановых задач за кратчайшие промежутки времени.

Цифровые технологии, обладая быстродействием и универсальностью быстро стали востребованными и активно входят в той или иной степени во все сферы деятельности человечества и являются одним из основных

факторов прогресса во всех отраслях науки. Процессы внедрения и использования данных технологий в механизмах обеспечения жизнедеятельности современного общества, взаимодействия человека и государства будем называть цифровизацией. Скорость этих процессов оказывает значительное влияние на методы и способы управления всеми компонентами социально-экономических систем, а также взаимодействием этих компонентов с внутренней и внешней средой. Сами технологии, обеспечивающие в каждой системе взаимосвязь, оперативность и скорость взаимодействия структурных компонентов и внешней среды влекут за собой изменения самих систем и процессов. Происходит трансформация всех систем на всех уровнях, моделей их организации и построения, в которых с целью оперативного управления всеми процессами взаимодействия активно используются цифровые технологии, обеспечивающие их стратегические преобразования и эволюцию. Такую трансформацию будем называть цифровой (digital transformation). Обогащается понятийный аппарат в исследованиях социально-экономических систем, то есть появляются такие понятия как цифровая экономика, цифровая медицина, цифровое государство и т.д.

Информационные технологии длительное время являлись инструментом обслуживания системы всех общественных отношений не только в сфере экономики (производства, воспроизводства, обмена и распределения продукции), но и в сферах образования, здравоохранения и т.д. В настоящее время цифровизация этих процессов позволяет формировать экономику в целом. Именно феномен цифровой трансформации позволяет наращивать темпы развития экономики и имеет несколько аспектов.

Во-первых, освобождаются созидательные резервы общества вследствие снижения потребностей в человеческих ресурсах на производстве. С одной стороны, эти резервы перенаправляются на развитие духовности и культуры, появляются новые специальности, рождаются новые профессии, требующие наличие новых компетенций в области цифровых технологий, позволяющие

применять свои знания, умения и навыки в своей профессиональной и повседневной деятельности в партнёрстве с государственными институтами. Вследствие чего происходит цифровая трансформация образования, в задачах которого оперативно удовлетворять спрос на формирование определённых компетенций и подготовку специалистов, способных работать в новых условиях. Неминуемо придётся менять образовательные стандарты подготовки специалистов, опираясь на конъюнктуру рынка профессий, так как изменятся квалификационные требования к существующим профессиям. Появятся новые специальности, новые профессии и, как следствие, новые квалифицированные специалисты. Цифровая трансформация образования коснётся и традиционных методов подачи материала, традиционных методик преподавания, замены традиционных видов занятий на более масштабируемые, с учётом высокой скорости получения любой информации в любое время в любом месте. Как следствие, исчезнет ряд профессий, многие специальности будут закрываться в системе образования. Та часть социума, которая в силу тех или иных причин не смогла адаптироваться к конъюнктуре рынка, создаст огромный кластер безработицы, что неминуемо создаст необходимость цифровизации социальных институтов. То есть, в силу взаимосвязанности и взаимодействия всех сфер деятельности человечества, следует говорить о цифровой модели социально-экономической системы в целом.

С другой стороны, актуальность и скорость востребованности цифровой трансформации всей социально-экономической системы приводит систему к состоянию с постоянным запаздыванием. В процессе цифровизации система, находящиеся в определённом состоянии в момент времени t , должна, согласно выбранным стратегиям, находиться в этом состоянии в момент времени $t-1$ по причине высокой скорости эволюции цифровых технологий. Организациям в данных условиях придётся постоянно менять стратегию и, как следствие, тактику своего поведения в каждый короткий промежуток времени $\Delta t \rightarrow 0$.

Высокая скорость цифровой трансформации социально-экономических систем приводит к трансформации производственных функций, фактором которых является научно-технический прогресс и которые должны содержать ещё один фактор – фактор скорости цифровизации. Естественно, необходимо менять все механизмы управления системами, которых коснулась цифровая трансформация. Цифровая трансформация всех отраслей науки приведёт общество к следующему этапу эволюции – появлению мощного искусственного интеллекта, который позволит оперативно реагировать на скорость развития цифровых технологий и наоборот, цифровые технологии будут опираться на уровень научно-технического прогресса.

Во-вторых, именно процесс цифровизации формирует трансформацию всех мировых систем в единое информационное пространство, ускоряет крах модели однополярности мира, процесс становления новой системы мироустройства, при котором труднее сохранить территориальную целостность слабых государств.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что та социально-экономическая система, в которой план перспективного развития и эволюции построен на цифровой трансформации жизнеспособности всех отраслей жизнедеятельности, будет находиться в устойчивом состоянии и сможет противостоять всем вызовам современности.

Список использованных источников

1. Трофимов О.В. Алгоритм принятия и реализации управленческих решений при согласовании интересов государства и хозяйствующих субъектов в соответствии с концепцией «Индустрия 4.0» / О.В. Трофимов, В.Г. Фролов, В.Я. Захаров, А.А. Павлова // *Лидерство и менеджмент*. – 2019. – Том 6., № 4. – С. 409-424.

2. Олейникова Ю.А. Вызовы и модели развития бизнеса в условиях прогрессии цифровой экономики / Ю.А. Олейникова // *Вопросы*

инновационной экономики. – 2019. – Том 9, № 4. – С. 1415-1426.

3. Круглов Д.В. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации / Д.В. Круглов, О.Д. Круглова // *Лидерство и менеджмент*. – 2019. – Том 6, № 4. – С. 479-486.

4. Долганова О.И. Многокритериальная оценка готовности вуза к цифровой трансформации / О.И. Долганова, М.В. Мирзоян // *Креативная экономика*. – 2019. – Том 13, № 4. – С. 811-826.

ОТЛИЧИЯ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ AGILE, SCRUM, KANBAN

*Веретельников Владислав Евгеньевич,
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», г. Донецк*

В современных условиях меняющиеся потребности людей являются предпосылками для перемен, а также инноваций в сфере бизнеса. Как показывает практика, в конкурентной борьбе между производителями за внимание потребителя лидирует те, кто следует принципу клиентоориентированности.

Гибкий клиентоцентрированный подход к управлению является одним из наиболее эффективных при реагировании на перемены требований и запросов потребителей.

Гибкие подходы имеют название «Agile», которое принято трактовать как семейство/группа гибких подходов к разработке программного обеспечения. Также применяются термины фреймворк и agile-методология. Впервые Agile появился в IT-среде, но в дальнейшем распространился в множестве других сфер – от промышленной инженерии до искусственного интеллекта [3].

Agile – это итеративный подход к управлению проектами и разработке программного обеспечения, который помогает командам предоставлять удовлетворять потребности клиентов быстрее и с меньшим количеством затрат. Вместо того, чтобы делать ставку на большой конечный результат гибкая команда выполняет работу небольшими, но эффективными этапами. Требования, планы, объемы работ и промежуточные результаты постоянно

анализируются, поэтому у команд есть возможность быстрого реагирования на изменения. При применении данного подхода компании всегда следуют идеям: человек и его взаимодействие с окружающими важнее формальным процессом и бюрократических инструментов; важен не только результат, но и процесс; непрерывное сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий договоров и контрактов; готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану. Agile наиболее подходит для применения в ситуациях когда:

- невозможно заранее оценить затраты времени на проект и на старте проекта неизвестны все условия;

- не известен объем потребности продукта на рынке;

- есть возможность взаимодействовать с клиентом, он готов к участию в работе;

- отсутствуют сложные бюрократические схемы, задерживающие принятие решений;

- у клиента нет фиксированного бюджета и графика сдачи проекта.

Agile больше подходит для малых и средних организаций, чем для корпораций. Причина проста: чем меньше людей, тем легче принять решение и отреагировать на изменения. Кроме того, Agile больше подходит для продуктовых компаний, чем для консультантов. Agile, как и любой подход, имеет как преимущества, так и недостатки. К преимуществам его применения можно отнести: экономия ресурсов; быстрое реагирование на изменения условий выполнения работы; заметно меньшее время выполнения заданий; формальности отведены на второй план; подбор команды и участников проекта в соответствии с их компетенциями; постоянная обратная связь с заказчиком; возможность экспериментирования и тестирования идей. Но, несмотря на это, Agile имеет также недостатки и риски: частичная неопределенность при выполнении проекта; отсутствие возможности участвовать в других работах и проектах, в связи с необходимостью полного сосредоточения; конечные сроки сдачи проекта

могут переноситься из-за внесения правок и замечаний со стороны заказчика [3].

Agile является не просто подходом, это группа подходов и практик, закрепленных в документе под названием «Манифест гибкой разработки программного обеспечения» и 12 принципах, лежащих в его основе. Среди множества Agile-подходов можно выделить Scrum и Kanban.

Scrum и Kanban – это два фреймворка, то есть способа организовать работу, входящие в Agile. В целом, они имеют множество сходных элементов, однако не менее важными являются их отличия [2].

Сравнительная характеристика Scrum и Kanban представлена в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика Scrum и Kanban

| Характеристики | Scrum | Kanban |
|-----------------------|---|--|
| Общая характеристика | наиболее структурированный подход в группе методов Agile; сложный, предусмотрены новые процессы, структура, большой объем делегируемых полномочий | система готова к гибкости и установлению интереса; мнение потребителя выше интересов компании |
| Процесс реализации | проект делится на спринты; после завершения каждого заказчик получает промежуточный результат; за один спринт создается рабочая | не устанавливаются четкие сроки выполнения работ; текущие правки в список задач вносятся по необходимости; отсутствие регламентированных встреч и совещаний; |

| Характеристики | Scrum | Kanban |
|----------------|---|---|
| | версия продукта/его элемент, который можно передать заказчику | |
| Команда | состав 5-9 человек; владение каждым участником несколькими компетенциями; готовность подменять друг друга | у всех имеются сходные навыки, и он не приемлет четких дедлайнов; нет четких ролей, кроме владельца продукта; заказчик – член проектной команды |

Анализируя вышеизложенный материал можно сделать вывод о том, что Scrum – это гибкая методика, однако Kanban обладает более гибким подходом. Каждый из них имеет свое место и условия применения. Например, если это разработка нового продукта, то от этапа старта разработки и до презентации продукта лучше применять Scrum, так как сроки разработки при его использовании более очерчены и контролируемы. После релиза продукции наступает новый этап. Начинает поступать обратная связь от потребителя и разработчикам нужно быстро реагировать на отзывы клиентов. Для этого этапа Kanban является более подходящим.

Список использованных источников

1. Акопян С.А. Управление проектами по принципам системы Agile. Scrum как один из методов управления проектами, основанный на Agile / С.А. Акопян // Economics. – 2017. – №2 (23). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-proektam>.

2. Джаппарова Н.Л. Scrum – как эффективная методология управления проектами / Н.Л. Джаппарова // Скиф. – 2019. – №11 (39). – С. 681-684.
3. Маслова В.М. Необходимость Agile-мышления в системе современного менеджмента / В.М. Маслова, А.А. Тубалова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – №2. – С. 160-163.
4. Юхимец В.И. Применение Kanban для современных It-проектов / В.И. Юхимец, Л.В. Курзаева // Скиф. – 2020. – №5-2. – С.298-302.

АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ СЕМАНТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ ОБРАБОТКИ БОЛЬШИХ ДАННЫХ

Гаврилко К.А.

магистрант,

Брадул Н.В.

канд. физ.-мат. наук, доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

В современном мире проблема обработки больших данных наиболее актуальна в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), и она же создаёт проблемы алгоритмического типа, связанные с обеспечением устойчивости, точности и вычислительной эффективности процессов и их обработки. Большая часть классических способов интеллектуального анализа данных не могут применяться непосредственно для анализа больших данных либо из-за вычислительной непостоянности, либо вследствие вычислительной сложности. Кроме того, имеет место неоднородный характер больших данных, а так же их неструктурированность.

Важным требованием к методам обработки больших данных является семантически ясная трактовка результатов. На сегодняшний день в моделях знаний это обеспечивается онтологическими средствами, однако построение такой модели для больших данных является не тривиальной задачей.

Семантические модели данных обычно опираются на структуру описания ресурсов, которая отображает отношение между несколькими сущностями с помощью дескрипторов отношений, предоставляя контекст для отображения связи сущностей друг с другом [1].

Семантические технологии позволяют воплотить в электронном виде семантические модели, которые позволяют передавать содержимое модели, и

автоматически обрабатывать ее, в том числе – получать закономерные выводы на основании существующих в модели аксиом.

Для записи семантических моделей существует ряд «языков», основными из них являются RDF/RDFS, который дает возможность записывать простые факты об объектах, классах и свойствах и OWL [2,3].

Семантическая модель данных – это высокоуровневое семантическое описание баз данных и формализм структурирования (модель базы данных) для баз данных. Выделим ее преимущества и недостатки.

Преимуществами являются:

- универсальность, которая достигается за счет выбора надлежащего набора отношений;
- наглядность системы знаний, представленной графически;
- близость структуры сети, представляющей систему знаний, семантической структуре фраз на естественном языке;
- соответствие современным представлениям о долговременной памяти человека;
- данные, которые отображают имеющиеся в предметной области закономерности, а также позволяют извлекать новые данные, существующие в предметной области, но отсутствующие в базе данных;
- прогнозируются потенциально возможные состояния предметной области;
- данные, обеспечивающие представление входного языка, то есть переход входных запросов во внутренний язык.

К недостаткам относятся:

- семантическая модель не содержит ясного представления о структуре предметной области;
- семантическая модель представляет собой пассивную структуру, для ее обработки нужен специальный аппарат формального вывода;

– использование, представление и изменение при отображении систем реального уровня сложности оказывается трудоемким процессом, в особенности при наличии множественных связей среди ее понятий.

Таким образом, несмотря на недостатки, семантическая модель данных включает в себя способность выражать информацию, которая позволяет сторонам информационного обмена интерпретировать смысл, не нуждаясь в знании метамодели, что обуславливает развитие ее применения.

Список использованных источников

1. Семантическая модель данных – Semantic data model. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.qaz.wiki/wiki/Semantic_data_model (дата обращения 15.10.2020).
2. W3C Semantic Web Activity [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.w3.org/2001/sw/> (дата обращения 15.10.2020).
3. RDF Primer [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.w3.org/TR/REC-rdf-syntax/> (дата обращения 15.10.2020).

КОММУНИКАЦИИ ПРОЕКТА: БЛИЖАЙШЕЕ БУДУЩЕЕ

Гладченко Таисия Николаевна

к.гос.упр, доцент

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

Условия новой реальности к реализации проектов предъявляются новые требования, особенно в вопросах коммуникаций.

Общество сформировало новые запросы к информации:

1. Запрос на «смыслы». Речь идет о том, что на человека обрушивается огромное количество информации. Ему сложно ее обрабатывать, а главное правильно реагировать. Исходя из этого, подход: лучше меньше, но лучше – самый эффективный. Лучший – значит понятный, имеющий смысл – внутреннее содержание. Это, в свою очередь, повышает требование к качеству и содержанию информации.

2. Запрос на открытость. Команда проекта должна быть на связи, кроме того, не может быть закрытой информации (рис. 1).

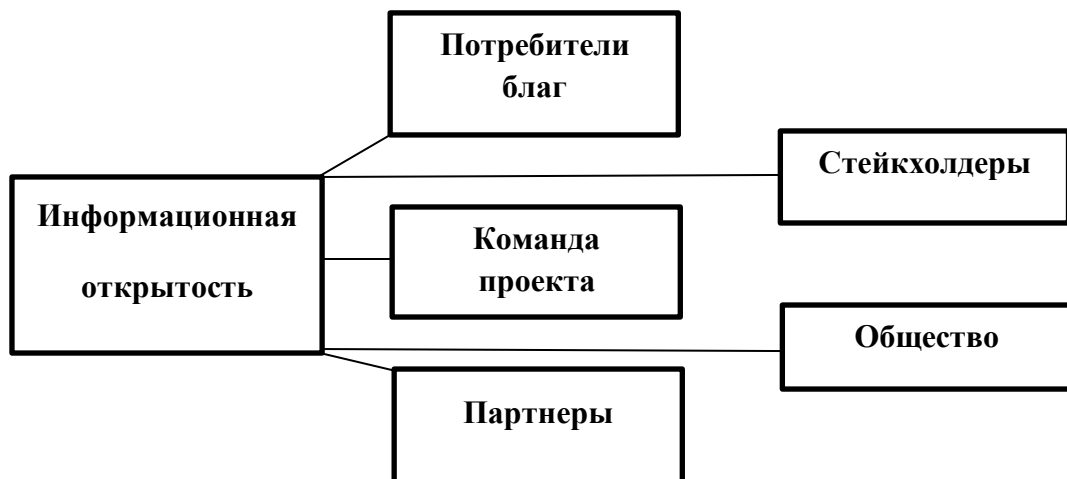


Рис. 1 Информационная открытость проекта

3. Молодежь диктует свои запросы: честность, справедливость, социальное равенство. Их поддерживают все поколения в данном вопросе, но молодежь реагирует особенно остро.

4. Запрос на социальную активность. Проект должен бесплатно предоставлять обучение, консультации, помощь и поддержку. Отдавать нужно все больше, что сохранить свою аудиторию, особенно в виртуальном пространстве.

5. Запрос на групповые решения: от супер-профессионалов к супер-командам. Продвигаем не себя, а команду; решение не мое, а команды, могу сделать не Я, а моя команда.

Коммуникационная стратегия в условиях новой реальности представлена на рис. 2.

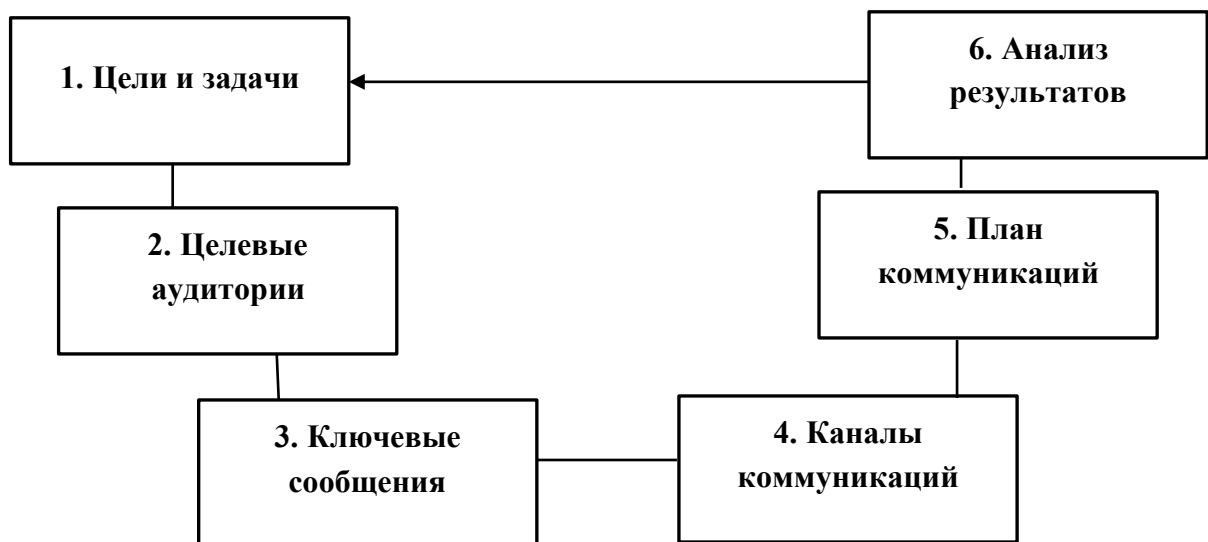


Рис. 2. Коммуникационная стратегия проекта

Коммуникационная стратегия проекта – это документ, который содержит подробно информацию:

1. Цели и задачи всегда опираются на цели и задачи организации; являются частью целей проекта.

2. Целевые аудитории. Данный раздел глубоко и подробно описывает аудиторию проекта, даже если это кажется очевидным на первый взгляд:

- пол / гендер;
- возраст / поколение;
- интересы;

- география / временной пояс;
- потребности;
- уровень компьютерной грамотности;
- доступность технологий;
- языковые барьеры;
- культурные особенности;
- ценности;
- модели поведения;
- стереотипы и др.

3. Ключевые сообщения разрабатываются для каждой целевой аудитории отдельно: содержание, периодичность, оформление.

4. Каналы коммуникаций определяем на завершающем этапе стратегии. При этом, исходим не из того, что у нас есть, а как надо.

5. План коммуникаций:

- план сбора информации, в котором определяются источники данных, способы их получения, фиксации и хранения;
- план распределения информации, в котором описываются ее потребители и способы ее передачи;
- подробное описание каждого из документов, который должен быть передан или получен, включая указание формата и описание содержания, степени детальности и используемых определений;
- расписание и частота взаимодействий;
- способы доступа к информации вне запланированных актов взаимодействия.

6. Анализ результатов:

- оценка новой стратегии;
- выдвижение новых гипотез;
- корректировка стратегии.

Меняет свое содержание в условиях новой реальности и вопрос оценки эффективности коммуникаций [1] проекта:

- Неинформативны **финансовые показатели: отношение результата к затратам**; тратить нужно все больше и больше.

- **Некоммерческий показатель «результат - цель»** - выходит на первое место, но сложности возникают с необходимостью постоянно корректировать цели, и соответственно показатели эффективности этих целей.

- **Качественный показатель**, определяющий, как коммуникация достигает своей цели, в какой степени выполняются ее функции, например, достигается желаемое изменение поведения участников проекта.

- **Личностные показатели**, которые свидетельствуют об изменениях личности по результатам проекта: изменение в знаниях получателя информации; изменение установок (стереотипов); изменение поведения получателя сообщения.

Выводы. Безусловно данная проблематика требует дальнейшей проработки, однако изложенные проявления трансформируют устоявшиеся концепции. Использование новых вызовов и запросов общества позволит сделать проекты успешными и результативными.

Список использованных источников

1. Жернаков М. Б. Деловые коммуникации. / М. Б. Жернаков. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://studme.org/50362/menedzhment/delovye_kommunikatsii

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНОГО ФОНДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

*к.э.н., доцент Гракова М.А., Дмитренко В.В.
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры», г. Макеевка*

Жилищно-коммунальная сфера – одна из наиболее важных, но и наиболее проблемных отраслей экономики многих государств. Вопросы ее развития являются ключевыми для государственного управления, поскольку оказывают влияние на качество жизни населения, обеспечение его социальной защиты, развитие инфраструктуры и пр. При этом в структуре жилищно-коммунальной сферы особое место отведено жилищному хозяйству, как отрасли, формирующей условия жизнеобеспечения человека и способствующей его развитию как личности и субъекта экономических отношений. В этой связи вопросы улучшения условий жизни населения посредством обеспечения сохранности и развития жилищного фонда являются актуальными и требуют изучения.

Особую важность вопросы эффективности управления жилищным хозяйством приобретают в условиях стагнации экономики, сопровождающейся ограниченностью финансовых ресурсов на его развитие, а также отсутствием нового строительства жилья, что характерно для текущего состояния Донецкой Народной Республики. В сложившихся условиях возникает необходимость определения основных задач эффективного развития жилищного хозяйства, способствующих решению наиболее острых комплексных проблем региона.

Исследование ключевых проблем функционирования жилищного хозяйства и поиск путей их преодоления широко рассматриваются в работах

таких современных исследователей как М. Андрейчук, В. Камзолов, В. Кравченко, М. Лебедева, В. Севка, Т. Монастырская, В. Руденко и др.

Не снижая значимости работ представленных ученых для теории и практики управления жилищным хозяйством, стоит отметить, что поиск путей и методов его развития в условиях региона с особым статусом требует дальнейших научных разработок.

Целью исследования является определение стратегических направлений управления жилищным хозяйством Донецкой Народной Республики с целью обеспечения его сохранности и развития в долгосрочной перспективе.

Разработка обоснованных управленческих решений должна базироваться на анализе текущего состояния и выявлении основных проблем развития. Определение основных проблем жилищного хозяйства проведем на примере города Макеевки с дальнейшей их проекцией на другие города Донецкой Народной Республики в силу единства и общности условий их развития.

Рассмотрим текущее состояние жилищного хозяйства города Макеевка в разрезе его количественных показателей (таблица 1).

Таблица 1

Количественные показатели жилищного фонда города Макеевка на
01.01.2019 г.

| Вид дома | Количество домов | | Общая площадь | | Жилая площадь | | Количество квартир-съемщиков | |
|----------------|------------------|-------|---------------------|-------|---------------------|-------|------------------------------|-------|
| | ед. | % | тыс. м ² | % | тыс. м ² | % | тыс. чел. | % |
| Одноэтажный | 2467 | 46,50 | 367,1 | 6,25 | 205,4 | 6,16 | 13,43 | 6,13 |
| Двухэтажный | 1530 | 28,84 | 989,8 | 16,86 | 616,7 | 18,49 | 34,22 | 15,61 |
| Трехэтажный | 340 | 6,41 | 450,3 | 7,67 | 253,4 | 7,60 | 16,98 | 7,75 |
| Четырехэтажный | 326 | 6,15 | 738,1 | 12,57 | 409,2 | 12,27 | 25,43 | 11,60 |
| Пятиэтажный | 364 | 6,86 | 1300,1 | 22,15 | 768,2 | 23,04 | 50,72 | 23,14 |
| Шестиэтажный | 1 | 0,02 | 3,1 | 0,05 | 1,3 | 0,04 | 0,15 | 0,07 |

| Вид дома | Количество домов | | Общая площадь | | Жилая площадь | | Количество квартиросъемщиков | |
|-------------------|------------------|------|---------------------|-------|---------------------|-------|------------------------------|-------|
| | ед. | % | тыс. м ² | % | тыс. м ² | % | тыс. чел. | % |
| Семиэтажный | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Восьмиэтажный | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Девятиэтажный | 257 | 4,84 | 1909,1 | 32,52 | 1023,5 | 30,69 | 74,62 | 34,05 |
| Выше девятиэтажей | 20 | 0,38 | 112,1 | 1,91 | 56,4 | 1,69 | 3,6 | 1,64 |
| ВСЕГО | 5305 | 100 | 5869,7 | 100 | 3334,5 | 100 | 219,15 | 100 |

В городе Макеевка насчитывается 5305 жилых домов, общая площадь которых составляет 5869,7 тыс. м², жилая площадь – 3334,5 тыс. м². Общее количество квартиросъемщиков составляет 219,15 тыс. чел. Более 75% от общего количества жилых домов являются одно- и двухэтажными с преобладанием одноэтажной застройки. Наибольшую площадь жилищного фонда формируют девяти-, пяти- и двухэтажные жилые дома. Удельный вес представленных видов жилых домов формирует более 71% общей площади и более 72% жилой площади. При этом данные группы жилых домов обеспечивают жильем 72,8% жителей города.

Текущее техническое состояние жилищного хозяйства в городе Макеевка характеризуется следующими тенденциями. Порядка 60% жилых домов относятся к категории неблагоустроенного жилья, около 33% жилых домов относятся к категории благоустроенных и 27% считаются частично благоустроенными. По критерию состояния преобладающее большинство жилых домов (88%) находятся в удовлетворительном состоянии, порядка 7% жилищного фонда – в хорошем состоянии, оставшиеся 5% жилых домов находятся в неудовлетворительном состоянии. Аварийных и ветхих жилых домов на территории города нет.

Благоустройство жилищного фонда характеризуется наличием водопровода, канализации, лифтового хозяйства, централизованного

отопления, газоснабжения и электроснабжения. При этом только 70% жилищного фонда обеспечено водопроводом, около 60% жилых домов имеют централизованную канализацию. Централизованным отоплением обеспечено около 40% жилищного фонда, еще около 4% домов имеют автономное отопление. К централизованному газоснабжению подключено 39% жилых домов, а также 2 дома используют баллонный газ. Лифтами обеспечено около 5% жилых домов, в т.ч. грузовыми лифтами – 7 домов. Электроснабжением обеспечен весь жилищный фонд города.

Одной из ключевых причин сформированной в настоящее время ситуации с жилым фондом города является срок его эксплуатации. Так, согласно статистическим данным около 38% жилищного фонда эксплуатируется свыше 50 лет, более 20% - свыше 70 лет, а около 6% жилищного фонда используется более 100 лет. При этом только 0,13% жилых домов приняты в эксплуатацию после 2000 г. Длительный период функционирования жилищного фонда обусловил возникновение ряда проблем, в рамках отдельно взятого города, но при этом, характерных для жилищного фонда всего региона:

- увеличение количества жилых домов, требующих срочного ремонта. Данный факт поясняется малыми объемами ремонтных работ и реконструкции по сравнению с существующими потребностями. Так, по данным Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики за 2020 г. по городу Макеевка проведен капитальный ремонт 11 лифтов (1,24% от общего количества); осуществлена реконструкция 1 котельной и тепловых сетей в двух микрорайонах города; проводится капитальный ремонт двух многоквартирных жилых домов, разрабатывается проектная документация для капитального ремонта еще 5 объектов [1]. Представленные данные наглядно свидетельствуют о недостаточности проводимых мероприятий;

- увеличиваются затраты на эксплуатацию жилищного хозяйства, что объективно связано с высоким уровнем износа и неудовлетворительным

техническим состоянием жилищного фонда, что приводит к разнице между тарифами и фактическими затратами предприятий и обуславливает убыточную деятельность предприятий сферы обслуживания жилищного фонда;

- увеличивается задолженность населения по оплате жилищно-коммунальных услуг. Так, согласно статистическим данным общий уровень оплаты жилищно-коммунальных услуг в городе Макеевка за период январь-ноябрь 2019 г. составляет 96%. Общая сумма сформированной задолженности составляет 1146076,4 тыс. руб. При этом оплата жилищным организациям на непосредственное содержание жилищного фонда составляет 94,4%, а сумма сформированной задолженности достигает 157340,4 тыс. руб. [2];

- незначительная сумма инвестиций в восстановление жилищного фонда. По данным официальной статистики [2] сумма капитальных инвестиций в жилые здания по городу Макеевке за 2019 г. составила 1720 тыс. руб. или 0,5% от общего объема инвестиций;

- существенно сокращены объемы принятия в эксплуатацию объектов жилищного фонда. Так, данный показатель за 2019 г. по городу составил 4,1 тыс. м² общей жилой площади, что выше уровня 2018 г. на 24,8%. Однако следует отметить, что формирование данного показателя осуществляется преимущественно за счет жилищного фонда индивидуальной застройки, что не позволяет говорить о системности процесса.

Обобщая представленную информацию, можно утверждать, что существует тесная взаимосвязь между решением проблем жилищного фонда и макроэкономической ситуацией в регионе. Стратегическое решение определяемых выше проблем во многом зависит от объемов финансирования. При этом внедрение отдельных организационных, экономических и технических мероприятий должно обеспечить решение тактических проблем и обеспечить стабилизацию текущей ситуации в исследуемой сфере. В этой связи считаем, что к первоочередным мероприятиям стабилизирующего характера в отношении обеспечения сохранности и развития данного сектора

следует отнести:

- обеспечение приоритетности программ модернизации жилищного фонда по отношению к его простому воспроизводству, что будет направлено на повышение качества его эксплуатации и позволит обеспечить социально-экономическую эффективность проектов в перспективных периодах;
- совершенствование процессов взыскания кредиторской задолженности населения за предоставленные жилищно-коммунальные услуги, в т.ч. посредством введения штрафных санкций;
- постепенное обеспечение соответствия между тарифами и фактическими затратами обслуживающих организаций при внедрении механизма субсидирования для социально-незащищенных слоев населения.

Список использованных источников

1. Мероприятия, запланированные на 2020 год в сферах жилищно-коммунального хозяйства и строительства (г. Макеевка) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minstroy-dnr.ru/meropriyatiya-zaplanirovannyye-na-2020-god-v-sferax-zhilishhno-kommunalnogo-hozyajstva-i-stroitelstva>
2. Экономическое и социальное положение города Макеевки за 2018 год: статистический бюллетень. – Макеевка, 2019. – 126 с.

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ТРАКТОВАНИЯ ПОНЯТИЯ «ЦИФРОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

*Гуменюк Н.В., к.э.н., доц.
«АДИ» ГОУВПО ДОННТУ
г. Горловка
Гострый М.А.
«АДИ» ГОУВПО ДОННТУ
г. Горловка*

В современных условиях развитие информационных технологий является неотъемлемым элементом социально-экономического роста. Цифровизация стала одним из основных направлений мирового экономического развития. Однако это понятие не ограничивается экономическими категориями, поскольку доступ к цифровым технологиям затрагивает все сферы жизнедеятельности человека: улучшает качество жизни, делает более эффективной работу промышленных и сельскохозяйственных организаций, упрощает доступ к информации, что позволяет менять модели взаимоотношений между людьми. Для предприятий цифровая экономика – это важнейшее конкурентное преимущество, сокращающее время выполнения многих операций. Однако стоит отметить, что внедрение цифровых технологий влечет за собой трансформацию моделей ведения бизнеса. Это обуславливает актуальность разработки группы показателей, отображающих готовность предприятия к подобной трансформации. При этом важна не только оценка имеющейся на данный момент ИТ инфраструктуры, но и новых возможностей, открывающихся в результате цифровизации. Обобщенный показатель принято называть «цифровой потенциал».

Анализ научной литературы таких отечественных авторов как Козлов А.В., Ковальчук Ю.А., Попов Е.В., а также зарубежных Bughin J., Hazan E.,

Labaye E. показал, что нет единого мнения в определении понятия цифрового потенциала промышленного предприятия.

Целью статьи является анализ существующих подходов к определению понятия цифрового потенциала промышленных предприятий.

Конкурентоспособность современных промышленных предприятий во многом определяется уровнем цифровизации всех бизнес-процессов. Концепция «Индустрия 4.0» предполагает не только сквозную цифровую трансформацию всех этапов создания стоимости продукта, но и в дальнейшем интеграцию цифровой среды предприятия совместно с контрагентами, участвующими в цепочке создания стоимости, в единую «цифровую экосистему». Исследования показывают, что развитие цифровых технологий требует трансформации бизнес-модели даже в традиционных отраслях промышленности [1]. Таким образом, промышленное предприятие, нацеленное на успешную деятельность в долгосрочном периоде, вынуждено перестраивать свою деятельность во всех сферах, в том числе процессы разработки и продвижения продукции предприятия, непосредственно производственный процесс, процесс проведения закупок, логистику, управленческий учет. Результатом может стать получение дополнительного экономического эффекта от увеличения результативности взаимодействия со стейкхолдерами.

Исходя из этого, следует рассмотреть способность промышленных предприятий к подобным изменениям и оценить ее. Адаптация предприятия к формирующимся условиям и требованиям ведения хозяйственной деятельности требует выбор показателей, позволяющих оценить готовность предприятия и результативность проводимых мероприятий. Такая оценка может производиться двумя путями:

1. путем формирования некоторой системы сбалансированных показателей, позволяющих в совокупности анализировать готовность и результаты;
2. путем определения интегрального показателя, в качестве которого

выступает «цифровой потенциал».

Построение сбалансированной системы показателей различных экономических систем достаточно широко и детально обсуждаются научным сообществом, в том числе с использованием показателей отражающих готовность к цифровизации и позволяющих оценить результативность мероприятий по цифровизации [2]. Понятие «цифровой потенциал» и методы его определения применительно к экономическим системам привлекают значительно меньше внимания исследователей. Поэтому проблема определения цифрового потенциала как интегрального показателя, позволяющего оценить возможности предприятия к трансформации при цифровизации экономики. Цифровой потенциал относительно новое понятие. Сегодня, многие ученые «цифровой потенциал» отождествляют с «инновационным потенциалом», привнося лишь незначительные элементы цифровизации в структуру последнего, или рассматривают «цифровой потенциал», без привязки к основным финансово-экономическим показателями предприятия. Это связано с тем, что понятия «цифровая экономика, цифровизация, а также цифровая инфраструктура» введены в научный оборот сравнительно недавно [3, с. 104-110]. Подходы к понятию цифровой потенциал показаны в таблице 1.

Таблица 1

Подходы к понятию цифровой потенциал

| Автор | Трактовка |
|---|---|
| Ковальчук Ю.А., Алексеев И.В. [4, с. 151-153] | Авторы не дают четкого определения понятию «Цифровой потенциал», но понимают под ним «мониторинг оценки показателей цифровой инфраструктуры и общих структурных трендов геолокаций» для оценки дальнейших перспектив развития региональной цифровой среды и принятия решения о запуске информационно-коммуникационных каналов. Цифровой потенциал в данном случае рассматривается применительно к региональным рынкам и франчайзинговым |

| Автор | Трактовка |
|---|--|
| | предприятиям, осуществляющим свою деятельность на них. |
| Попов Е.В., Семячков К.А. [5, с. 37-39] | Цифровой потенциал – совокупность непосредственно самих данных, программного обеспечения и технических средств для их хранения и обработки и персонала, использующего эти данные для управления. |
| Городнова Н.В., Пешкова А.А. [6, с. 75-77] | Цифровой потенциал – это способность предприятия к осуществлению деятельности по созданию, внедрению и применению информационных технологий, обеспечению информационной безопасности с целью удовлетворения текущих или будущих потребностей как предприятия, так и его стейкхолдеров. |
| Bughin J., Hazan E., Labaye E., Manyika J., Dahlström P., Ramaswamy S., Cochin de Billy C. [7] | В работе не дается определение понятию «цифровой потенциал», но он рассматривается с позиции важнейшего компонента развития регионов мира, в частности Европы (так, авторы указывают, что Европа реализует только лишь 12% своего цифрового потенциала) |

Таким образом, цифровой потенциал представляет собой совокупность данных, программного обеспечения, технических средств для их хранения, обработки и персонала, использующего данные для управления предприятием. При этом цифровой потенциал отражает способность предприятия к осуществлению деятельности по созданию, внедрению и применению информационных технологий, обеспечению информационной безопасности. Это обуславливает разработки группы показателей, отображающих готовность предприятия к цифровизации. При этом важна не

только оценка имеющихся на данный момент возможностей, но и тех, что будут достигнуты в результате цифровизации. При этом абсолютное значение полученного показателя не является значимым. Но расчет цифрового потенциала на протяжении нескольких периодов позволит отслеживать динамику изменения уровня использования цифровых технологий на предприятии, а также эффективность и целесообразность проводимых мероприятий. Возможно проведение численной оценки несколькими методами для подтверждения достоверности полученных изменений по результатам проведенных мероприятий.

Список использованных источников

1. AndalAncion A., Cartwright P. A., Yip G. S. The digital transformation of traditional business // MIT Sloan Management Review. 2003. No. 44. P. 34.
2. Козлов А.В. Стратегическая карта развития образовательной системы Мурманской области в условиях цифровой трансформации экономики / А.В. Козлов, Е.К. Терешко // Север и рынок: формирование экономического порядка. №4 С. 11-122 – 2018
3. Козлов А.В., Тесля А.Б. Цифровой потенциал промышленных предприятий: сущность, определение и методы расчета // Вестник ЗабГУ. – 2019. – Т.25. - №6. – С. 101-110.
4. Ковальчук Ю.А., Алексеев И.В. Цифровой потенциал региональных рынков как новый стратегический фактор развития франчайзинговых предприятий // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». – 2017. – Т.11, №2. – С. 149-158. DOI: 10.14529/em170222
5. Попов Е.В., Семячков К.А. Оценки готовности отраслей РФ к формированию цифровой экономики // Инновации. – 2017. - №4. – С. 37-41.
6. Городнова Н.В., Пешкова А.А. Развитие теоретических основ оценки цифрового потенциала промышленного предприятия // Дискуссия. – 2018. - №5 (90). – С. 74-84.

7. Bughin J., Hazan E., Labaye E., Manyika J., Dahlström P., Ramaswamy S., Cochin de Billy C. Digital Europe: Realizing the continent's potential [Электронный ресурс]: URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/digital-europe-realizing-the-continent-potential>

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ:
МЕХАНИЗМ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ АПРОБАЦИЕЙ
ПРОЕКТА**

*Гурий Петр Степанович,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе ДНР»
доцент, канд. наук по гос. управлению*

Актуальность создания образовательного кластера управленческого профиля обусловлена проблемами социально-экономического развития ДНР и планами сотрудничества ее с регионами РФ в области науки и образования.

Правительство ДНР в августе 2020 г. стало готовиться к реализации кластерной политики в сфере образования, поручив МОН ДНР собрать от всех ВУЗов предложения по созданию научно-образовательных кластеров, с указанием конкретных сроков их реализации.

Ученый Совет ДонАУиГС поручил кафедре менеджмента непроизводственной сферы (МНС) и ее партнерами по профориентационной работе инициировать экспериментальную апробацию Проекта создания образовательного кластера «Городская перспектива студенческой молодежи».

В экспериментальную апробацию Проекта планируется вовлечь учреждения СПО Макеевского и Торезского территориально-образовательных округов, работодателей крупных бизнес-организаций Макеевско-Торезской городской агломерации, Глав Администраций городов Макеевско-Торезской городской агломерации, а также целый ряд стейкхолдеров.

Основные задачи субъектов кластера.

1. Учреждения СПО Макеевского и Торезского территориально-образовательных округов должны интегрироваться в региональный

Макеевско-Торезский образовательный кластер выпускников, самоопределяющихся проходить ускоренную управленческую подготовку на кафедре МНС.

2. Кафедра МНС сформирует из выпускников Макеевско-Торезский образовательного кластера контингент обучающихся по ускоренной программе управленческой подготовки путем проведения конкурсного отбора их на Олимпиаде по менеджменту.

3. Кафедра МНС организует процесс ускоренной подготовки команд выпускников (на кафедральной и межкафедральной основе) с Проектом обустройства своего первого рабочего места у работодателей крупных бизнес-организаций Макеевской-Торезской городской агломерации.

4. Работодатели крупных бизнес-организаций Макеевско-Торезской городской агломерации участвуют в формировании индивидуальных заданий всех видов практик, в определении реальной тематики выпускных квалификационных работ, а также организуют прохождение сквозных практик командам Целевых ВКР.

5. Главы Администраций городов Макеевско-Торезской городской агломерации курируют процесс становления и последующего устойчивого функционирования Целевой инновационной подготовки команд специалистов по заказу организаций-работодателей и участвуют правовом и ресурсном обеспечении Проекта.

Разрабатываемые механизмы организации взаимодействия субъектов, объединяющихся в кластер, будут базироваться процессе непрерывного воспроизводства системы проектных ролей специально подготовленной командой Проекта в составе: Заказчик проекта, Куратор проекта, Руководитель проекта, Разработчик базовой архитектуры образовательного кластера –заместитель руководителя проекта, Администратор проекта, Ответственный за блок мероприятий проекта, Администратор блока мероприятий проекта, Исполнители проекта.

В качестве организационной формы, институализирующей процесс

непрерывного воспроизводства системы проектных ролей, выбрана модель Проектного офиса «Центр стратегических инициатив и программных решений». Создание такого офиса существенная новизна и проблема Проекта.

Цель апробации идей образовательного кластера «Городская перспектива студенческой молодежи»: обосновать необходимость и перспективность создания из учреждений СПО кафедры МНС ДонАУиГС, Работодателей крупных бизнес-организаций Макеевской агломерации образовательного кластера для Целевой инновационной подготовки команд выпускников. Для достижения поставленной цели, потребуется осуществить:

1. Концептуально-стратегический этап создания кластера.
2. Этап реализации проекта
3. Этап рефлексивно-аналитического анализа работ.
4. Завершающий этап проекта.

Содержание Концептуально-стратегический этапа создания кластера, который и является фактически процессом апробации проектного замысла, приведено в табл. 1.

Таблица 1.

ПРОГРАММА РАБОТ

Концептуально-стратегического этапа создания кластера

| № | Наименование работ | Сроки выполнения | Результат выполнения |
|----|--|-------------------------|--|
| 1. | 1. Создание рабочей коммуникативной площадки участников кластера. 2. Создание переговорных площадок участников кластера для согласования ими целей совместной деятельности путем проведение Круглых столов по вопросам создания образовательного кластера. 3. Разработка концепции кластера. | Октябрь-декабрь 2020 г. | 1. Рабочая группа реализации проекта. 2. Сеть участников профессионально-образовательных кластеров. 3. Концепция кластера. |

| № | Наименование работ | Сроки выполнения | Результат выполнения |
|----|---|---------------------|--|
| 2. | 1. Разработка ресурсного пакета проекта | январь-март 2021 г. | 1. Пакет нормативно-правовой документации. 2. Механизм ресурсного обеспечения проекта 3. Web-узел проекта. |
| | 2. Создание Web-узла проекта | | |
| 3. | 1. Сформировать механизм управления реализацией проекта | апрель-май 2021 г. | Механизм управления реализацией проекта |

Успешная реализация Концептуально-стратегического этапа создания кластера откроет дорогу для полномасштабной реализации последующих этапов работ: Внедренческий этап; Рефлексивно-аналитический этап и Завершающий этап.

Выводы. Реализация Проекта образовательного кластера, ориентированного на кадровое обеспечение программ развития отраслей городской экономики, может позволить его участникам выйти на путь создания инновационных форм партнерства бизнеса, государства и образования.

Направление дальнейших исследований: разработка программы целевой инновационной подготовки команд специалистов (ЦИПС) с проектом обустройства своего первого рабочего места в создаваемом образовательном кластере и решение проблемы создания Проектного офиса.

Список использованных источников

1. Анисцына Н.Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе / Н. Н. Анисцына // Креативная экономика. — 2010. — № 4(40). — С. 91–97.

2. Асанова Л.Л. Социализация экономического развития и ее объективная необходимость / Е.А. Шутаева // Экономические исследования и разработки. 2017. № 12. С. 24-29.

3. Шутаева Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации / Е.А. Шутаева // Ученые записки ТНУ им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. - 2014. - Т. 27(66), № 1. - С. 186-194.

**КОНЦЕПЦИЯ «УМНЫЙ ГОРОД»:
ПЕРСПЕКТИВЫ ПОЯВЛЕНИЯ В ДНР**

*Давыдовский Владислав Леонидович,
студент 3 курса факультета государственной
службы и управления
Ободец Роман Васильевич,
доктор экономических наук, доцент, профессор
кафедры менеджмента непроизводственной
сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что современный город и его население нуждаются в интеграции, новых технологий, которые смогу обеспечить рост уровня жизни населения, повышения индекса счастья населения, а также сделать город более привлекательным для инвестиций, что в следствие даст развитие и рост малому и среднему бизнесу.

Проблемами разработки и внедрения концепции «Умный город» занимались Максимов С.Н., Макаренко К.В., Логиновская В.О., Есаулов Г.В., Кононова О.В., Павловская М.А. Однако уникальность данной концепции будет заключаться в том, что ее необходимо адаптировать к условиям внешней нестабильности (военно-политический конфликт) на примере г. Донецка.

В нашем представлении концепция «умный город» для Донецка – это большая система информационных технологий, коммуникационных элементов, которые обеспечивают управление городом через всемирную сеть интернет, благодаря которой будет осуществляться умное управление городской системой, т.е. всеми внутренними процессами, которые

обеспечивают жизнедеятельность города.

Для обеспечения экономического роста города необходимы неэкономические изменения. Единственный способ построить работающие (эффективные) городские институты – это обеспечить верховенство права и равенство всех жителей города перед законом. Донецк – очень перспективный город для создания и развития системы умного города, который доказал свою перспективу вовремя EURO 2012, когда государственные субвенции и дотации совместно с частными инвестициями за короткое время смогли обеспечить создание современного полиса, который на момент 2012 года по уровню развития инфраструктуры, экономической и социальной системы стоял наравне с Киевом. Таким образом, можно сделать вывод, что Донецк – это идеальная платформа для создания смарт-сити. В нашем исследовании невозможно охватить все категории создания умного города в Донецке, но можно выделить несколько самых важных из них, которые смогут обеспечить появление и эффективное функционирование системы умного города:

1. Умная безопасность в Донецке. Возвращаясь к вышесказанному, мы упомянули, что для экономического роста нужны неэкономические изменения, т.е. создание умной правоохранительной системы (городское управление МВД, городское управление МГБ, а также создание и развитие смарт-системы общественной безопасности органов местного самоуправления) и умной системы правосудия, которые смогут обеспечить безопасное создание и развитие (Без давления со стороны властей города и недобросовестных конкурентов) малого и среднего бизнеса, вследствие чего валовой городской продукт неуклонно будет расти.

2. Умное образование в Донецке. Необходимость создания частных ВУЗов вызывается тем, что государственный стандарт образования не соответствует своему времени. Курс современного образования, который был еще установлен в советское время, не потерпел никаких изменений, тем самым тормозя развитие студентов и создание их индивидуального

кадрового потенциала. Умное образование позволяет молодому поколению найти себя и выстроить свое направление обучения для создания необходимого образа мышления, которое в будущем создаст новую концепцию развития системы нового города.

3. Умная инфраструктура в Донецке – это систематическая работа интернет-сервисов для развития 3-го сектора экономики (такси, доставка товаров и услуг на дом, каршеринг, гостиницы, бытовые услуги и т.д), а также создание эффективной системы городского транспорта и зон общественного пространства. Умная инфраструктура ставит перед собой ряд задач:

- Приоритетность пешехода на всей территории города;
- Создание зон общественного пространства за счет уменьшения количества автомобильных дорог;
- Создание новой системы коммуникаций общественного транспорта, как необходимость для эффективного функционирования города;
- Создание условий для развития коммерческого сектора в шаговой доступности для людей;
- Приоритетность квартальной застройки зданиями не выше 5 этажей;

Таким образом, мы пришли к выводу, что Донецк является очень перспективным для создания системы смарт-города, у него есть все условия и факторы, которые смогут обеспечить его развитие и становление. Концепция «Умный город» — это не только внедрение IT-технологий во все сферы жизнедеятельности города, это первым делом создание города, удобного для людей, где удобно жить, учиться, ходить на работу и заниматься само актуализацией, в следствие чего это создаст условия для творческой свободы человека и тем самым, упростит создание и развитие системы смарт-города в Донецке.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В КОНТЕКСТЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Жейнова М. Н.

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы*

при Главе Донецкой Народной Республики»

г. Донецк, аспирант

Одним из основных и первоочередных вопросов развития Донецкой Народной Республики является перевод экономики на привлечение инвестиций в условиях реформирования бюджетных правоотношений в целях дальнейшего расширения самостоятельности и повышения инвестиционной эффективности.

В этих условиях главной задачей государственной политики становится формирование благоприятной среды для роста инвестиционной активности, оказание поддержки конкурентоспособным производствам, объектам инфраструктуры и социальной сферы, а также создание благоприятного инвестиционного климата – правовых, налоговых и институциональных условий, так как инвестиции являются источником привлечения и развития новых технологий, способствуют повышению эффективности хозяйственных связей на рынке товаров и услуг, росту товарного выпуска и рыночной капитализации предприятий в приоритетных отраслях экономики, обеспечению национальных стратегических интересов, а также способствует созданию новых высококвалифицированных рабочих мест, реорганизации и модернизации действующих производств, увеличению налоговых поступлений в бюджет республики.

Поэтому, при комплексном подходе, одной из целей выступает также и разработка и имплементация базового документа – основополагающего

закона, который станет основой формирования законодательной базы для надлежащего осуществления инвестиционной деятельности, создания механизмов и конкретных мер, обеспечивающих формирование инвестиционной инфраструктуры и развития инвестиционного потенциала, создание системы, обеспечивающей комплексное взаимодействие органов государственной власти со всеми участниками инвестиционной сферы в интересах интенсивного социально-экономического развития республики, а также повышение предпринимательской активности и достижение положительного социального эффекта от вложения инвестиций.

Так, проектом закона Донецкой Народной Республики «Об инвестиционной деятельности» закрепляются основные положения о специальном режиме инвестиционной деятельности, включающие в себя нормы, устанавливающие льготы, предоставляемые в рамках специального режима инвестиционной деятельности и сроки их предоставления, а также особенности заключения инвестиционных договоров.

Инвесторы, внедряющие инвестиционные проекты, реализуемые в рамках специального режима инвестиционной деятельности, вправе рассчитывать на:

- льготное налогообложение по налогу на прибыль и налогу с оборота;
- освобождение от уплаты ввозной таможенной пошлины при ввозе в таможенном режиме импорта на таможенную территорию Донецкой Народной Республики товарно-материальных ценностей, которые впоследствии будут использоваться исключительно для реализации инвестиционного проекта в рамках специального режима инвестиционной деятельности;
- освобождение от платы за землю (земельному налогу, арендной плате).

Правительством Донецкой Народной Республики могут быть предоставлены и иные льготы в рамках реализации приоритетных инвестиционных проектов.

Также проектом закона регламентируются гарантии прав субъектов инвестиционной деятельности и защита инвестиций, что является одной из ключевой составляющей инвестиционной деятельности.

Однако необходимо констатировать, что представленные критерии отнесения инвестиционных проектов к категории приоритетных либо преференциальных влекут за собой соответствие установленным критериям, в разрезе минимального размера инвестиций, в том числе в форме капитальных вложений.

В данном контексте, исходя из анализа данных инвестиционного портала министерства экономического развития Донецкой Народной Республики по состоянию на октябрь 2020 года опубликовано 32 инвестиционных предложения с общим объемом инвестиций в размере 3 074 353 434,00 российских рублей [1]. Однако только 10 соотносятся с критериями, законодательно рассматриваемыми для инвестиционного проекта, реализуемого в рамках специального режима инвестиционной деятельности. На рисунке 1 представлена необходимая сумма капиталовложений по инвестиционным проектам, отвечающим установленным требованиям.



Рис. 1. Необходимая сумма капиталовложений в разрезе по городам Донецкой Народной Республики.

Такая низкая инвестиционная активность связана в первую очередь с отсутствием законодательной базы, конкретно детерминирующей условия осуществления инвестиционной деятельности, а также высокие риски ввиду непризнанности, перманентного ведения боевых действий, разрушенного инфраструктурного фонда и другие. В тоже время, несоответствие по минимальному порогу инвестиционной составляющей, с одной стороны, требует более детального анализа устанавливаемых требований, с другой, отсечет мнимых инвесторов, нацеленных исключительно на снижение налогооблагаемой базы, что может стать рисковым компонентом наполняемости республиканского бюджета.

Таким образом, исходя из того, что **основной целью стратегии экономического и социального развития Донецкой Народной Республики является ориентация на деятельность в направлении стабилизации и повышения качества жизни населения на основе повышения экономического потенциала региона [2]** именно реализация норм по предоставлению мер государственной поддержки субъектам инвестиционной деятельности, позволит защитить права и интересы инвесторов, реализующих инвестиционные проекты на территории Донецкой Народной Республики, создаст условия для формирования стабильной инвестиционной среды, будет способствовать сохранению и увеличению инвестиционной активности, привлечет в экономику не только дополнительные материальные и финансовые ресурсы, но и передовую технику, технологии и управленческий опыт.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=162 (дата обращения: 20.10.2020).

2. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://invest.govdnr.ru/#ofertas> (дата обращения: 20.10.2020).

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Иванова Виктория Константиновна

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы*

при Главе Донецкой Народной Республики»

г. Донецк, бакалавр

Гладченко Таисия Николаевна

к.гос.упр, доцент

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

Корпоративная культура представляется как совокупность подсознательно принимаемых сотрудниками неформальных ценностей, целей, норм поведения и традиций организации, которые годами формировались под воздействием внешних и внутренних факторов и обеспечивают уникальность организации.

В настоящее время правительство реализует ряд мер по формированию и внедрению так называемой культуры государственной службы в виде профессионального стандарта. Этот стандарт, по сути, будет включать ряд минимальных требований, необходимых для государственных служащих в отношении выполнения их прямых рабочих функций, или, скорее, они будут реализованы в выражении культурных характеристик государственной службы.

В органах государственной службы специфика корпоративной культуры обусловлена особенностями государственной службы как сферы деятельности.

Государственная служба относится к виду социальной и управленческой деятельности и ограничивается регламентируемыми и контролируемым

моделями поведения, а использование властных полномочий является специфическим способом достижения целей. Особенности государственной службы обусловлены тем, что она является бюрократической организацией, которая состоит из ряда официальных лиц, должности которых отличаются друг от друга формальными правами и обязанностями, определяющими их ответственность, и образуют иерархию.

Правовая регуляция поведения и взаимодействия государственных служащих дополняется еще и этической, когда от госслужащих, как представителей государства в обществе, ждут гражданской и социальной ответственности и образцовой нравственности, поэтому госслужащие ограничены в выборе инструментов достижения как организационных, так и личных целей.

Существуют десятки определений корпоративной культуры в различных источниках, и мнения авторов нередко расходятся, но, это только помогает глубже понять, что же такое корпоративная культура и выделить основные элементы (рис.1).

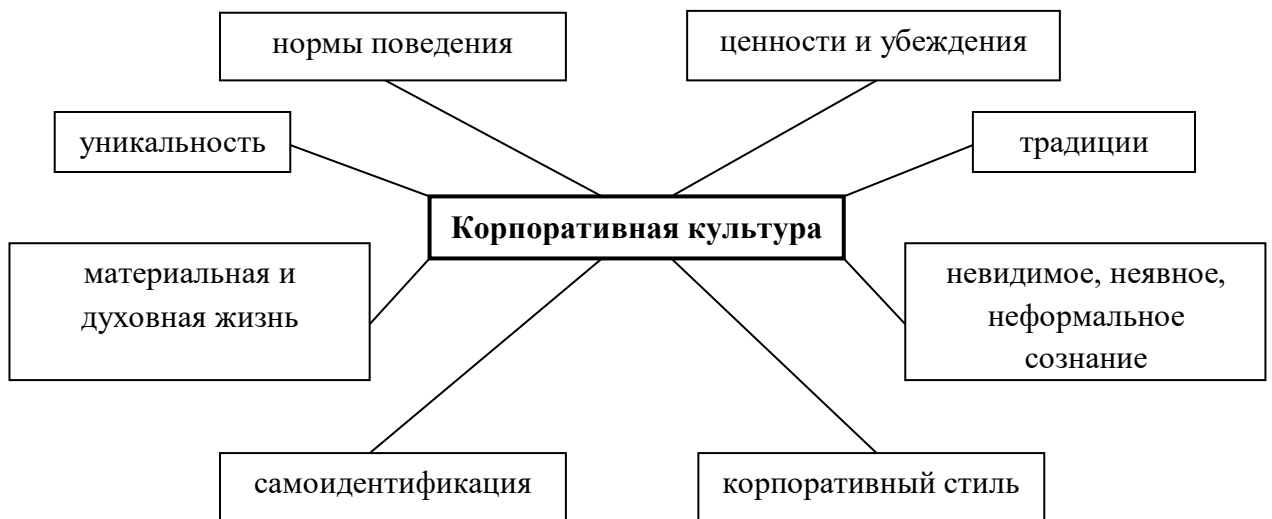


Рис. 1. Ключевые элементы корпоративной культуры

Элементы корпоративной культуры:

- ценности и убеждения — что является самым важным для организации;
- традиции (история) — сформированные с годами привычки, ритуалы;
- нормы поведения — этический кодекс организации, в котором прописаны правила поведения в определенных ситуациях;
- корпоративный стиль — внешний вид офисов компании, интерьер, фирменная символика, дресс-код сотрудников;
- невидимое, неявное, неформальное сознание - вера и единство команды ради достижения определенных целей;
- самоидентификация – принятие целей организации за свои собственные;
- уникальность – отличительные черты организации от других.

В начале 90-х годов XX века началось развитие правового государства: трансформировалась система государственного управления, был введен принцип разделения властей, деятельность партии была отделена от государственного управления и т. д. В то же время формирование новой демократической корпоративной культуры государственной службы шло семимильными шагами, поскольку старая советская бюрократическая модель потеряла свои стратегические цели, в результате чего возникла неопределенность в деятельности государственной службы, ее организации и функционировании, средствах и методах ее работы. Признаком хаотичного состояния стала постоянная реорганизация государственных органов, постоянное сокращение количества государственных служащих, существенные отклонения в их деятельности и поведении от существующих норм, правил, стандартов, широко распространенная бюрократия, коррупция, равнодушие к работе, массовые переходы госслужащих в коммерческие и другие негосударственные структуры.

Современная корпоративная культура государственной службы унаследовала ряд негативных характеристик, присущих как дореволюционной, так и советской государственной службе. К основным из

них относятся: личная зависимость сотрудников от высших должностных лиц, пресечение неформальных связей между госслужащими, материальная зависимость госслужащих от клиентов и, как следствие, высокий уровень коррупции, отсутствие гарантий от произвольных увольнений.

Выводы. Проблематикой формирования и развития корпоративной культуры государственной службы необходимо заниматься системно и на новом уровне. Для этого подойдут команды теоретиков из междисциплинарных направлений в объединении с практиками, с тем чтобы выработать новые подходы и стандарты. Необходимость в этом диктуется современной новой реальностью: работа в двух измерениях: физическом и виртуальном; пристальным вниманием к повседневной жизни государственных служащих и их образу в интернет пространстве; возрастающие требования к коммуникационной и технологической составляющим государственной стратегии; запросы со стороны граждан.

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА КАК НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

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»

Креативная экономика воспринимается как экономика, основанная на изобилии, а не на нехватке ресурсов. Это потому, что его основные входы - творчество и человеческие знания - безграничны. Самая большая ценность креативной экономики - это связь с разнообразием форм культурного самовыражения в разных местах и регионах. Креативная экономика - это сотрудничество, потому что она состоит из ряда договоренностей между людьми, учреждениями и правительствами, и становится все более мощной, поскольку она согласовывает национальные стратегии с глобальными международными процессами.

Многие считают Австралию отцом-основателем креативной экономики. В 1994 году правительство Австралии в рамках инициативы. Министерства культуры разработало концепцию творческой нации в качестве основы политики, направленной на повышение роли государства в культурном развитии страны. В основе этой политики лежит ответственность правительства Австралии за поощрение и расширение доступа к австралийской культуре на национальном уровне, гарантируя, что: (1) постоянно поощряются инновации и идеи; (2) развиваются самовыражение и творческие способности; (3) наследство и его развитие сохраняются, и (4) все австралийцы имеют возможность участвовать и извлекать выгоду из творческой экономики, все это оживит национальную жизнь и поднимет настроение австралийских граждан.

Креативная экономика - это горизонтальная развивающаяся концепция, основанная на творческих активах, которые потенциально могут способствовать экономическому росту и развитию.

Может стимулировать получение дохода, создание рабочих мест и экспорта, экспорт прибыли, одновременно способствуя социальной интеграции, культурному разнообразию и человеческому развитию.

Охватывает экономические, культурные и социальные аспекты, которые связаны с целями технологий, интеллектуальной собственности и туризма.

Работает в сочетании с рядом видов экономической деятельности, основанных на знаниях, с дополнительным аспектом развития и взаимосвязями как на макро, так и на микроуровнях для экономики в целом.

Это жизнеспособный вариант развития, который требует политически новаторских и междисциплинарных ответов в дополнение к межведомственным действиям.

«В центре креативной экономики находится креативная индустрия, креативные индустрии находятся в центре креативной экономики».

Способствовать устойчивому развитию и творческим отраслям, в том числе тем, которые развиваются с появлением новых технологий.

Креативная экономика основывает свою важность на четырех фундаментальных ценностях:

1. Экономическая ценность. Креативная экономика обеспечивает 6,1% мирового ВВП и от 2% до 7% ВВП национальных экономик. Таким образом, в мировой экономике создается ВВП в размере 4300 триллионов долларов, а экспорт творческих и культурных товаров и услуг достигает 646 триллионов долларов, из которых 82% приходится на развитые страны, что отражает контроль над торговлей в этих отраслях из-за ограниченной способности децентрализации творческого таланта.

2. Инновационная ценность. Без сомнения, инновации основаны на творчестве, и каждый человек в некотором роде творческий. Поэтому те государства, учреждения и компании, которым удастся стимулировать,

собрать и сохранить свои творческие таланты, а также продемонстрировать и монетизировать этот творческий потенциал, получают в результате неисчерпаемый источник развития, роста, конкурентоспособности, дифференциации и добавленной стоимости в традиционных видах деятельности, а также в технологической деятельности.

3. Социальная ценность. Креативная экономика основывает свое развитие на знаниях и таланте, поэтому ее реализацию и рост возглавляет так называемый «креативный класс»; ученые, инженеры, профессора университетов, писатели, художники, актеры, дизайнеры, архитекторы и интеллектуальные лидеры, деятели мира культуры, исследователи аналитических центров, аналитики и лидеры общественного мнения. Следовательно, социокультурный профиль «творческого класса» подразумевает создание среды, основанной на том, что Флорида считает текущей основой процветающих обществ: талант, технология и толерантность.

4. Устойчивая ценность. Как производственные секторы творческой экономики, культурная и творческая индустрии производят товары и услуги, имеющие эстетическую и функциональную ценность, поэтому они используют творческий потенциал и интеллектуальный капитал в качестве «основных ресурсов» и, следовательно, имеют неограниченный доступ. Таким образом, креативная экономика предлагает чистые, зеленые и устойчивые экономические модели.

Творчество становится самым ценным активом в нашей экономике, но это не товар. Творческая личность - это новый мейнстрим, великий развивающийся класс нашего времени.

Во всем мире растет осознание того, что возможности для творчества можно найти в широком спектре предметов. А в условиях все более конкурентной глобальной экономики инновации по праву считаются основным источником конкурентных преимуществ для зрелой экономики.

2018 год рассматривается многими как год, когда мы официально

оставили позади переходную экономику знаний, чтобы войти в творческую экономику, которая будет определять остальную часть текущего столетия.

Лауреат Нобелевской премии по экономике Пол Ромер (за его роль в интеграции технологических изменений и инноваций в модели экономического роста, в частности, за развитие экономики и характеристик рынка генерации знаний), новый путь экономического роста и инноваций. «Инвестировать в людей» официально стало новой нормой на глобальных конкурентных рынках [1, С. 60].

Быть на передовой - значит быть модным и очень актуальным. А чтобы добиться успеха в 21 веке и добиться экономического процветания, стартапы и компании любого размера должны привлекать и сохранять творческие таланты.

Повышение творческих способностей своей команды и команды стартапа может помочь вам не только придумывать отличные идеи, но и лучше обслуживать клиентов. Есть сладкое место творчества, которое больше искусство, чем наука.

Список использованных источников

1. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. / Р. Флорида - М., "Классика-XXI, 2007, с. 60-61.
2. Howkins J. The Creative Economy: How People Make Money from Ideas. Penguin Books, 2001

ГЕОБАЗА ДАННЫХ ТУРОБЪЕКТОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА

Куприенко В.А.

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

г. Донецк, магистрант

Семичастный И.Л.

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

г. Донецк, канд.техн.наук,доц.

Современная туристическая индустрия – один из самых быстрорастущих секторов мировой экономики. Сегодня туризм стал явлением, которое вошло в повседневную жизнь почти трети населения планеты. Именно индустрия туризма играет значительную роль в сохранении и восстановлении здоровья нации. Очень важно, что ее дальнейшее развитие создаст дополнительные рабочие места и будет способствовать росту малого и среднего бизнеса.

При изучении туристского потенциала территорий и разработки программ их развития специалистам приходится сталкиваться с большим объемом информации, характеризующей различные аспекты пространства. Незаменимым инструментом обработки такого рода информации являются географические информационные системы (ГИС).

Географическая информационная система (geographicinformationsystem, GIS), ГИС -информационная система, обеспечивающая сбор, хранение, обработку, доступ, отображение и распространение пространственно-координированных данных пространственных данных. [1]

В современных условиях особое значение приобретает использование информационных технологий, без которых невозможно массовое обслуживание клиентов. Они являются основой всей технологической системы производства социально-культурных услуг, особенно туризма.

Геоинформационные системы предназначены для объединения графического представления набора площадных, линейных и точечных объектов карты или плана с хранением атрибутивной информации в базах данных, которая описывает свойства и взаимосвязи этих объектов.

ГИС дают возможность оперативно реагировать на любую складывающуюся ситуацию на любой территории, с получением по ней всей необходимой картографической и тематической информации. Они представляют собой картометрическое исследование с одновременным построением любых карт, планов и схем. На основе ГИС можно моделировать различные процессы, явления и изучать изменение их состояния во времени. [2]

ГИС могут оказаться большим подспорьем для туристской компании, если будет создана ГИС карта с нанесенными на нее курортами, с которыми сотрудничает компания, планами их территорий, информацией о качестве обслуживания, фотографиями отелей и номеров в них, пляжами, названиями оригинальных блюд местной кухни и другими объектами, которые представляют интерес для туристов. Все это создает огромное преимущество перед другими продавцами аналогичного туристского продукта.

Сегодня ГИС в туристической отрасли в основном используются для подготовки туристических карт, буклетов и другой печатной продукции. В то же время, для территорий с уникальным природным потенциалом или историко–культурным объектами, важно развивать геоинформационные системы с целью создания интерактивных картографических Интернет-ресурсов в туристической отрасли.

Информационная составляющая ГИС состоит из географических данных и туристических объектов с многочисленными достопримечательностями, дополнительной информацией о туристической инфраструктуре (гостиницы, пункты питания, транспорт, больницы, аптеки, органы управления) с возможностью получения подробной справочной информации об этих объектах.

Так, для разработки проекта «Туристской ГИС ДНР» была выбрана доступная геоинформационная система Quantum GIS, которая разработана международной некоммерческой организацией Open Source Geospatial Foundation (OSGeo).

На основе функциональных возможностей разработана информационная архитектура проекта. Для выполнения функции «Ввод и редактирование данных» была создана единая геобазы на основании составленных ранее паспортов туристических достопримечательностей Донецкой Народной Республики, которая представлена в виде тематических векторных слоев в QGIS.

Перечень тематических слоев был создан по принципу ранжирования видов туристических объектов. Тематические слои создаваемой ГИС делятся на следующие 10 видов: Торгово-развлекательные центры; Спортивные объекты; Рестораны и кафе; Православные храмы; Природно-заповедный фонд; Памятники истории и культуры; Отели; Музеи и выставочные залы; Места отдыха; Кинотеатры и театры.

Для формирования тематических слоев в проекте применялся метод создания векторного слоя на основе CSV таблицы. Таблица с координатами точек нового тематического слоя Туристской ГИС ДНР содержит координаты точек: широту, долготу, название объекта и информацию о нем.

После создания векторного тематического слоя он становится составной частью картографического раздела данных проекта туристической ГИС ДНР. Паспорт каждого объекта хранится в атрибутивной таблице, связанной с этим слоем, взаимно однозначным отношением.

В результате работы плагина ggis2web была получена интерактивная «Карта туристской ГИС ДНР», как итоговый пакет веб-карт тематических слоев проекта туристской ГИС в формате html.

Разработанная геоинформационная система предназначена для оперативного получения информации о туристских объектах, построению туристических маршрутов и осуществлению контроля за объектами через

Интернет. Все это позволяет сократить время оказания туристических услуг и ведет к привлечению инвесторов в экономику Республики.

Список использованных источников

1. Баранов Ю.Б., Берлянт А.М., Капралов Е.Г., Кошкарев А.В., Серапинас Б.Б., Филиппов Ю.А. Геоинформатика. Толковый словарь основных терминов. М.: ГИС-Ассоциация, 1999. 204 с.

2. Геоинформатика: учебное пособие / Лайкин В.И., Упоров Г.А. - Комсомольск-на-Амуре: Изд-во АмГПГУ, 2010. - 162 с.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СМАРТ-ОБЩЕСТВА КАК МЕХАНИЗМ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦИФРОВОГО УЧАСТИЯ

Лебезова Э.М.,

*старший преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Актуальность перехода от электронного управления к смарт-управлению показана в работах иностранных исследователей и небольшой группы отечественных учёных [1-4]. В этих работах отмечено, что возможное взаимное влияние смарт-управления и смарт-общества беспрецедентно. Очевидно, что для исследования этих процессов необходим системный подход (междисциплинарный подход, который предполагает одновременное развитие взаимодополняющих решений, принципов, стандартов технологического, управленческого, юридического, социального и институционального происхождения), приписывающий исследователю рассматривать не только технологические модели или модели цифровизации, но и «институциональную модель смарт-общества». Если рассмотреть термин «институциональная модель общества», то в общем виде он обозначает множество базовых институтов конкретного общества. Причём институциональная модель рассматривает не всю совокупность институтов, а систему основополагающих, внутренне интегрированных и взаимообусловленных правил, составляющих основу институциональной структуры общества и системы институциональных отношений [5].

Институциональные отношения – это отношения между людьми или социальными группами с государством, результатом которых является формирование, модификация и в некоторых случаях даже упразднения

институтов общества. Все перечисленные субъекты заинтересованы в институтах, реализовывающих общий институциональный интерес. А именно, обеспечение устойчивого роста благосостояния граждан при значительном снижении операционных издержек за счёт унифицированного институционального порядка, реализующего общественные интересы.

Базовыми фактами для создания схемы неоинституциональной модели смарт-общества в нашем исследовании стали:

- определение смарт-правительства, описанное в работе Концептуализация понятия «Smart Government»: наукометрический подход [6];

- две институциональные группы – классические институты власти и невластные социальные институты;

- выделенные новые институциональные объекты – умное правительство Smart Government (власть), умная деловая среда Smart Business (бизнес), умная социальная среда Smart Society (общество).

Институты власти, как показано на рисунке 1 (в верхней части схемы по центру), включают в себя президентскую, законодательную, исполнительную, судебную и региональные органы власти, а также органы местного самоуправления и подведомственные организации. Необходимо отметить, что данные институты могут изменяться в зависимости от рассмотрения конкретных государств.

Остальные социальные институты представляют коммерческие и некоммерческие общественные объединения. На схеме они показаны на сером фоне внизу. Внутри этой группы выделены три роли взаимодействия гражданина с конкретным типом информационных систем.

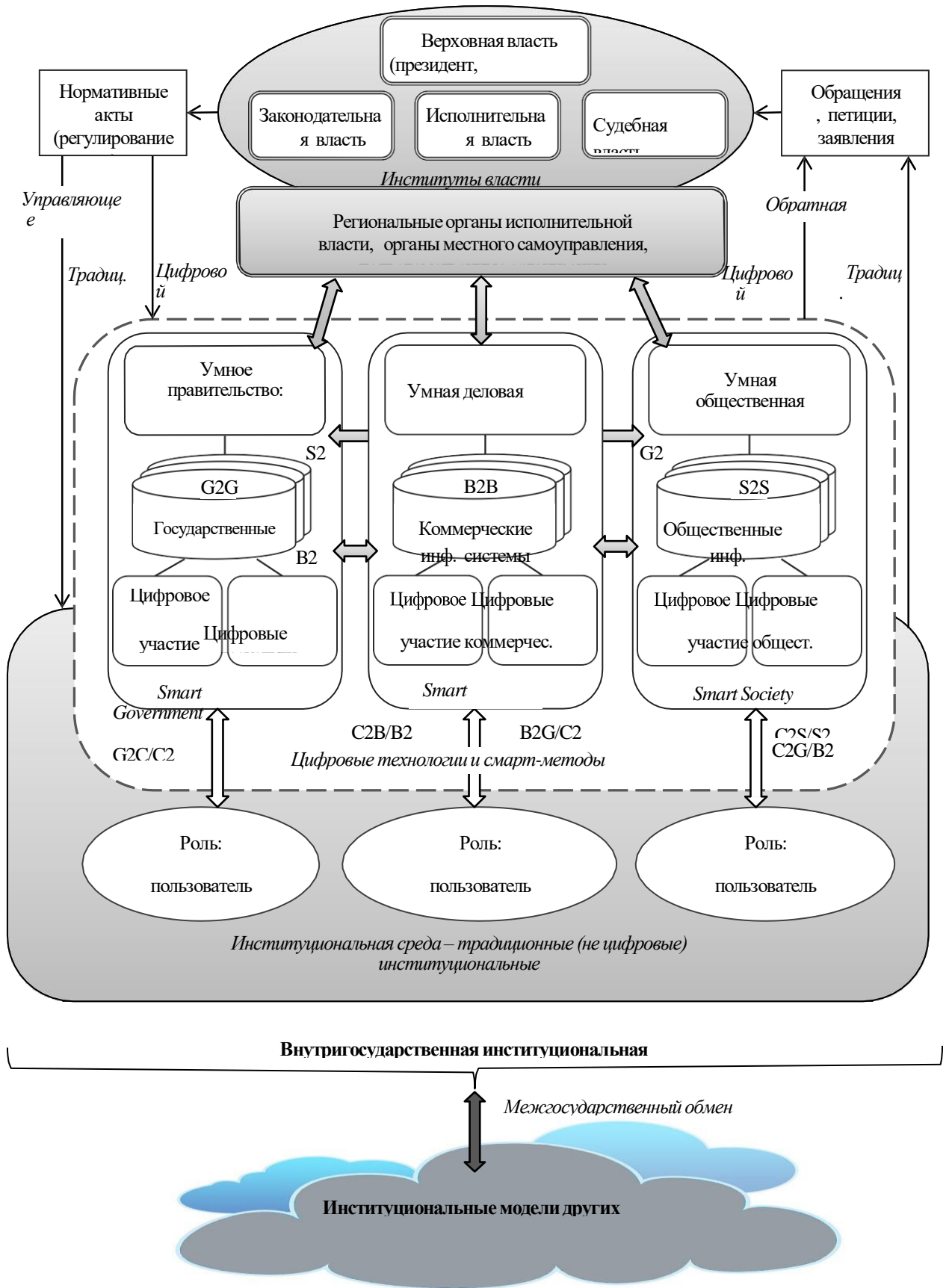


Рис. 1. Институциональная модель смарт-правительства

Пунктиром показаны три группы электронных институциональных

образований (Smart Government; Smart Business; Smart Society). Для выделения каналов взаимодействия используются общепринятые в академической среде условные обозначения: G2G / G2C / C2G / C2C / G2B / B2G / B2B, которые стали классическими для описания каналов взаимодействия правительства с различными акторами.

В этой коннотации G означает власть (Government), C – гражданин (Citizen), B – бизнес (Business). Цифра 2 (на английском созвучно с «to») указывает направление взаимодействия. Институты, относящиеся к структурам гражданского общества: общественные движения, независимые пресса и СМИ, социальные сети и другие, обозначаются через букву S (Society, Общество). В результате возникают следующие новые варианты отношений: S2C / C2S / S2B / B2S / S2G / G2S.

В каждой группе электронных институциональных образований были выделены три типа каналов электронного взаимодействия (некие услуги со своим набором бизнес-правил, институциональных ограничений и других норм).

Первый канал обеспечивает внутриинституциональное взаимодействие (например, межведомственное взаимодействие в государственном секторе – G2G). Второй канал представляет собой базовые услуги и сервисы (государственные / федеральные / муниципальные, коммерческие и общественные). И последний, третий канал связан с электронным участием граждан (e-Participation) в функционировании институционального образования (взаимодействие с властью, бизнесом и публичной сферой).

Выделение институтов электронного участия является принципиально важным для объяснения модели функционирования электронного управления, т.к. уровень влияния общественных институтов является основным критерием эффективности функционирования всего государства, которое, согласно концепции смарт-правительства, должно быть социально ориентировано и иметь постоянный интерактивный контакт с гражданами

для выработки социально значимых решений. Для этого в каждую группу входят различные цифровые компоненты: цифровая среда с компонентами цифровой экономики и инфраструктурой умного правительства, а также набор информационных систем и комплексов (государственных / федеральных / муниципальных), всё чаще объединённых в экосистемы.

Согласно представленной модели, взаимодействие негосударственных институтов и институциональных образований с государственными институтами происходит как непосредственно через традиционные каналы, так и опосредовано через механизмы смарт-управления. При этом следует отметить, что акторы этого процесса зачастую не взаимодействуют с институтами власти в последовательности: актор – электронные госуслуги – государственные ИС – умное правительство – институты власти – и обратно. Они в большинстве случаев решают свои задачи без их участия в последовательности: актор – электронные коммерческие услуги – коммерческие ИС – банкинг – и обратно. Т. е. количество транзакций, которые осуществляются без участия государственных систем и сервисов, существенно выше, чем с участием государства.

Однако при этом институты власти влияют на все процессы, происходящие в каждой из групп электронных институциональных образований (Smart Government; Smart Business; Smart Society). Это влияние осуществляется, не только через текущее нормативно-правовое регулирование (вертикальные стрелки, показывающие управляющее воздействие от власти к невластной институциональной среде и к системе smart), но и через мероприятия мониторинга и репрессивного воздействия.

Негосударственные институты, в свою очередь, обладают различными каналами обратной связи, в том числе разнообразными механизмами электронного участия. Обратная связь показана на схеме вертикальными стрелками, которые идут от общественных институтов вверх к институтам власти.

В рассмотренной институциональной модели также учитывается наднациональный уровень взаимодействия для сотрудничества с международным сообществом (вертикальная стрелка вниз, показывающая взаимодействие институциональных моделей разных государств).

Список использованных источников

1. Лебезова Э.М. Анализ трансформации электронного правительства в умное правительство/ Э.М. Лебезова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. –2019.–№ 3. –С. 136-149.
2. Лебезова Э.М. Необходимость перехода к Smart Government как преодоление системных недостатков e-Government/ Э.М. Лебезова // Электронный научный журнал «Век качества». 2020. №3. С. 30-46. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2020/320002.pdf>.
3. Клименков Г.В. Необходима не программа «Цифровая экономика», а программа «Умное управление, умное правительство»/ Г.В. Клименков //Шумпетеровские чтения. –2017. –Т. 1. –С. 129-147.
4. Кабанов Ю.А., Чугунов А.В. Концептуализация понятий, используемых в исследованиях «умного города» и «электронного управления»: опыт наукометрического анализа / Ю.А.Кабанов, А.В.Чугунов // International Journal of Open Information Technologies. –2018. –Т. 6.–№ 11.– С. 54-58.
5. Кирдина С. Г. Институциональные матрицы и развитие России. Введение в X-Y-теорию./ С. Г. Кирдина/ СПб.: Нестор-История, 2014. — 468 с.
6. Брадул Н.В., Лебезова Э.М. (2020). Концептуализация понятия «Smart Government»: наукометрический подход / Н.В. Брадул, Э.М. Лебезова // Управленец. Т. 11, № 3. С. 32–44. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-2.

E-PARTICIPATION И ПАНДЕМИЯ COVID-19: ИЗМЕНЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ.

Лебезова Э.М.,

*старший преподаватель кафедры информационных технологий ГОУ
ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Немировченко М.В.

*студент 4 курса, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Пандемия COVID-19 поставила перед правительственными структурами всех уровней государственного управления беспрецедентные задачи по удовлетворению насущных потребностей своих граждан, бизнеса и страны в целом. В условиях социальной изоляции и карантинных мер, предпринимаемых для прекращения распространения пандемии COVID-19, цифровые решения стали жизненно необходимыми для решения задач дистанционных форм работы, образования, информирования и вовлечения граждан. Правительства всего мира исследуют новые цифровые способы взаимодействия и предоставления открытой, своевременной и достоверной информации не только работникам здравоохранения, но и всем гражданам для снижения угрозы всплеска дезинформации или непроверенной информации. Изменённые условия существования государств серьёзно отразились на национальных концепциях развития, инструментах и программах цифрового (eGovernment, smart Government) правительства. Те правительства, которые использовали концепцию «умного» управления [1] оказались более сильны и подготовлены к отражению угрозы эпидемии.

Парадигма «умного» управления (smart Governance) и «умного» правительства (smart Government) подробно изложена в работе Концептуализация понятия «Smart Government»: наукометрический подход [2].

Одной из главных составляющих «умного» управления есть высокий уровень гражданской активности или участия (eParticipation), который обеспечивается такими технологиями, как искусственный интеллект (AI) и машинное обучение, большие данные (BigData) и интернет-вещей (IoT). Социальная составляющая, как первоочередной принцип «умного» управления, в настоящий момент подверглась серьёзным испытаниям. Народные волнения, забастовки, непризнанные выборы, государственные перевороты – это отнюдь не полный список угроз, с которыми столкнулись государства и граждане во время пандемии.

Рассуждать по этому поводу много и витиевато неуместно и непозволительно в данных исторических условиях. Только более тесное взаимодействие с гражданами и понимание их потребностей разного уровня, может стабилизировать крайне неустойчивое положение многих государств.

Задачи учёных усилить исследования в данном направлении и предлагать правительствам новые подходы к реализации и методике развития eParticipation.

По нашему мнению, процессы принятия решений на уровне правительства («умного» правительства) должны опираться на синергию двух главных составляющих: анализ больших данных и процессы электронного участия (электронные петиции, электронное голосование и т.д.).

Примеров улучшения качества принятия решений отдельными государственными структурами за счёт анализа данных, в том числе Big Data, множество. Среди них: повышение уровня городского планирования в Дании за счёт систематического использования геопространственных данных; повышение эффективности затрат на государственные закупки в Словении; в

Мехико использование открытых данных способствовало разработке решений по снижению загрязнения воздуха; в Австралии изучение способов совершенствования обмена данными привело к более эффективному проведению НИОКР (научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы) [2].

Однако философия такого, хотя и «умного» подхода, может привести к тому, что процесс принятия решений будет полностью заменен технократической системой принятия решений, основанной на диктатуре изолированных данных, без учёта согласованной государственной политики.

Следовательно, концепция «Открытого правительства» и новая концепция

«Открытый умный город» (предлагаемая нами) необходимы для расширения прав и возможностей граждан в вопросах решения устройства страны или города. Это, в свою очередь, позволит государственным должностным лицам вырабатывать политику, которая определена и согласована всеми сторонами. Конечно, эта парадигма требует более сложных и постоянных усилий от правительственных структур, она подразумевает наличие пространства для новых инициатив, исходящих от общества. Социальная наука описывает это как цифровую активность, «артистизм», «созидание», политические и социальные лаборатории [4], сообщества совместного творчества и саморазвития, гражданские инновационные лаборатории, цифровое движение граждан, социальное хакерство[5] и т.д.

Идея заключается в том, чтобы «открыть» данные и процессы, которые генерируют города, чтобы сделать их доступными для общества, тем самым поставив их на службу людям. Это даст возможность создавать более открытые пространства для принятия решений на политической арене. Также это будет способствовать возникновению нового актора «открытый умный гражданин» – гражданина, который, работая в пространствах, описанных выше, создаёт новые общественные политики и новое демократическое

пространство. На рисунке 1 показан один из вариантов взаимодействия граждан и правительства через электронные петиции.



Рис. 1. Связь между процессами электронного участия и формальными процессами принятия решений: пример электронных петиций, направленных в парламент

Итак, сбор данных и большие данные позволяют разрабатывать инновационные инструменты и методы управления городом и его социальным разнообразием. А растущий спрос граждан на активное участие в решениях, влияющих на города, позволяет развивать методы интеллектуального анализа данных, обеспечивающие доступность информации в режиме реального времени. Эти процессы совместного создания и совместного участия являются фундаментальными принципами открытого правительства и позволяют разрабатывать новый формат eParticipation – «Открытый умный город».

Список использованных источников

1. Лебезова Э.М. Анализ трансформации электронного правительства в умное правительство/ Э.М. Лебезова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. –2019.–№ 3. –С. 136-149.
2. Брадул Н.В., Лебезова Э.М. (2020). Концептуализация понятия

«Smart Government»: наукометрический подход / Н.В. Брадул, Э.М. Лебезова // Управленец. Т. 11, № 3. С. 32–44. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-2.

3. Лебезова Э.М. Необходимость перехода к Smart Government как преодоление системных недостатков e-Government/ Э.М. Лебезова // Электронный научный журнал «Век качества». 2020. No3. С. 30-46. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2020/320002.pdf>.

4. Romero-Frías E., Arroyo-Machado W. (2018). Policy Labs in Europe: Political Innovation, Structure and Content Analysis on Twitter. In: El profesional de la información, 2018, No 27, Vol. 6, pp. 1181-1192

5. LabIn Granada. Laboratorios de Innovación Social 2020. Режим доступа: <https://labingranada.org/noticias/laboratorios-de-innovacion-social-2020> (last accessed 20.10.2020)

AGILE ГИБКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТОВ

Линник В.Д.,

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

г. Донецк, магистр

Гладченко Таисия Николаевна

к.гос.упр, доцент

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

Методологии управления проектами трансформируется под воздействием внешней среды. Система стандартов, принятая в различных государствах сложно применима к краткосрочным проектам, особенно проектам реализуемым непрофессиональными проект-менеджерами, а также имеющими высокую креативную составляющую. Кроме того, возрастающие требования к продукту проекта со стороны заказчика требуют гибкого и оперативного реагирования. Внедрение проектного подхода в организациях, где специалисты не имеют специального образования, потребовало разработки новых методологий управления проектами.

Методология Agile основывается на ценностях «Манифест гибкой разработки программного обеспечения» и 12 принципах, лежащих в его основе. К гибким методологиям так же относят Scrum, Kanban, FDD и т.д. Гибкие методологии нацелены на минимизацию рисков путём сведения разработки к серии коротких циклов, называемых спринтами, которые обычно длятся две-три недели.

Agile-методы нацелены на ценности и принципы команды, а не на практики, поэтому многие называют данные методы недисциплинированными. Так же данные методы отдают предпочтение

общению лицом к лицу, а не через посредников, что позволяет исполнителям и заказчикам (или представителям) в полной мере определять цели и задачи проекта.

Основополагающие принципы Agile Manifesto:

удовлетворение заказчика за счёт бесперебойных выполнений заданий, так называемых спринтов.

изменений требований поощряется даже в конце разработки (это может повысить конкурентоспособность полученного продукта);

частая поставка работающего программного обеспечения (каждые пару недель или пару месяцев с предпочтением меньшего периода);

общение представителей бизнеса с разработчиками должно быть ежедневным на протяжении всего проекта;

проекты следует строить вокруг заинтересованных людей, которые будут находиться в равных условиях и доверять друг другу;

самый эффективный метод обмена информацией в команде — личная встреча;

работающее программное обеспечение — лучший измеритель прогресса;

спонсоры, разработчики и пользователи должны иметь возможность поддерживать постоянный темп на неопределённый срок;

постоянное внимание к техническому совершенству и хорошему проектированию увеличивают гибкость;

простота как искусство не делать лишней работы очень важна;

лучшие требования, архитектура и проектные решения получаются у самоорганизующихся команд;

команда регулярно обдумывает способы повышения своей эффективности и соответственно корректирует рабочий процесс.

Люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов.

Работающий продукт важнее исчерпывающей документации.

Сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта.

Готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.

Agile часто упрекают в том, что в данном подходе зачастую отсутствует план, как и «управление требованиями». Так же подход подразумевает неожиданные корректировки заказчика, что противоречит архитектуре созданного продукта.

Кроме того, считается, что работа с Agile мотивирует команду решать все поступающие задачи быстрее, чем может привести к снижению качества продукта.

Выводы. Самое важное — удовлетворить конечного потребителя, будь то ваш клиент, владелец продукта, ваш босс или вы сами. Охватить все изменяющиеся требования в процессе работы над проектом позволит ранний и многоэтапный выпуск. Это уменьшает риск, потому что вы застрахованы от того, что выпустите неподходящий продукт или в принципе так ничего и не выпустите.

Список использованных источников:

1. Agile — это просто [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tproger.ru/explain/agile-is-simple>

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПЕРЕХОДУ НА ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ С ОТКРЫТЫМ КОДОМ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

*Литвак Е.Г., ст. преподаватель
кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Актуальность. В настоящее время большинство развитых государств поднимают вопросы своего информационного суверенитета. Информационным суверенитетом называется право государства самостоятельно формировать информационную политику, распоряжаться информационными потоками независимо от внешнего влияния. Информационный суверенитет строится из всех компонентов, связанных с информационной сферой государства [1].

Одним из важных шагов в рамках достижения информационного суверенитета является сокращение зависимости от ряда известных ИТ-поставщиков. Особенно это касается продукции компании Microsoft.

Согласно аналитическим исследованиям компании PricewaterhouseCoopers (PwC), многие организации попадают в ИТ-зависимость от поставщиков коммерческого программного обеспечения, и особое место среди таких поставщиков занимает компания Microsoft по причине интенсивного использования таких ее продуктов как Microsoft Office, ОС Windows, ОС Windows Server и Office 365 [2].

Негативное влияние такой ИТ-зависимости выражается в последствиях двух видов:

- угроза безопасности данных, связанная с открытым использованием Microsoft телеметрии;
- риск снижения внутренней компетентности в области ИТ по причине использования облачных сервисов.

Для Донецкой Народной Республики все вышесказанное дополняется также постоянной угрозой возможного запрета на использование программного обеспечения крупными поставщиками по политическим причинам.

Степень научной разработанности проблемы. Единственным приемлемым выходом из этой ситуации является постепенная замена коммерческого программного обеспечения аналогами с открытым кодом. Прежде всего речь идет о рекомендации перехода государственных учреждений на операционную систему семейства Linux и офисный пакет LibreOffice. Именно такое решение было принято Административным и кадровым комитетом городского совета Мюнхена в 2003 году.

Опыт Мюнхена очень показателен, так как переход на открытое программное обеспечение занял более 10 лет, но в 2017 году был санкционирован обратный переход на продукцию компании Microsoft [3]. В качестве основных причин отказа от свободного программного обеспечения были озвучены следующие:

для работы городской администрации требуются около 800 программ и примерно половина из них недоступна под Linux;

обмен информацией с гражданами и другими муниципалитетами затруднен, поскольку последние продолжают использовать продукцию Microsoft;

хотя и считается что формат LibreOffice и MicrosoftOffice совместимы, на деле документы созданные в одном пакете часто некорректно распознаются другим пакетом.

Основная часть. Учитывая, что проблема информационного суверенитета остается актуальной для Донецкой Народной Республики, на основе этого негативного опыта может быть выделен следующий ряд рекомендаций, которые позволят осуществить переход к открытому программному обеспечению с минимальными рисками.

Переход следует осуществлять поэтапно. На первом этапе необходимо

заменить Microsoft Office на пакет Only Office [4]. Пакет Only Office разработан компанией Ascensio System SIA. Решение включает в себя систему для управления документами, проектами, взаимоотношениями с клиентами и электронной почтой. Доступны облачная версия и версия для развертывания в локальной сети. Наиболее важным свойством этого пакета является его полная совместимость в Microsoft Office. Таким образом будет полностью снята проблема обмена информацией с другими пользователями, которые пока не отказались от продукции Microsoft.

После успешного внедрения пакета Only Office следует перейти к этапу замены всей операционной системы. Из операционных систем семейства Linux стоит отдать предпочтение Linuxfx [5]. Linuxfx представляет собой сильно модифицированный дистрибутив Ubuntu Linux версии 20.04 LTS, который вышел в апреле 2020 г. Ubuntu 20.04 поставляется с расширенной пятилетней поддержкой, что в полной мере касается и Linuxfx – обновления на него будут приходить через официальные каналы Canonical, разработчика Ubuntu. При этом интерфейс Linuxfx полностью имитирует графическую среду Windows 10. В составе Linuxfx предустановлена система WINE, позволяющая запускать на Linux программы, написанные для Windows, а также устанавливать их из дистрибутивов с расширениями .exe и .msi., таким образом, что пользователь даже не замечает различий с процессом установки под Windows.

Выводы: Проблема информационного суверенитета государства требует принятия решений о замене коммерческого программного обеспечения открытыми аналогами. Однако, этот процесс сложен и несет ряд существенных рисков. В работе предложен ряд рекомендаций, которые целесообразно учитывать при переходе к открытому программному обеспечению, чтобы эти риски были сведены к минимуму.

Список использованных источников

1. Кучерявый М.М. Государственная политика информационного

суверенитета России в условиях современного глобального мира
/М.М.Кучерявый // Управленческое консультирование. 2014. № 9. С. 7-14.

2. PwC's Proactive Risk Analytics solution powered by Microsoft
[Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www.pwc.com/us/en/services/alliances/microsoft-business-applications/risk-analytics.html>

3. Ausplanung des IT-Gutachtens zur Neuorganisation der städtischen
Informations- und Telekommunikationstechnik - öffentlicher Teil [Электронный
ресурс]. Режим доступа: [https://www.ris-
muenchen.de/RII/RII/DOK/SITZUNGSVORLAGE/4696410.pdf](https://www.ris-muenchen.de/RII/RII/DOK/SITZUNGSVORLAGE/4696410.pdf)

4. Официальный сайт OnlyOffice [Электронный ресурс]. – Режим
доступа: <https://www.onlyoffice.com/ru/>

5. Официальный сайт Linuxfx [Электронный ресурс]. – Режим
доступа: <https://www.linuxfx.org/>

ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Макеева Ольга Александровна
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
государственной службы при Главе ДНР»

Условия новой реальности предъявляют новые требования к государственной политике, особенно в социальной сфере.

У социальной политики эволюционно сложился ряд функций. Нельзя не согласиться с Симояновым А. [1, с.223], выделившим три ее функции:

гуманитарная — общество помогает обездоленным слоям населения, гарантирует их физическое выживание, оберегает от страданий, связанных с материальной нуждой (голода, болезней, бездомности, преступности);

экономическая — социальное государство гарантирует постоянный прилив в экономику квалифицированной рабочей силы, сохраняет ее от деградации, связанной с чрезмерной эксплуатацией, поддерживает платежеспособный спрос;

политическая — социальные преобразования поддерживают социальную стабильность в обществе, уравнивают политическую систему, легитимируют государственные институты, а также право частной собственности.

Выросший уровень цифровизации общества определяет пути развития государственных систем, что было определено в Окинавской хартии глобальной информатизации общества «Информационно-коммуникационные технологии (ИТ) являются одним из наиболее важных факторов, влияющих на формирование общества двадцать первого века. Их революционное воздействие касается образа жизни людей, их образования и работы, а также взаимодействия правительства и гражданского общества. ИТ быстро становятся жизненно важным стимулом развития мировой экономики. Они

также дают возможность всем частным лицам, фирмам и сообществам, занимающимся предпринимательской деятельностью, более эффективно и творчески решать экономические и социальные проблемы. Перед всеми нами открываются огромные возможности» [2].

Новая реальность требует корректировки ранее представленного перечня функций социальной политики, и включения в него информационной функции, так как право на доступ в Интернет признано ООН в 2011 году неотъемлемым правом человека. *Информационная* функция – социальное государство гарантирует гражданам равный доступ к Интернет-ресурсам, сохраняет его от деградации, связанной с низким уровнем digital-компетенций, обеспечивает постоянное повышение уровня цифрового взаимодействия между органами государственной власти, гражданами, организациями, и другими субъектами экономики.

С переходом к информатизации общества вносятся изменения в понимание места коммуникации, политического пространства, что происходит весьма интенсивно. Особо сложное положение в этом плане наблюдается не в демократических и индустриально развитых обществах, а в странах, находящихся в стадии формирования, т.к. набирает силу политическая альтернатива — медиакратия. Формирующееся в подобной ситуации непропорциональное сочетание идеологических и внеидеологических способов символизации создает дополнительные сложности в организации информационного пространства политики и превращает политическую элиту в практически бесконтрольного собственника публичной информации, а следовательно, и безальтернативный источник проектирования политического будущего страны, а также уровня его консолидированности.

Современная информационная парадигма раскрывается через такие еще не всем известные и не до конца изученные понятия, как *антихрупкость*, *ноосфера*, *холономность*, *синергетизм*, *креативность*, *вероятностность*, *релятивизм*, *хаотизм*, *динамизм*. Учитывая объективно обусловленный

социальный характер информации, необходимо не только признать социально-ролевую сущность информациологии, но и развивать как отрасль научного знания социальную digital-компетенцию.

Кроме того, роль и значимость информационных технологий особенно ярко проявилась в период вынужденных ограничений, связанных с пандемией, охватившей в 2020 году практически весь мир. Чтобы остановить экспоненциальное распространение болезни, правительства многих стран мира, пошли на жесткие ограничения. Массово предприятия, учреждения, организации остановились, либо перешли на удаленный режим работы. В общей сложности ограничения коснулись около трети населения Земли. Сама жизнь показала на сколько важно быстро и энергично использовать широкие возможности цифровизации – не только в бизнесе, но и в сфере государственных услуг, в образовании, медицине, и во всех сферах повседневной жизни человека.

Реакцией лидеров в области кризисных инноваций на эпидемию стало предложение о внедрении и широком применении цифровых инструментов для мобилизации гражданского общества в кризисных ситуациях, которые включают:

- Технологии информирования. Нацелены в первую очередь на предоставление общей информационной картины кризиса.
- Технологии предупреждения. Стремятся передать информацию, которая может быть важна конкретным пользователям для повышения уровня их личной безопасности, и рекомендуют конкретные шаги для снижения уровня риска.
- Технологии вовлечения. Предлагают пользователям активные формы участия в реагировании на кризисы через цифровые механизмы мобилизации их ресурсов. [3]

В реакции на коронавирус государственные структуры во многих странах мира достаточно оперативно начали использование различных инструментов не только для сбора информации, но и координации

взаимопомощи.

Выводы. Безусловно данная проблематика требует дальнейшей проработки, однако изложенный автором подход о корректировке перечня функций социальной политики государства не вызывает сомнений. Таких функций в условиях новой реальности 4: гуманитарная, экономическая, политическая, информационная.

Список использованных источников

2. Симоянов А. Социальное государство: суть, критерии, индикаторы. / А. Симоянов. - Логос № 2 [98] – 2014. - С. 224-225
3. Окинавская хартия глобального информационного общества. Принята 22 июля 2000 года лидерами стран «Большой Восьмерки» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.f-id.ru
4. Асмолов Г. Роль цифровых платформ в реагировании на пандемию - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://test.ru/2020/03/19/coronavirus-crises-technology/>

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

*Масло Светлана Владимировна,
ДонАУиГС, г.Донецк, ст. преподаватель*

Регулирование жизнедеятельности региона невозможно без быстрого доступа к данным по важнейшим показателям развития муниципальных районов, без качественного прогнозирования этих показателей. Принятие обоснованных решений по вопросам развития региона базируется на обработке все увеличивающегося объема распределённой информации, на учете и анализе большого числа взаимосвязанных факторов. Необходимые для решения этих задач ведения баз данных, анализ данных и географически ориентированное представление данных может осуществляться с помощью интеграции различных информационных систем и технологий.

В современной жизни, чем большее количество информации имеется в нашем распоряжении, тем проще будет принять обоснованные решения и эффективные действия. Но недостаточно просто накопить информацию, нужен инструмент, обеспечивающий ее полноценное использование. Таким универсальным инструментом и является ГИС-технология. Известно, что значительная часть информации, с которой мы имеем дело, включает пространственную компоненту — будь то данные о населении, экономическом развитии, природных ресурсах, управлении городами и территориями, чрезвычайных ситуациях, типах лесов или почв, производственной деятельности компаний или другая информация об объектах, явлениях и событиях на нашей планете. География является частью нашей жизни. Это то, что нас окружает, это конкретизация всего, с чем мы ежедневно контактируем — погода, дороги, магазины, качество воды, воздуха и почвы, экономика и политика располагаются, происходят,

пространственно привязаны к конкретному месту или территории. ГИС — это значительно больше, чем электронные карты на экране компьютера. Они обеспечивают создание, отображение и совместный анализ различных типов данных: описательных (табличных), векторных, растровых, САПР и других. Именно поэтому, сегодня эта технология является одним из наиболее популярных и полезных инструментов, в том числе в учебном процессе и в научных исследованиях. ГИС помогает сформировать у людей новый взгляд на мир, обеспечивающий его комплексное восприятие и лучшее понимание взаимосвязей между его составляющими. ГИС — это не просто еще один производственный навык, это универсальный инструмент исследователя. Функции пространственного анализа применяются в более чем 100 дисциплинах, охватывающих большинство направлений научных и прикладных исследований.

Геоинформационные системы (ГИС) предназначены в первую очередь для анализа и визуального представления пространственных данных с географической привязкой. Некоторые системы обладают также соответствующей функциональностью для сбора и хранения данных. ГИС успешно применяются в качестве систем поддержки принятия решений в различных сферах жизни города, таких как здравоохранение, транспорт, городское планирование, а также для решения геоэкологических задач. Эффективность использования геоинформационных систем обусловливается визуальным представлением информации в виде карт и возможностями ее анализа. Разные наборы данных могут быть размещены на отдельных слоях, а дополнительный сопоставительный анализ может привести к получению новых знаний.

ГИС объединяет традиционные операции при работе с базами данных — запрос и статистический анализ — с преимуществами полноценной визуализации и географического (пространственного) анализа, которые предоставляет карта. Эта особенность дает уникальные возможности для применения ГИС в решении широкого спектра задач, связанных с анализом

явлений и событий, прогнозированием их вероятных последствий, планированием стратегических решений.

Данные в геоинформационных системах хранятся в виде набора тематических слоев, которые объединены на основе их географического положения. Этот гибкий подход и возможность геоинформационных систем работать как с векторными, так и с растровыми моделями данных, эффективен при решении любых задач, касающихся пространственной информации. Геоинформационные системы тесно связаны с другими информационными системами и используют их данные для анализа объектов [1].

Пространственный анализ представляет собой произведение вычислительных операций над геоданными с целью извлечения из них дополнительной информации. Обычно пространственный анализ выполняется в ГИС-приложениях. ГИС-приложения имеют специализированные инструменты пространственного анализа для статистики объектов (например, определяет, из скольких вершин состоит полилиния) или для геообработки (например, интерполяция). Используемые инструменты зависят от области применения. Так, анализ рельефа с целью моделирования водного стока позволяет прогнозировать влияние на гидрологический режим окружающей территории, пожароопасность, состояние биоразнообразия и т.п. Можно использовать аналитические функции, помогающие выявить взаимоотношения между территориями дикой природы и освоенными областями.

Из современных геоинформационных систем одной из актуальных является QGIS Desktop. QGIS – это свободная бесплатная десктопная географическая информационная система с открытым кодом. С ее помощью можно создавать, редактировать, визуализировать, анализировать и публиковать геопространственную информацию в средах Windows, Mac, Linux, BSD (а вскоре и на Android). Система хорошо документирована на русском языке, плюс у нее обширное русскоязычное сообщество

пользователей и разработчиков [2].

Функциональность QGIS определяется большим количеством устанавливаемых расширений, загружаемых через меню «Управление модулями». Можно найти модули под самые разнообразные задачи, от геокодинга, до упрощения геометрии, интеграции с картографическими веб-сервисами и 3D-моделирования ландшафта [3].

В любом случае, связка QGIS, NextGIS.com и NextGIS Mobile является гибким и полезным инструментом, доступным каждому.

Ниже на рисунках 1-2 показаны примеры данных, обработанных QGIS .

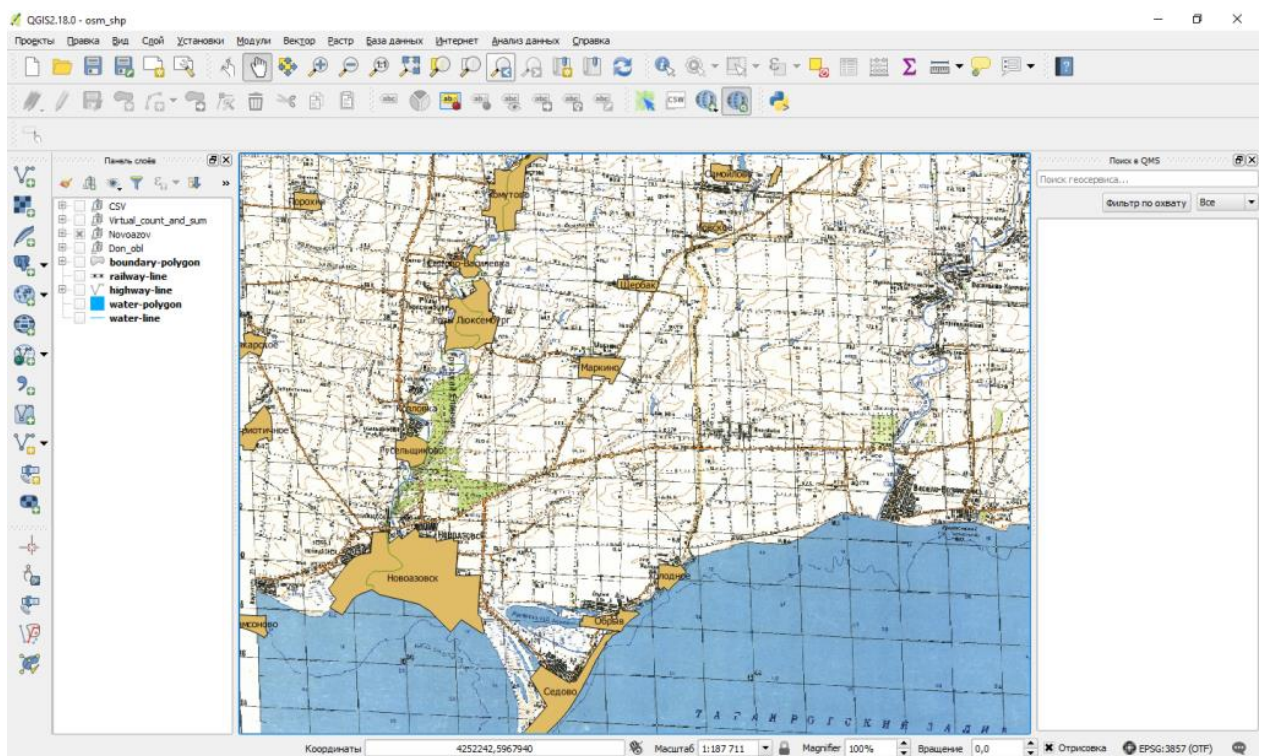


Рисунок 1 – Скриншот фотографии Новоозовского района после привязки в среде QGIS

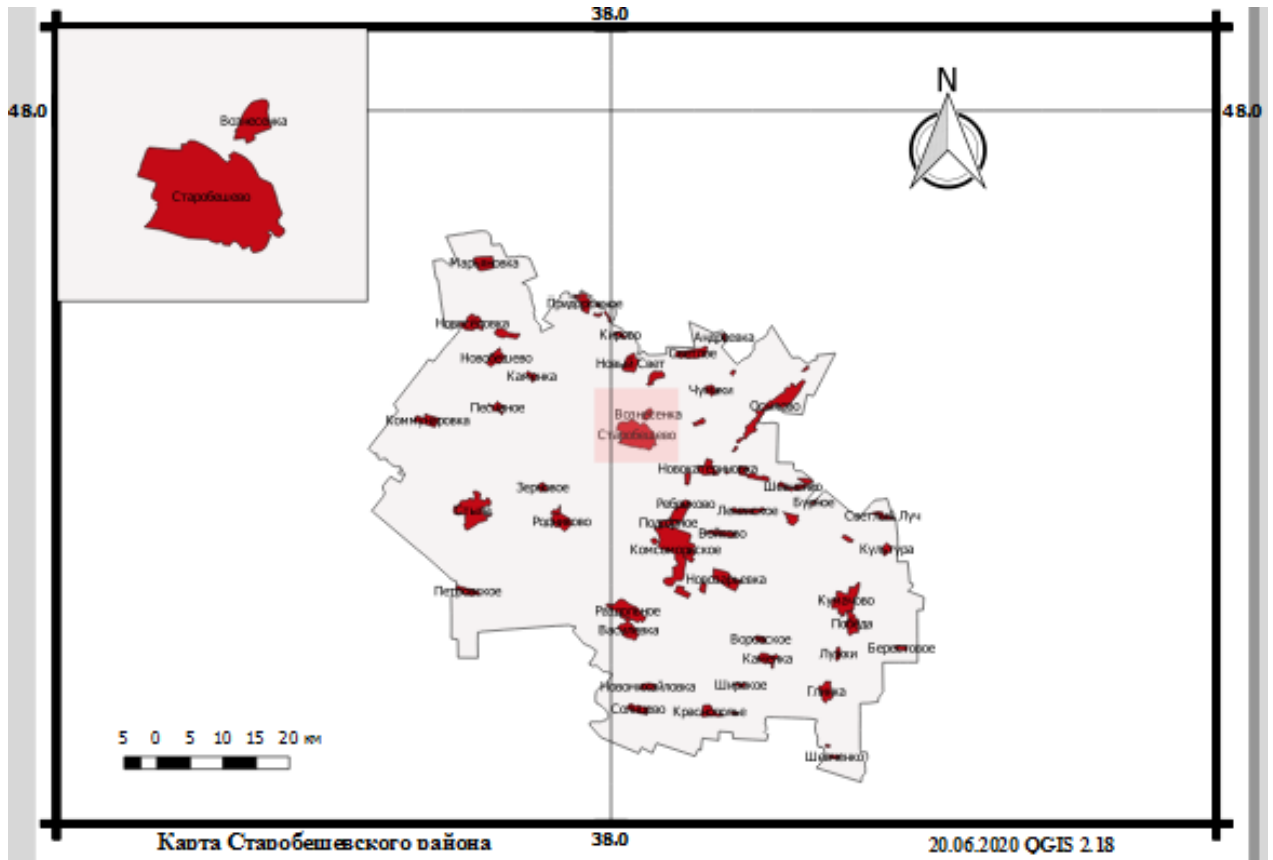


Рисунок 2 – Макет карты Старобешевского района

Таким образом, эффективность внедрения ГИС позволит улучшить ряд факторов, обеспечивающих управление развитием региона: организационного, информационного и экономического характера. Организационный эффект проявляется в освобождении работников от рутинных операций по систематизации и группировке статистических данных и многочисленных расчетов, увеличив тем самым время для проведения анализа, прогноза и оценки принимаемых управленческих решений.

Информационный фактор эффективности выражается в повышении уровня информированности лиц, принимающих решения.

Экономический фактор проявляется в том, что статистическая информация, имеющая целью полное и своевременное отражение и состояние объекта и причин, влияющих на его развитие, в конечном счете, направлена на точность принятия решений.

Список использованных источников

1. Брынъ М. Я., Богомоллова Е. С., Коугия В. А., Левин Б. А. Инженерная геодезия и геоинформатика. Краткий курс. СПб: Лань, 2015. С. 5–8, 267–276.
2. Берлянт А. М. Картография: Учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 5–36.
3. Маклаков, Врwin и Ерwin. CASE-средства разработки информационных систем. / С.В. Маклаков–М.: "ДИАЛОГ-МИФИ", 1999. – 256 с.

ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОСЕТЕВОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Медовщикова А.В.

Магистр, ДонАУиГС

Чайка А.М., к.ф.-м.н., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Даже высококвалифицированный специалист не может полностью исключить влияние субъективизма на принятие того или иного решения, из-за присутствия человеческого фактора. Однако, исключить этот фактор и привести решения к максимальной объективизации все же возможно благодаря использованию различных методов автоматизации данного процесса, например – искусственных нейронных сетей (ИНС), преимущество которых обусловлено исключительной способностью моделировать нелинейные зависимости с большим количеством переменных.

Нейронные сети используются финансовой корпорацией Citicorp с целью краткосрочных предсказаний колебаний курсов валют и фирмой Richard Borst, для анализа состояния рынка [1], компаниями при найме новых работников и при принятии решений передачи определенных функций на аутсорсинг, и т.д. Рассмотрим некоторые из этих примеров подробнее.

В случае использования ИНС при найме новых работников, объектом анализа служит резюме кандидата на должность. Оно содержит следующие параметры: пол, возраст, информация о высшем образовании, опыт, навыки, знание языков, уровень знания компьютера и уровень запрашиваемой заработной платы. Согласно этим параметрам, ИНС осуществляет объективную классификацию работников.

Бывают ситуации, в которых фирма рассматривает возможность

передачи некоторых своих функций или задач на аутсорсинг. В таких ситуациях для принятия оптимального решения также можно обратиться к ИНС, используя в качестве параметра соотношение затрат на выполнение этих функций самой организацией и стоимость услуг аутсорсинга фирмой, с которой планируется сотрудничество (K1). Полученный результат может стать одной из адаптивных оценок экономической целесообразности аутсорсинга, а также определять стратегическую значимость этого процесса для организации. С другой стороны, необходимо также отразить влияние рынка в виде сравнительной оценки качества выполнения своих задач организацией (K2).

Формирование реальных оптимальных решений при помощи ИНС требует предварительного обучения сети на базе уже корректно сформированных управленческих решений, принятых экспертами на основе анализа существующей ситуации. Выбор в пользу аутсорсинга производится в случае низкого и среднего качества выполнения задач компанией и высоким или средним уровнем экономии.

Тем не менее, даже при высоком уровне экономии при реальном высоком качестве выполнения задач аутсорсинг исключается. Средние показатели часто требуют дополнительных исследований и включения в анализ большего числа параметров для оценки ситуации [3].

При анализе данной выборки нейронной сети с пороговой функцией активации, равной 0.5, на выходе будет получено либо значение 1 – функции следует отдать на аутсорсинг, либо 0 – выводить функции в аутсорсинг не следует.

Так как любая деятельность всегда сопряжена с рисками, крайне неосмотрительно принимать решение, не учитывая их. Поэтому, для принятия управленческих решений в условиях риска, хорошо подходит ИНС «дерево решений», состоящая из следующей последовательности шагов: определение жизненного цикла проекта, выделение в нем ключевых событий, описание всех возможных факторов, оценка вероятности принятия решений,

расчет стоимости всех этапов жизненного цикла [2].

Например, выдача банком кредита. В данном случае параметры - это: возраст заемщика, доход заемщика, наличие на его обеспечении иждивенцев, семейное положение, кредиты в других организациях, а также наличие движимого и недвижимого имущества.

Анализируя эти параметры, сеть сразу же отказывает в получении кредита, если возраст ниже допустимого, иначе переходит к анализу следующего параметра. Следует заметить, что при анализе некоторых параметров могут появиться дополнительные уточняющие параметры-ответвления. Положительный результат анализа параметра «Наличия движимого и недвижимого имущества» является дополнительной гарантией возврата средств и обеспечивает выдачу клиенту займа [2].

Подводя итоги, можно отметить, что ИНС, несмотря на сложность интерпретации, имеют хороший потенциал в самых разных областях управления, обеспечивая помощь в принятии решения при подборе персонала и решении задач передачи бизнес-процессов на аутсорсинг, поддержки управленческих решений в критических ситуациях.

Использование ИНС позволяет не только проводить мониторинг различных показателей процессов организации, но и прогнозировать необходимость структурных изменений, исход тех или иных действий; давать рекомендации, обеспечивая, таким образом, наилучшую конкурентоспособность в современном мире цифровой экономики.

Список использованных источников

1. Reshetov K.Yu., Khoroshavina N.S., Mysachenko V.I., Komarov V.Yu., Timofeev M.I. State policy in the area of implementation of innovations in industrial production. – 2018. – Volume. – С. 271-276.
2. Сенин А. С., Лясников Н. В. Принятие управленческих решений в кризисных ситуациях на основе нейронной сети «дерево решений» // Экономика и социум: современные модели развития. – №1. – С. 98–110.

3. Шимохин А. В. Применение нейросетевого моделирования для принятия решения о передаче бизнес-процесса на аутсорсинг // *Фундаментальные исследования*. – №5. – С. 160-166.

**АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ**

*Морозов Евгений Леонидович,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
канд. гос. упр., доцент*

В государственных структурах различных уровней на сегодняшний день имеются информационные системы, которые автоматизируют процессы сбора, документирования, обмена, хранения и выдачи информации. В рамках проектов и программ цифровизации государственных услуг (ЦГУ) должны создаваться системы, направленные на совершенствование различных видов деятельности в плане развития информационно-коммуникационных технологий. В рамках существующих систем, которые решают задачи цифровизации, оценивается их производительность и надежность. На данный момент эффективность применения IT-систем в государственных структурах рассматривается в основном с позиций их производительности, то есть количества обрабатываемых запросов в единицу времени и времени обработки и получения информации.

Основным инструментом для оперативного управления информацией в различных областях, в том числе и государственной, является электронный документооборот. Система электронного документооборота (СЭД) – типовое решение, предназначенное для автоматизации документооборота и делопроизводства, как в государственных, так и негосударственных предприятиях. Документ является единицей информации в системах документооборота [1].

В обзоре рынка СЭД [1] использована группировка систем по следующим категориям:

- системы с развитыми средствами хранения и поиска информации

(электронные архивы). Электронный архив - это частный случай системы документооборота, ориентированный на эффективное хранение и поиск информации. К этому классу относятся системы Docs Fusion и Docs Open фирмы Hummingbird, "Евфрат" компании Cognitive Technologies;

– системы с развитыми средствами workflow (WF), которые рассчитаны на обеспечение движения неких объектов по заранее заданным маршрутам. На каждом этапе объект может меняться, поэтому его называют общим словом "работа" (work). Системы такого типа называют системами workflow - "поток работ". К работам могут быть привязаны документы, но не документы являются базовым объектом этих систем. С помощью таких систем можно организовать определенные работы, для которых заранее известны и могут быть прописаны все этапы. Примером такой системы является Optima Workflow;

– системы, ориентированные на поддержку управления организацией и накопление знаний, обычно сочетают в себе элементы двух предыдущих. Базовым понятием в системе может быть как сам документ, так и задание, которое нужно выполнить. Эти системы активно используются в государственных структурах управления, в офисах крупных компаний, которые отличаются развитой иерархией, имеют определенные правила и процедуры движения документов. Пример - "БОСС-Референт" компании АйТи;

– системы, ориентированные на поддержку совместной работы (collaboration). Такие системы, в противоположность предыдущим, не включают понятия иерархии в организации, не заботятся о формализации потока работ. Их задача - обеспечить совместную работу людей в организации, даже если они разделены территориально, и сохранить результаты этой работы. Примерами могут выступать система "Дело" компании "Электронные офисные системы", Documentum компании "Документум Сервисиз", система Microsoft SharePoint Portal Server корпорации Microsoft;

– системы, имеющие развитые дополнительные сервисы. Например, сервис управления связями с клиентами, управления проектами, биллинга, электронной почты. Пример - система Company Media компании "Интертраст".

Многообразие СЭД приводит к проблеме обмена данными между организациями, использующими разные СЭД. Использование электронно-цифровой подписи частично решает эту проблему, но отсутствие единого стандарта электронного обмена корреспонденцией является препятствием для создания единого информационного пространства в рамках государства. Поэтому в содержание проектов и программ цифровизации государственных услуг должны включаться проекты разработки решений для объединения в единое информационное пространство СЭД, построенных на различных платформах и использующие различные форматы данных.

Принятие решений о выборе проектов, входящих в проекты и программы цифровизации государственных услуг, возможно на основе исследования потоков передачи информации, которые данные проекты должны усовершенствовать. Особенно это касается задач передачи и получения документов в государственных органах. Так как данный процесс, проходит сложные цепочки исполнителей, с разным временем обслуживания и ожидания обработки, то для исследования информационных потоков целесообразно использовать имитационное моделирование. Преимуществом имитационной модели является возможность моделирования развития ситуации во времени, выявления тенденций, анализа последствия принимаемых решений по проектам.

В проектах цифровизации системы моделирования используют для полуконцептуального проектирования процессов передачи документов, что позволяет формировать динамические варианты управленческих ситуаций «AS-IS» (как есть) и «TO-BE» (как должно быть) на ранних стадиях реализации проектов. В работе [2] были проанализированы основные пакеты имитационного моделирования.

Для проектов цифровизации государственных актуальной задачей является разработка методов и моделей, позволяющих на этапе утверждения содержания проектов оценить их приоритетность с учетом их эффективности с экономической и социальной точек зрения. Анализ средств имитационного моделирования показал, что с их помощью можно получить частные показатели эффективности проекта информатизации в различных сферах с точки зрения скорости передачи, обработки, хранения и анализа документов, которые передаются удаленно. Однако часть показателей эффективности, отражающих удовлетворенность граждан в информационной сфере, носят качественный характер. Поэтому для оценки приоритетности проектов необходимо использовать методы оценки частных показателей и метод расчета интегрального показателя, учитывающего как качественные так и количественные показатели. Расчет интегрального показателя позволит ранжировать проекты по степени их важности и определить содержание проектов и программ цифровизации государственных услуг в рамках выделенных финансовых средств с оптимальным эффектом от ее внедрения.

Таким образом, актуальным является направление исследований по повышению эффективности инвестиций в проекты и программы ЦГУ за счет определения их приоритетности и обоснованности с учетом государственной и социальной значимости.

Для достижения поставленной цели необходимо решить такие задачи:

- провести анализ подходов к формированию и оценке эффективности проектов и программ ЦГУ;
- построить системные модели и методы формирования структуры проектов и программ ЦГУ;
- разработать методы оценки показателей эффективности внедрения проектов и программ ЦГУ;
- сформировать метод формирования структуры работ проектов и программ ЦГУ;
- разработать инструментальные средства для оценки эффективности

и планирования содержания проектов и программ ЦГУ ;

– внедрить результаты исследования в практику выполнения проектов ЦГУ.

Список использованных источников:

1. Романов, Д. Рынок ПО: обзор систем электронного документооборота [Электронный ресурс] / Д. Романов, А. Пахчанян. – Режим доступа: <http://www.cnews.ru/reviews/index.shtml?2002/05/17/140012> – 12.10.2020 г.
2. Борщев, А. От системной динамики и традиционного ИМ — к практическим агентным моделям: причины, технология, инструменты [Электронный ресурс] / А. Борщев. — – Режим доступа: <http://www.gpss.ru/papcr/borshevarc.pdf>. - 15.10.2020 г.
3. Емельянов, А. А. Имитационное моделирование экономических процессов / А. А. Емельянов, Е. В. Власова, Р. В. Дума. — М.: Финансы и статистика, 2006.
4. Имитационное моделирование. Теория и практика. ИММОД-2011: Труды 5-й Всероссийской научно-практической конференции по имитационному моделированию и его применению в науке и промышленности, Санкт-Петербург, 19—21 октября 2011 г. В 2 т. СПб.: ФГУП «ЦНИИТС», 2011.

**РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ И
РАСПРОСТРАНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Олейник А.Н.

главный специалист

Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики,

г.Донецк, ДНР

Хасанова Е.В.

к.э.н., доцент

кафедра теории управления и

государственного администрирования

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

г. Донецк, ДНР

Онлайн ресурсы для проведения дистанционного обучения уже более 10 лет успешно применяются в мировой практике. основополагающим элементом к всемирному распространению такого формата обучения послужила инициатива Массачусетского технологического института в 2001 году, с запуском проекта Open Course Ware, в рамках которого был открыт свободный доступ к материалам учебных курсов (планам курсов, конспектам, видеозаписям лекций, домашним заданиям, тестам, экзаменационным вопросам и др.).

Многие университеты последовали данному примеру, демонстрируя свою образовательную систему и привлекая студентов из других государств со всего мира. Онлайн образование является молодой, но в то же время быстрорастущей отраслью, рост которой начался в 2011 году. На сегодняшний день существует множество различных способов систематизации онлайн образования. Даже не смотря на долгий старт и

раскрутку, онлайн образование очень быстро стало популярным, а рынок онлайн обучения привлек не мало инвесторов.

Уже сейчас в мире насчитывается более 50 миллионов онлайн обучающихся. Только в США около 30% всех обучающихся прошли обучение как минимум по одному онлайн курсу.

Современные онлайн курсы обучения, уже не только способ преподнесения материала обучающимся в образовательной организации, но и способ перепрофилирования, повышения квалификации, и просто хобби.

В условиях возникшей сегодня эпидемиологической ситуации, практически весь мир был вынужден перейти на дистанционное обучение. В него включились не только обучающиеся организаций профессионального образования, но и обучающиеся общеобразовательных организаций [1, с. 9].

Главный мотив данной статьи – раскрытие основных тенденций развития электронных учебных платформ и их влияние на образовательную сферу.

Подходов к определению онлайн образования множество. В качестве основных из них можно выделить следующие:

1) стоимостной – подход, где сам процесс обучения является бесплатным, а сдача экзамена или получения сертификата о пройденном курсе уже платной услугой (такую систему обучения применяет всемирно известные компании Cisco, Microsoft);

2) временной – в рамках предыдущей модели курс доступен только в определенный период времени (час, день, неделю, месяц), в данной модели – курс доступен всегда;

3) авторские курсы – они предназначены для пользователей и профессионалов;

4) по количеству слушателей – существуют без ограничения и с ограничением (в среднем не более 50 слушателей);

5) по процессу обучения – различают курсы без сопровождения и курсы с сопровождением.

Многие специалисты говорят о низкой эффективности обучения в образовательных электронных платформах, так как по статистике количество слушателей, которые заканчивают онлайн курсы, составляет приблизительно от 5 до 13%. Как правило, если в курсе предусмотрена автоматизированная проверка и оценка работ, то в таком случае большее количество обучающихся полностью завершают курс, чем когда в курсе применяется поверхностное, необязательное оценивание.

Дополнительной мотивацией прохождения онлайн курсов служит перспектива получить сертификат об окончании курса. Такую практику обучения предлагают такие компании как Cisco, Microsoft. Материалы таких курсов являются общедоступными, как и тесты для прохождения сертификации. После получения обучающимся сертификатов такого уровня у них появляются не только новые знания и умения, но и возможность значительно повысить свою финансовую стабильность путем получения новой высокооплачиваемой работы. Т.е. как бы шагнуть на новый уровень профессионализма или вступить в узкий круг профессионалов.

Как показывают опросы, проводившиеся среди обучающихся таких курсов, многие из них используют материалы для самообучения и вполне довольны тем объемом информации, который находится в курсе.

Однако сама эксклюзивность таких курсов зачастую не дает возможность завершить обучение именно прохождением сертификации. Происходит это от того, что сертификация в таких курсах стоит очень дорого и в случае неудачной попытки сертификации приходится раскошелиться повторно.

Поэтому для многих участников дистанционных курсов просто не стоит задача дойти до конца и получить сертификат. А значит, говорить об эффективности обучения на подобных платформах, ориентируясь только на численность обучающихся, успешно завершивших курс, нельзя [2, с. 15].

Наиболее перспективным направлением в развитии онлайн образования в последние годы стало комбинированное или смешанное обучение,

основанное на сочетании принципов и технологий электронного образования и традиционных аудиторных занятий. При этом комбинированное обучение также становится все более разнообразным, предполагая его проведение одновременно в обычной аудитории, где находится часть обучающихся с преподавателем, а часть обучающихся подключается к занятию в режиме online (вебинар, видеоконференция) с персональных компьютеров или из удаленной аудитории. Такой способ проведения курсов позволяет расширить его географические рамки, сделав его не только доступным в регионе, но и подключив преподавателей и участников со всего мира.

Вместе с тем, когда часть обучающихся, которая не смогла принять участие в занятии online, получает возможность изучить пройденный материал с помощью технологий offline, т.е. через систему дистанционного обучения, получив доступ к материалам, видеозаписям и др. Смешанное обучение предполагает самостоятельную работу обучающихся с помощью использования онлайн курсов, разработанных в системах дистанционного образования, социальных сетях и сервисах.

Одна из перспективных тенденций развития онлайн образования, связано с комбинированным обучением, вызванным появлением массовых открытых онлайн курсов (МООК), в основе которых лежит идея массового и общедоступного образования. Широкое распространение онлайн курсов ведет к формированию новой образовательной парадигмы с максимальным использованием информационных технологий и создания единой глобальной информационной образовательной среды.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что на сегодняшний день стремительно растет качество онлайн курсов, появляются новые программы и платформы, которые способствуют созданию универсальной виртуальной среды, удобной не только для использования, но и для восприятия материала. Несмотря на постоянный рост, развитие сферы онлайн образования сдерживается рядом факторов. К ним следует отнести и то, что, онлайн образование в глазах работодателей сильно проигрывает

традиционной форме обучения. Соответственно, потенциальные клиенты не готовы платить за онлайн обучение большие деньги: они не уверены в том, что такие инвестиции возможно будет окупить в дальнейшем.

Список использованных источников

1. Калетник, Г.М., Гунько, И.В. Инновационные платформы организации научно-дискуссионных молодежных площадок в контексте евроинтеграционного развития экономики / Г.М. Калетник, И.В. Гунько // Экономика. Финансы. Менеджмент: актуальные вопросы науки и практики, №4, 2017. - С. 7-18.

2. Калинина, Л.М. Информатизация образования и зарождение новой образовательной среды как основы новой украинской школы / Л.М. Калинина // Компьютер в школе и семье, №4, 2017. - С. 13-17.

РОЛЬ МАРКЕТИНГА УСЛУГ В СОЦИАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ

*Охременко Светлана Игоревна,
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия», г. Донецк,
доцент, кандидат технических наук*

Маркетинг услуг занимает значительное место в таких сферах коммерческой и некоммерческой деятельности, как образование, медицина, страхование и др.. В экономически развитых странах доля валового внутреннего продукта, производящегося в сфере услуг составляет около 70 %, а ежегодный прирост сферы услуг в этих странах составляет более 15 %. Для сравнения, следует отметить, что темпы роста в сфере торговли этих стран значительно меньше - от 6 до 8 % [1].

В сфере оказания социальных услуг отмечаются быстрые темпы роста. Сфера социальных услуг связана исключительно с непроемственной сферой, что определяется ее характерными признаками: неосязаемостью и нематериальностью, невозможностью хранения, обязательным присутствием потребителя в качестве участника процесса оказания услуги. Социальная услуга, как и любая другая услуга, не может существовать отдельно от ее производителя. В условиях поиска оптимальных вариантов развития территориальных социально-экономических структур особую актуальность получает разработка инновационных подходов к муниципальному управлению. Эффективным механизмом разработки общей стратегии экономических и социальных реформ в развитии территорий является использование научных маркетинговых подходов.

Система маркетинга государственных и муниципальных учреждений сферы социальных услуг имеет существенное отличие от системы маркетинга коммерческой организации. В отличие от коммерческих структур, где органы государственного и муниципального управления

являются частью внешней среды, в бюджетных организациях они входят в состав внутренней среды и, следовательно, активно участвуют в маркетинговой деятельности.

Потребителями социальных услуг являются граждане, проживающие на конкретной территории. Это могут быть группы людей или индивидуальные потребители услуг, которые получают социальные услуги независимо от способа их оплаты. Плательщиками услуг могут быть сами граждане, организации или страховые компании. Потребителей услуг интересует, прежде всего, качество и сроки получаемых услуг, а также сопровождающий их сервис.

Исследователи отмечают проявление довольно высокого уровня конкуренции между государственным и негосударственным секторами сферы социальных услуг. Наблюдается усиление конкурентной борьбы и внутри самого государственного сектора сферы услуг за финансовые ресурсы и потенциальных потребителей социальных услуг. В сложившейся ситуации решение может быть найдено путем использования подходов и методов современного маркетинга услуг. Использование технологий маркетинга в сфере социальных услуг предполагает реализацию ряда конкретных действий, среди которых, прежде всего, повышение активности в деятельности по изучению и формированию спроса на социальную услугу, исследование конкретных потребителей социальных услуг, а также отдельных слоев населения и социальных групп, их потребностей и мнений, что касается вида и качества социальных услуг. Помочь в этом могут маркетинговые исследования, которые позволяют научно обоснованно получить информацию о степени удовлетворения потребностей отдельных индивидов и групп в конкретных услугах, об истинном финансовом состоянии потребителей услуг, о величине затрат на удовлетворение ими своих основных жизненных потребностей, а также рассчитать соотношение их доходов с величиной прожиточного минимума.

Рынок социальных услуг представляет собой совокупность отдельных

самостоятельных рынков услуг, охватывающих следующие сферы жизнедеятельности: образование, здравоохранение, сферу культуры и досуга, жилищно-коммунальный сектор, общественный транспорт, бытовое обслуживание, общественное питание, сферу физкультуры и спорта. В качестве участников рынка социальных услуг выступают: государство, региональные и местные органы управления, предприниматели, коммерческие и некоммерческие организации, работники различных общественных и профессиональных объединений, а также жителей конкретного территориального образования. Основным субъектом рынка социальных услуг является государство в лице региональных и местных органов управления.

Определение эффективности маркетинговой деятельности на всем рынке социальных услуг может быть сведено к оценке и суммарному учету конкретных критериев степени достижения своих интересов каждым из субъектов данного рынка. Многие авторы связывают эффект от оказания социальных услуг, прежде всего, с отсутствием ориентации на получение финансовой прибыли, а также направленностью на благо отдельных групп населения конкретного региона и общества в целом. Понятие эффективности социальных услуг следует рассматривать прежде всего как эффект от безвозмездной реализации потребностей и нужд конкретных потребителей социальной услуги.

В условиях реальной ограниченности ресурсов задачей маркетинга услуг государственных и муниципальных некоммерческих организаций становится рациональное использование бюджетных средств за счет снижения издержек на оказание социальных услуг с использованием технологий маркетингового управления [2].

Совершенствование развития территорий в социальной сфере невозможно без повышения роли государственных органов в процессе эффективного управления организациями, предоставляющими социальные услуги. Деятельность органов регионального государственного управления

должна быть направлена на поиск новых форм и методов регулирования их функционирования как хозяйствующих субъектов в направлении реализации конкретных задач социальной помощи конкретному получателю социальной услуги, и, в конечном итоге, населению региона. Оказание социальных услуг должно иметь своей целью получение социального эффекта, в том числе и в виде формирования человеческого капитала.

Социальный маркетинг в муниципальной сфере можно рассматривать как один из инновационных методов повышения роли местного самоуправления, а также формирования муниципального рынка услуг, обеспечивающего более полное удовлетворение потребностей населения в социально значимых услугах.

Таким образом, можно говорить о том, что основные маркетинговые подходы и современные маркетинговые технологии в полной мере применимы к сфере социальных услуг. Реализация маркетинговых принципов в социальной сфере позволит получить максимально объективную информацию о содержании самой услуги и прояснить какие именно услуги и какого качества пользуются наибольшим спросом у данных потребителей.

В сфере социальных услуг муниципальных территорий должна осуществляться деятельность с целью удовлетворения социальных потребностей конкретных потребителей: индивидуумов, групп потребителей, организаций, территорий в формировании и развитии человеческого капитала.

Внедрение в практику управления территориальными образованиями принципов и инновационных технологий современного маркетинга услуг позволит, основываясь на результатах использования прогнозных маркетинговых исследований, разработать конкретный стратегический план развития рынка социальных услуг конкретной территории.

Список использованных источников

1. Нагапетьянц Р. Н. Развитие маркетинга в сфере услуг. / Р. Н. Нагапетьянц // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2014. – С.122-124.
2. Сосунова Л. А. Маркетинг социальных услуг / Л. А. Сосунова, Л. Г. Кухтинова // Российское предпринимательство. № 10 (1). – 2007. – С.83-86.

ПРОЕКТНО - ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ПРИРОДООХРАННОЙ СФЕРЕ

*Подсушина Мария Владимировна
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»
кафедра инновационного менеджмента и управления проектами*

Государственная политика призвана поддерживать устойчивое развитие социально-экономической системы государства, всех ее составных элементов, ориентировать органы государственной власти, хозяйствующих субъектов и институты гражданского общества в направлении реализации стратегических и текущих общественно значимых задач. Государственная политика – это «искусство невозможного», т.е. умение достичь желаемого при любых, в том числе неблагоприятных, условиях.

Государственная политика определяется по-разному: как отношение государства; совокупность правовых, дипломатических, социальных, экономических, информационных, образовательных, организационных и иных мер; деятельности органов государственной власти; совокупности целей и задач в определенной области, принципов, критериев и механизмов. Она должна соответствовать не только праву, но и принципу справедливости для формирования правового социального государства.

Вопросы разработки и обеспечения реализации республиканских программ в сегодняшних условиях не могут эффективно решаться без совместной, согласованной политики, требующей проработки концептуальных задач на основе нормативного регулирования, а также партнерства различных уровней власти и субъектов хозяйствования в стратегическом планировании.

Одним из самых эффективных и передовых принципов управления на сегодняшний день является управление проектами. Использование

принципов проектного управления позволяет более эффективно повышать надежность успешного достижения целей во всех видах деятельности.

В свете построения правового государства в Донецкой Народной Республике, вопрос о соблюдении права человека на благоприятную окружающую среду и исполнение природоохранного законодательства приобретает особую значимость. Построение правового государства немислимо без признания ценности человека как личности, его права на свободное развитие и проявление своих способностей, без соблюдения прав и свобод человека и гражданина. Однако, провозглашение прав и свобод человека высшей ценностью и утверждение, в частности, права каждого гражданина на благоприятную окружающую среду еще не означает их реального осуществление на практике - необходим действенный механизм, способствующий эффективной реализации этого права. Преодоление негативных явлений, возникающих в ходе коренных преобразований в экономике и государственном управлении возможно только при условии обеспечении законности и правопорядка. И прокуратура, как единая централизованная система органов, независимая от местной власти и обладающая широкими полномочиями, максимально приспособлена для решения этой задачи. Для успешного осуществления практической деятельности по реализации механизма воздействия органов прокуратуры на правопорядок в экологической сфере необходимо проведение проработки всей совокупности вопросов, от решения которых зависит улучшение состояния законности.

Прокуратура, как никакой другой орган, способна обеспечить эффективную реализацию экологических прав граждан. В связи с этим, при осуществлении дальнейшего реформирования органов прокуратуры, необходимо повысить ее статус и укрепить надзорную функцию в сфере соблюдения законов и прав граждан, в том числе и в области экологии. Для разрешения проблемы правового статуса прокуратуры вносится предложение поместить в Конституцию отдельную главу, посвященную прокуратуре, в

которой следует закрепить назначение прокуратуры, ее основные функции, а также то, что деятельность прокуратуры регулируется Конституционным Законом. Закон Донецкой Народной Республики «О прокуратуре» следует дополнить разделом «Особенности реализации и деятельности специализированных прокуратур», с соответствующими главами, посвященными каждой из специализированных прокуратур, в частности – природоохранной. Включение данного раздела будет способствовать повышению эффективного надзора прокуратуры в природоохранной сфере.

Сложная ситуация в земельной и экологической сфере правоотношений свидетельствует, что прокурорам прежде всего необходимо обеспечить координационную деятельность правоохранительных органов, государственной власти и местного самоуправления.

В настоящее время экологическая обстановка на территории Донецкой Народной Республики остается напряженной. Украина на протяжении десятилетий закрывала глаза на существующие экологические проблемы Донбасса, которые в итоге достались в наследство нашей молодой Республике. Соответственно, Донецкой Народной Республике требуется новая, ориентированная на современное положение вещей государственная экологическая политика, реализуемая посредством разработки, принятия и реализации республиканских программ в сфере окружающей природной среды.

Разрешение задачи по выводу из кризиса шахтерских городов видится в перераспределении функции в управлении социально-экономическими процессами между центральными, региональными и местными органами власти. В соответствии с основополагающими принципами управления стоящие задачи должен решать, в первую очередь, тот орган, к которому эти задачи ближе всего стоят. В данном случае ближе всего к ним находятся городские органы власти. Соответственно, им должны быть переданы эти функции с соответствующими ресурсами. Роль государства должна сводиться в большей мере к созданию и установлению стабильных условий.

В условиях современных вызовов, главной целью государственной экологической политики является стабилизация, улучшение и удержание состояния окружающей среды на благоприятном для жизни и здоровья населения уровне, сохранение и приумножение биологического разнообразия и природных ресурсов для удовлетворения потребностей нынешнего и будущего поколений, укрепления правопорядка в сфере охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности. С этой целью необходимы разработка, принятие и реализация государственных республиканских программ, нацеленных на реализацию мероприятий по охране окружающей природной среды и экологической безопасности.

Один из принципов государственной политики – обеспечение сбалансированного развития Республики, которое предполагает, в том числе, создание благоприятной окружающей среды. В настоящее время определены актуальные проблемы в сфере охраны окружающей среды и установлены основные цели, которые необходимо достичь. А достичь результатов можно лишь посредством разработки, принятия и реализации республиканской программы. Главная цель программы: обеспечение экологической безопасности на территории Донецкой Народной Республики, улучшение состояния окружающей среды, снижение негативного воздействия на окружающую среду антропогенных факторов и, как следствие, улучшение качества жизни населения.

Список использованных источников

1. Ерофеев, Б.В. Экологическое право России. В 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для академического бакалавриата/ Б.В. Ерофеев; науч. ред. Л.Б. Братковская. - 25-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 219 с. - (Серия: Бакалавр. Академический курс).
2. Российская Федерация. Законы. Об охране окружающей среды: федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: Электронный ресурс/ Компания «Консультант Плюс».

3. Российская Федерация. Законы. Постановление Правительства РФ «О Федеральном экологическом фонде Российской Федерации и экологических фондах на территории Российской Федерации» от 29.06.1992 № 442// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: Электронный ресурс/ Компания «Консультант Плюс».

4. Заседание президиума Государственного совета по вопросам совершенствования государственного регулирования в сфере охраны окружающей природной среды от 27.05.2010 [Электронный ресурс]: Официальный сайт Администрации Президента России. URL: <https://kremlin.ru>

5. Основы государственной политики в области экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года от 30.04.2012 [Электронный ресурс]: Официальный сайт Администрации Президента России. URL: <https://kremlin.ru>

6. Указ Президента Российской Федерации от 19.04.2017 № 176 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]: Официальный сайт Администрации Президента России. URL: <https://kremlin.ru>

AGILE-ПОДХОДЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Пономаренко Елена Викторовна
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк
д-р гос.упр., профессор

Трансформационные изменения, происходящие сегодня в государственном управлении, затрагивают процессы, структуры, самих людей, их культуру и поведение. Государственное управление в мире накопило богатый опыт реализации сложных проектов, реализованных благодаря слаженной работе миллионов людей. Весь этот опыт нашел отражение в методологии управления проектами. Согласно оценкам института PMI к 2020 году появилось более 15 миллионов новых позиций проектных специалистов, реализующих различные по уровням и сложности проекты и программы.

Разработанные подходы к проектному управлению принципиально подразделяются с точки зрения адаптации систем управления к внешней среде на два типа:

1) реактивная адаптация - изменения в системе происходят в ответ на произошедшие внешние изменения. Этой системе соответствует классическая методология управления проектами, основанная на последовательном его выполнении с разбивкой на фазы или отдельные задачи. Основным недостатком классического проектного менеджмента является нетерпимость к изменениям;

2) проактивная адаптация - система управления прогнозирует направления динамики внешней среды, изменяется сама и изменяет управляемую подсистему. Такая система предполагает гибкий итеративно-инкрементальный подход, ориентированный на формирование требований и обеспечение их реализации в динамике путем постоянного взаимодействия

внутри самоорганизующихся рабочих групп, которые состоят из специалистов различного профиля.

Кардинальные преобразования, которым сегодня подвергаются все сферы жизни общества, в том числе и государственное управление с целью существенного повышения эффективности государства, формирования принципиально новых моделей управления и создания инновационных продуктов и услуг для граждан, вынуждают к использованию более гибких технологий управления. Технологии Agile (agile software development, от англ. agile — быстрый, проворный) представляют собой набор принципов и подходов, направляющих ресурсы организации на быстрое создание продуктов, нужных клиентам [1, с.13].

Основные ценности и принципы Agile-подходов команд (Scrum, Kanban, Dynamic System Development Method, Rational Unified Process и т.д.), описанные в Agile Manifesto, применимы в системе государственного управления: 1) люди и их взаимодействие, фокусировка на потребностях потребителя важнее процессов и инструментов; 2) работающий продукт, создание системы постоянного улучшения (технологии Learn Management, Six sigma, TQM, Just in Time) важнее исчерпывающей документации; 3) сотрудничество с потребителями (заказчиками услуг), максимальное использование обратной связи важнее бюрократических процедур и формальных планов; 4) готовность и реакция на изменения, быстрое исправление ошибок важнее следования первоначальному плану [2]. Согласно Agile-подходам, реализация проекта ведется итерациями (спринтами - короткими этапами от 1 до 4 недель), в конце которых конечный результат спринта (продукт, функция) демонстрируется заинтересованным сторонам для получения обратной связи и принятия решения о дальнейшей работе.

За последние несколько лет гибкие подходы распространились и стали стандартами в западной и российской практиках государственного управления. Примерами их успешного использования служат появившиеся

сервисы и портал «Госуслуги» (gosuslugi.ru). Подходы успешно используются в таких организациях, как: Пенсионный фонд России, «Госуслуги», «Почта России», «Автокод», «Сбербанк», «Альфа-Банк», «Новосибпродмаш» и проч. [3, С.64].

Основными предпосылками целесообразности перехода на гибкие методологии разработки является соответствие проекта следующим критериям: есть понимание у заинтересованных сторон сути Agile-подходов и их эффективности; наличие слаженной проектной команды; отсутствие ограничений на итерации продукта проекта; проект или его часть реализуется в условиях постоянных изменений требований, сжатых сроков и высокой степени неопределенности. К преимуществам внедрения гибкого подхода относятся: высокая скорость получения результата – ценности для заказчиков (потребителей), минимизация затрат и рисков, прозрачность для всех участников, трансформация организационной структуры в сторону сокращения уровней управления, повышение эффективности команды за счет высокой мотивации, что в конечном счете повышает культуру управления.

По сути, методология Agile это прежде всего философия и культура взаимоотношений команды проекта (государственных служащих), которая не является чем-то застывшим, т.е. постоянно развивается. Поэтому первый этап перехода к гибким технологиям разработки включает действия по изменению организационной культуры, формализованной и бюрократической системы государственного управления, знакомство с Agile-подходами сотрудников и проектных, формирование общих ценностей и командных ключевых показателей эффективности (КПЭ).

Перечислим наиболее часто встречающиеся проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники и проектные команды при внедрении Agile-подходов:

– неготовность многих чиновников меняться, изменять свои правила, шаблоны и проверенные временем инструменты (фреймворки);

– долгий период адаптации к непривычным по сравнению с классическими подходами структуре управления, процессам, ролям и компетенциям, что приводит через некоторое время к возврату к традиционным методам работы;

– наличие низкого уровня развития цифровой культуры в организации, неготовности к потоковым методам работы;

– выгорание и снижение мотивации сотрудников, искажение результатов из-за высокой интенсивности труда;

– сложная масштабируемость, что приводит к невозможности переноса лучших практик на большие программы.

Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить преимущества Agile-подходов, которые позволяют изменить роль руководителя организации (проекта) с контролирующей к направляющей, помогающей и предоставляющей сотрудникам свободу в принятии решений. Последнее возможно только в самоорганизующихся командах с высоким уровнем культуры управления, полной прозрачностью процессов и четко прописанными КПЭ. При управлении трансформационными изменениями значительную роль играет управление личными изменениями каждым работающим в организации, готовностью играть несколько ролей одновременно [4, с.78]. Внедрение новых технологий невозможно в государственных учреждениях, страдающих избыточной отчетностью, формальными правилами и процедурами, т.е. высокой степенью бюрократии. В этом случае возможны комбинации подходов, когда параллельно разными командами используются как Agile-подходы, так и классические (каскадные) методы, что позволяет сбалансировать систему и совместить преимущества обоих подходов, а также повысить управляемость проектов.

Список использованных источников:

1. Навигатор цифровой трансформации: Agile-подход в государственном управлении: электронное издание [Электронное издание] / под ред. Е. Г. Потаповой. — М.: РАНХиГС, 2019. - 162 с. — URL: <https://www.tadviser.ru/>

2. Agile Manifesto [Электронное издание]. - URL: <https://agilemanifesto.org/>

3. Инюшин В.И. Agile-подход в управлении проектами [Электронное издание] // Управление проектами: сб.трудов Всеросс.конф. ФГАОУ ВО "Севастопольский государственный университет" (10-11 апреля 2017 г., Севастополь). – С.60-65. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32715777>

4. Государство как платформа: люди и технологии. Научный доклад РАНХиГС [Электронное издание] / коллектив авторов под ред. М. Шклярук. – М.: РАНХиГС, 2019. – 112 с. — URL: <https://www.ranepa.ru/>

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ
РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ, ОТВЕДЕННЫХ
ПОД ПОРОДНЫЕ ОТВАЛЫ**

*Прокопенко Елена Васильевна,
ДонАУиГС, г.Донецк,
к.т.н., доцент*

*Масло Светлана Владимировна,
ДонАУиГС, г.Донецк,
ст. преподаватель*

Все более расширяющийся процесс регионализации экономики объективно предопределяет перемещение центра тяжести в решении многих вопросов, в значительной степени касающихся условий обеспечения жизнедеятельности населения, на уровень территорий. Возможность эффективного регулирования процесса социально-экономического развития отдельных административных образований находится в прямой зависимости от рационального использования природных ресурсов территорий, основной составляющей которых являются нарушенные земли населенных пунктов [1].

Проблемы рационального природопользования, сокращения источников загрязнения атмосферного воздуха и поверхностных вод, восстановления нарушенных земель являются приоритетными и при определении уровня природоохранной деятельности той или иной отрасли.

Угледобывающие предприятия оказывают значительное влияние на окружающую природную среду, так как извлекаемые на поверхность уголь и вмещающие породы, а также продукты их переработки загрязняют атмосферу пылью, сажой и газообразными токсичными выбросами. Размещение пород в отвалах и подработка поверхности приводит к деградации земельных ресурсов. Особое место среди них занимают земли, нарушенные непосредственно горными работами, включающие территории

карьеров, зон обрушения, отвалов вскрышных пород, терриконов.

Так, при рассмотрении вопросов рационального использования земельных ресурсов Донецкой области концентрируется внимание на то, что большое количество нарушенных земель образуется вследствие нерационального использования земель предприятий, особенно через загрязнения пород горной промышленности. В связи с тем, что большое количество земель в Донецкой области занято породными отвалами, расположенными вблизи населенных пунктов, городов, ухудшая условия жизни, как людей, так и всех остальных живых организмов.

В огромных объемах продолжают накапливаться в отвалах вскрышные породы и отходы переработки, из хозяйственного оборота выведены большие площади земель. Составляющие отвал породы представляют собой массу угленосной толщи (песчаников, аргиллитов, алевролитов, углекислых сланцев, известняков и каменного угля). Также породы отвалов содержат большое количество разных элементов, в том числе цветных, редких, благородных. Естественно, что проблема биологической рекультивации таких земель весьма актуальна [2].

Основным принципом рыночных подходов в сфере землепользования является платность использования земельных ресурсов. Это предопределяет необходимость становления и постоянного усовершенствования института оценки земли в стране. Оценка является необходимым условием реализации платного характера использования земли, заключения гражданско-правовых соглашений относительно земельных участков, определения потерь, которые требуют возмещения при отчуждении земельной собственности, и ущерба, причиненного собственникам земли и землепользователям.

Кроме того, оценка земли дает возможность органам государственной власти и местного самоуправления, наряду с нормативно-организационными методами управления развитием территории, реализовать свои регулятивные полномочия на основе создания экономических предпосылок и стимулов рационального использования земель, обеспечить необходимые условия для

формирования финансово-экономической базы местного самоуправления за счет поступлений от платы за землю и взимания государственной пошлины при осуществлении гражданско-правовых соглашений относительно земельных участков [3]. Необходимо отметить следующие негативные явления в состоянии использования земель населенных пунктов вследствие складирования породы в отвалах шахтами:

- отчуждение значительного количества дефицитных земель городов, которые потенциально возможно использовать экономически более выгодно для города, например для сдачи в коммерческую аренду;
- самозахваты земель угледобывающими предприятиями без отвода земель.

Все эти явления в конечном итоге связаны с экономическим ущербом, вследствие недополучения платы за землю в местные бюджеты.

Современное складирование шахтных пород в отвалах не учитывает их качественных (по минеральному и химическому составу) и механических (гранулометрический состав, сегрегацию, углы естественного откоса при различной крупности пород) характеристик. Это затрудняет использование пород отвалов, а также их рекультивацию. Технологические схемы отсыпки отвалов не учитывают сегрегацию пород, что не позволяет более полно использовать земельный отвод под отвалы. При выемке шахтных пород и их складировании в отвалах не учитывается литологический состав пород и не устанавливаются места их расположения в отвале.

В этой связи возникла необходимость в разработке метода рационального складирования шахтных пород в отвалах с учетом их литологического и химического состава, геомеханических параметров во взаимосвязи с планируемым порядком выемки шахтных пластов. Данное складирование приведет к улучшению социально-экономического развития Донецка, а также к уменьшению экологических факторов, влияющих на здоровье населения.

Необходимость исследования породных отвалов (терриконов)

обусловлена, прежде всего, их высокой экологической вредностью и опасностью для городов и населенных пунктов. Кроме того, отвалы занимают значительные земельные площади, которые могут быть востребованными для полезных целей [4].

Изменение площади возникает из-за отсутствия контроля над рациональным размещением пород в отвале. В связи с этим породные отвалы "расползаются", захватывая все большее пространство продуктивных земель и тем самым нарушают экологическую обстановку прилегающих территорий.

Данный процесс может негативно влиять на близлежащие здания или сооружения, не говоря об окружающей среде. На рисунке 1 показан процесс "расползания" породного отвала на близлежащие объекты инфраструктуру территорий.

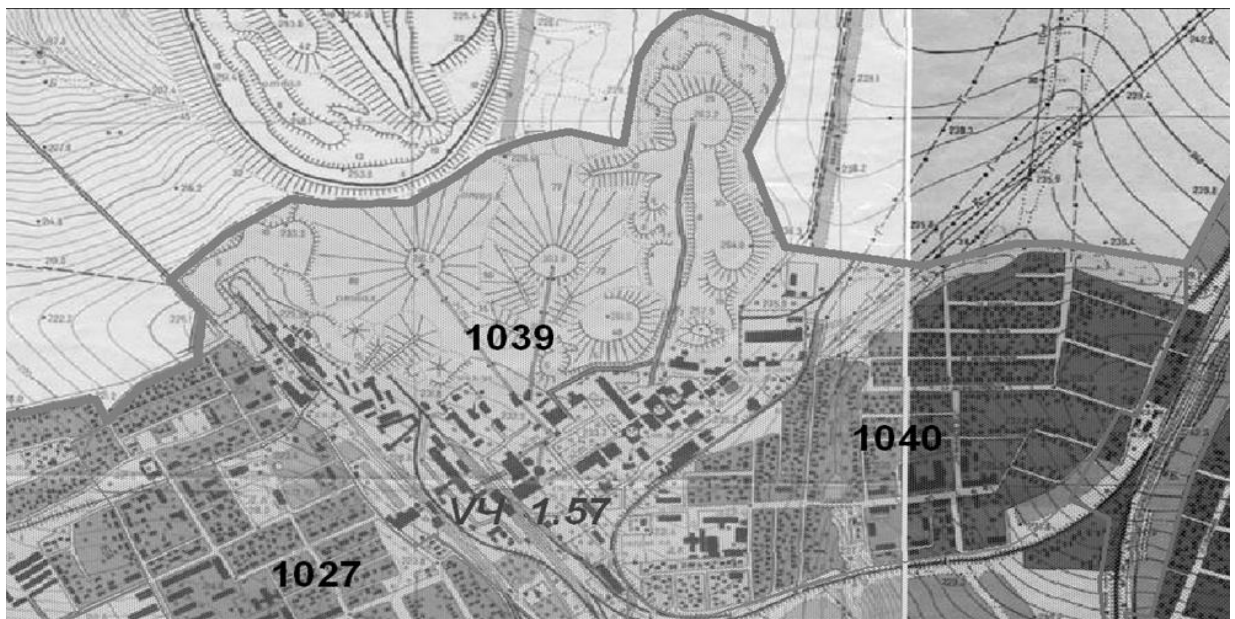


Рисунок 1 – Фрагмент схемы "расползания" породного отвала.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: за счет "химии" пород ухудшается состояние земель и воды вокруг отвала и происходят выбросы в атмосферу, то есть, необходимо рационально прогнозировать и управлять укладкой породы на отвал. Это достигается постоянством угла естественного откоса, при котором площадь, отведенная под отвал, не увеличивается, а объем породы увеличивается за счет рационального

складирования ее на отвале.

При методологическом подходе к экономико-планировочному размещению породных отвалов на территории Донецкой области сохранится большое количество земель, необходимых для развития социальной инфраструктуры области.

Список использованных источников

1. Давлетов Р.Р. Организационно-экономические основы управления системным развитием региона : Дис. канд. экон. наук : 08.00.05 : Уфа, 2003 144 с. РГБ ОД, 61:04-8/3714

2. Проскурня Ю.А., Бредихина Н.П. Породные отвалы Донецка и их влияние на экологическую ситуацию, Донецк, 2002.–70с.

3. Матлак Е. С. Безотходное производство – основное направление использования природных ресурсов и охраны окружающей среды / Е. С. Матлак / Общегосударственный научно-технический журнал. – Донецк: ДонГТУ, 1998. – С. 10 – 14.

4. Методические указания по проектированию рекультивации нарушенных земель на действующих и проектируемых предприятиях угольной промышленности. – Пермь: ВНИИОСуголь – 1991.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

Протасова Харитина Александровна

Студентка 3 курса

Ободец Роман Васильевич

д-р экон. наук, профессор кафедры МНС

ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР» г. Донецк

В исследовании предлагаются теоретико-методологические подходы к проблемам управления экономикой региона с особым статусом на основе пространственного аспекта распределения ресурсов.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что исследование проблемы региональной экономики, в том числе изучение программно-целевого метода как инструмента реализации стратегии региона посвящена работе многих ученых, как в России, так и в других странах мира. Данную проблему исследования изучали такие авторы, как В.Ю. Аштохов, Ю.Н. Полшков, Ю.К. Яковлева и др.

Несмотря на популярность рассматриваемого метода и значительную внимание ученых, научно-методическая база в этом вопросе недостаточно развита. Особенно не создано однозначных и чётких определений многих основных положений о разработке и реализации комплексных программ.

Таким образом, цель исследования – развитие методических инструментов управления региональной экономикой с учётом ресурсной составляющей экономики региона, в частности, использование для этого программно-целевого метода. Объект исследования - это экономическая политика региона. Предметом исследования являются методические инструменты управления экономикой региона с особым статусом. [3]

Во многих странах, в том числе и в Российской Федерации, одним из ключевых инструментов реализации государственной стратегии

регионального развития и региональной политики, можно рассматривать как программно-целевой метод - научно-программный и временный способ увязки запланированных целей с ресурсами.

Этот подход фокусируется на решении любой конкретной проблемы или задачи, максимально эффективно использование имеющихся экономических ресурсов (природных, трудовых, финансовые, материальные, информационные и др.) Особая роль этой системы обусловлена тем, что в регионе не всегда есть возможность получение дополнительных финансовых и материальных ресурсов для его развития. Регионы обычно хорошо справляются с эффективным использованием ресурсов. Но их проблема состоит в воспроизводстве, которая требует больших усилий и большего инвестиционного цикла, решается, как правило, менее успешно. Следовательно, повышение эффективности имеющихся ресурсов весьма актуально для любого региона.

Программно-целевой метод используется для разработки целевых комплексных программ. Эта программа является документом в котором отражается цель и сложность научного исследования, производственные, организационные, экономические, социальные и другие мероприятия, связанные с ресурсами, исполнителями и временными рамками. [1]

Как уже было сказано, этот метод активно применяется в Российской Федерации на всех уровнях: федеральном, межгосударственном, региональном и местном.

Этот подход также можно успешно аппроксимировать и использовать для управления экономикой региона с особым статусом, в частности и ДНР.

Суть программно-целевого метода можно выразить следующей логической цепочкой (Рисунок 1).

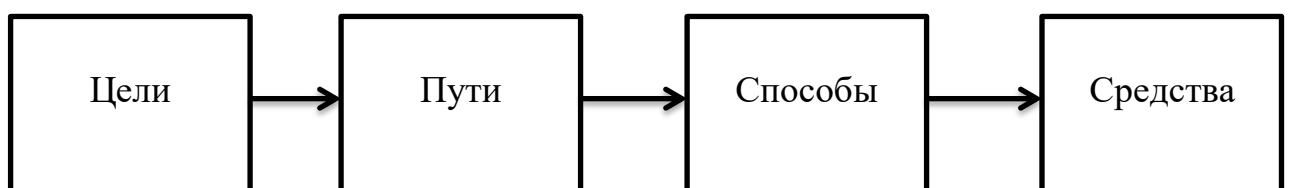


Рисунок 1. Сущность программно-целевого метода

Эта цепочка указывает на то, что сначала необходимо определить его стратегические цели, которые должны быть достигнуты, затем выбрать способы их реализации, а затем - уточнить методы и средства.

Реализацию программно-целевого метода на уровне региона можно разделить на несколько этапов (Таблица 1) [2]

Таблица 1

Этапы реализации программно-целевого метода на уровне региона

| Этапы реализации программно-целевого метода | Результаты |
|--|--|
| Определить приоритетные цели и цели развития региональной экономики | Составление и структурирование списка региональных программ развития |
| Детализировать каждую из поставленных проблем в форме подзадачи | Разработка необходимого для выполнения проблемы комплекса мероприятий |
| Определить приоритетность и последовательность исполнения комплекса мероприятий | Составление технологии выполнения операций в виде сетевого графика |
| | Расчет количества ресурсов, необходимых для выполнения каждой операции |
| Анализ имеющихся экономических ресурсов (инвестиционные, финансовые, материальные, трудовые и т. д.) | Установление соответствия количества имеющихся и необходимых ресурсов |
| Разработать механизм управления и реализации комплексной программой | Оптимизация по срокам выполнения работ |
| | Оптимизация по ресурсам |
| | Методы поощрения и санкций |
| Произвести контроль за достижением | Вывод о соответствии фактических показателей плановым и, при |

| Этапы реализации программно-целевого метода | Результаты |
|---|---|
| поставленных целей | необходимости, корректировка параметров проекта |

На каждом этапе решения проблем с использованием программно-целевой методологии широко используются различные экономическо-математические и экономические методы. В их числе:

- эмпирический метод;
- методы сетевого моделирования;
- методы динамического программирования;
- теория управления запасами;
- методы регрессионного анализа;
- эконометрические методы
- методы финансового анализа;
- методы инвестиционного проектирования.

Вывод. Программно-целевой подход к методологии пространственного распределения ресурсов может быть одним из вариантов улучшения инструментов управления ресурсами экономики региона с особым статусом, в качестве которого мы также рассматриваем и ДНР. Для условий ДНР на первом этапе необходимо создать правовую основу для внедрения данного метода, что является основой для дальнейших исследований автора.

Список использованных источников

1. Полшков Ю.Н. Об уточнении некоторых понятий в исследованиях по управлению инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом [Текст] / Ю.Н. Полшков // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2019. – № 4. – С. 197-204.

2. Полшков, Ю.Н. Управление экономикой региона с особым статусом [Текст]: монография / Ю.Н. Полшков; под науч. ред. А.В. Половяна. –

Ростов-наДону: Издательство Южного федерального университета, 2018. – 332 с

3. Аштохов В.Ю. Инструменты осуществления управления устойчивым развитием региона [Текст] / В.Ю. Аштохов, Ю.Г. Неудахина // Новые технологии. – 2017. – № 2. – С. 167-171.

НЕОБХОДИМОСТЬ ВЫЯВЛЕНИЯ СКРЫТЫХ РЕЗЕРВОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

*Пылько Евгения Александровна,
преподаватель ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк*

Кризисное состояние большинства угледобывающих предприятий, снижение объемов добычи угля и рост расходов на его добычу, а также постоянное ухудшение других технико-экономических показателей работы шахт Донецкой народной республики, предопределяет решение первоочередных задач по поддержке энергетической безопасности путем оперативного проведения структурных преобразований в угольной отрасли и обеспечения стабильной работы шахт в краткосрочной перспективе.

В сложившихся обстоятельствах, одной из основных задач реструктуризации угольной промышленности ДНР должно быть системное решение комплекса взаимосвязанных технологических, организационно-управленческих, социальных, финансово-экономических и экологических проблем, преодоление кризиса отрасли как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде.

Поскольку в условиях современной реальности отсутствуют возможности привлечения крупных инвестиций в развитие производства, то необходимо проанализировать объем и распределение имеющихся скрытых резервов, чтоб оценить возможности предприятий. Под скрытыми резервами реструктуризации угольной промышленности следует понимать неявные, но существующие резервы (ресурсы), которые высвобождаются в процессе проведения реструктуризации шахт и могут быть эффективно использованы по новому назначению без привлечения значительных дополнительных инвестиций.

Соответственно, можно выделить задачи, которые возможно решить с помощью использования выявленных скрытых резервов реструктуризации:

технологическая;
социальная;
финансово-экономическая.

Таким образом, выявление и использование скрытых резервов реструктуризации угольной промышленности является одним из способов решения комплекса взаимосвязанных проблем, а также улучшения работы отрасли в целом путем наименьших затрат.

К принципам, на которых должны будут использоваться скрытые резервы следует отнести:

целенаправленность. Важно, что скрытые резервы каждого угольного предприятия необходимо использовать в целях улучшения работы данного предприятия или угольной отрасли в целом;

экономичность. Минимальное привлечение средств для выявления и использования скрытых резервов;

системность, т.е. использование ряда выявленных скрытых резервов для осуществления одной поставленной цели с разных сторон, а не распыление их на мелкие, незначительные нужды предприятия;

эффективность. Получение материального или социального эффекта от использования скрытых резервов;

целесообразность. Усилия, потраченные на выявление и использование скрытых резервов не должны превышать ожидаемый результат.

Согласно с выделенными принципами можно обозначить основные этапы выявления и использования скрытых резервов на предприятиях угольной промышленности для получения экономического эффекта:

I. Разработка законодательства. Данный этап должен предусматривать четкое определение в законодательстве понятия «скрытые резервы», их классификацию, а так же значение их использования для угольных предприятий.

II. Разработка и принятие программ развития угольной отрасли. Отраслевая программа должна включать пошаговое руководство по

выявлению скрытых резервов на угольных предприятиях и их целенаправленному использованию в определенные сроки в строго указанных, нуждающихся в поддержке направлениях работы угольных предприятий. Конкретное описание нынешнего состояния угольной промышленности и подтвержденные расчетами обоснованные прогнозные данные, которые планируется достичь с помощью использования скрытых резервов.

III. Распределение обязанностей. Назначение ответственных служб, государственных структур, организаций, отдельных лиц – специалистов отрасли, которые будут планировать, реализовывать и контролировать выполнение программ по выявлению и использованию скрытых резервов.

IV. Детальный анализ отрасли на наличие различных скрытых резервов на угольных предприятиях, их объемы и пригодность к дальнейшему использованию как по назначению на других объектах, так и в других направлениях. Выделение всех возможных направлений использования.

V. Определить, какие конкретные предприятия угольной промышленности в каких ресурсах нуждаются и в каком объеме, а так же какие другие отрасли нуждаются в специалистах данного профиля, возможно ли использование в них выявленных скрытых резервов для получения прибыли угольными предприятиями, которые их предоставят.

Чтобы использовать все потенциальные возможности отрасли и обеспечить ее устойчивое функционирование, а также, чтобы снять с бюджета бремя, которым является угольная промышленность, с целью высвобождения ресурсов для поддержки других национальных приоритетов, необходимо обеспечить реструктуризацию за счет имеющихся внутренних резервов предприятий без помощи государства. В сложившихся условиях это возможно с помощью использования скрытых резервов угольной промышленности, высвобождающихся в процессе реструктуризации. Базируясь на опыте проведения реструктуризации, поставлены задачи скрытых резервов, определены основные этапы их выявления и

использования, а так же установлены принципы на которых будут использоваться скрытые резервы.

В дальнейшем, по данной проблеме необходимо разработать законодательную базу, программу развития отрасли с пошаговыми рекомендациями по использованию выявленных скрытых резервов, а так же сделать детальный анализ нынешнего состояния предприятий угольной промышленности для дальнейшего выявления и использования скрытых резервов.

Угольной отрасли необходимы новые пути выхода на положительные результаты работы, а в частности, необходимо определение основных задач, принципов и этапов использования скрытых резервов.

Следует учитывать, что закрытие неперспективных шахт затрагивает не только интересы населения углепромышленных регионов, но и дальнейшее их развитие, поэтому необходимо упреждающее формирование стратегических проектов и программ в текущем и в постреструктуризационном периоде.

Список использованных источников

1. Ярембаш А.И. (2016). Методологические положения формирования системы управления преодолением негативных последствий реструктуризации угольной отрасли. Вопросы инновационной экономики, 6(3), 259-276.
2. Астахов. А. С. Опыт и уроки реструктуризации угольной отрасли России. Экономическая наука современной России // Актуальные проблемы экономической теории № 1/2011 с. 59-73

ВЕКТОРИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УЧЕТА БЮРО ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ

*Решетова Виктория Александровна,
ДонАУиГС, г. Донецк, преподаватель*

При проектировании систем автоматического управления БТИ, как следует из [1,2], актуальной проблемой является векторизация – процесс преобразования растрового сканированного чертежа в векторный формат.

Обзор и тестирование существующих программных продуктов показывает, что для ускорения процесса работы БТИ векторизация перспективно дает большие возможности, но качество перевода раstra в вектор с использованием описанных программ в рамках указанных характеристик показывает абсолютно неприемлемые результаты, поэтому рассмотрим более детально современные подходы к векторизации чертежей с целью возможности реализации одного из них либо их комбинации.

Все существующие методы векторизации можно классифицировать по базовому математическому аппарату.

1. Методы интегральных преобразований пространства изображения в пространство параметров примитива, которые основаны на преобразованиях Радона и Хафа. Они ориентированы на распознавание отрезков прямых и дуг окружностей путём поиска максимума таблично заданной многомерной функции, параметризующей примитив. Различные модификации этих методов в целом сводятся к наложению разнообразных ограничений на параметры примитивов и дают хороший результат в частных случаях, не позволяя, однако, параметризовать границы примитивов (а это неотъемлемая часть векторизации растровых изображений чертежей деталей). Кроме того, увеличение количества параметров распознаваемого

примитива сложной формы существенно увеличивает ресурсоёмкость, трудоёмкость и сложность методов этой группы.

2. Метод классификации особых точек алгебраических кривых использует инварианты кривых произвольного порядка, позволяет определить тип кривой и вычислить её канонические параметры. Задача распознавания кривой в этом случае сводится к задаче определения коэффициентов алгебраического уравнения, которому должны удовлетворять точки кривой. Кривая второго порядка вполне определяется 5 точками, никакие 4 из которых не лежат на одной прямой. Недостаток метода состоит в его численной неустойчивости на изображениях, имеющих отклонения от идеальной формы, что характерно для растровых изображений чертежей. Модификации этого метода [20], ориентированные на достижение устойчивости решения, приводят к значительному росту вычислительной сложности задачи и, поэтому, применяются лишь для небольших изображений (что не характерно для чертежей).

3. Метод RANSAC относится к методам аппроксимации множества точек кривой и основан на итеративном сборе статистики о входных данных. При этом на каждой итерации из облака точек изображения случайным образом выбирается подмножество фиксированного размера и аппроксимируется прямой, а количество точек облака, оказавшихся вблизи полученной прямой, запоминается. Прямая, вблизи которой оказалось наибольшее количество точек, считается наилучшей аппроксимацией точек изображения. Эффективность метода зависит от количества итераций, алгоритма выбора подмножеств точек и их количества. Существенным недостатком данного метода является то, что он распознает лишь отрезки прямых.

4. Лингвистические методы векторизации предполагают кодирование топологии контура изображения и распознавание примитивов контурным анализом полученных кодов с применением аппарата математической лингвистики. Методы этой группы различаются способами

кодирования контура и формальными грамматиками, порождающими примитивы на основе наборов лингвистических правил.

Учитывая тот факт, что даже небольшие простые изображения чертежей деталей могут содержать множество геометрических примитивов, применение методов из групп (1-3) для решения задачи векторизации растровых изображений машиностроительных чертежей деталей не оправдано из-за их высокой трудо- и ресурсоемкости, возрастающей с увеличением количества и сложности примитивов. Этим недостатком лишены лингвистические методы векторизации, предполагающие: естественный способ описания растрового изображения цепными кодами Фримена, выявление синтаксических закономерностей топологии распознаваемых примитивов и лингвистический контурный анализ изображения с целью их векторизации. Следует, однако, отметить, что существующие методы группы (4) оперируют набором лингвистических правил, недостаточным для распознавания и параметризации таких примитивов, как дуги произвольно расположенных окружностей и эллипсов, а также топологически сложных контуров изображений.

Список использованных источников

1. Григоренко В.А., Шевцова Е. В. Обзор методологических основ автоматизации преобразования сканированных чертежей. / В. А. Григоренко // Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы III Международной научной конференции (Донецк, 25 октября 2018г.). – Том I: Физико-математические и технические науки / под общей редакцией проф. С. В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 372 – 374.
2. Григоренко В.А. Повышение эффективности работы автоматизированных систем учета бюро технической инвентаризации. /В. А. Григоренко // III Международная. научно-практическая конференция «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов

государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (6-7 июня 2019 г.), ГОУ ВПО «ДонАУиГС» (секция Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований).

ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН К ВЫБОРУ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Савенко Андрей Владимирович

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г.

Донецк

канд. техн. наук

Одна из важнейших и сложных задач процесса формирования решения, является вовлечение субъектов (заинтересованных сторон), от которых зависит окончательное решение. Во-первых, эти субъекты (группы, влияющие на принятие решений, или физические лица) по определению несут в себе специфические знания, которые позволяют им оценивать варианты и делать выбор. Во-вторых, из-за того, что эти субъекты не участвуют в этапе обсуждения (не знают аргументы в пользу вариантов решения) им трудно дать адекватную оценку вариантам решений. В-третьих, вес вариантов решений снижается, поскольку в процессе определения вариантов решения, предшествующих процедуре выбора, не учтены специфические знания и опыт этих субъектов [1].

Особую сложность представляет собой выбор стратегических решений. Как правило, эту сложную задачу поручают консультантам по причине того, что заинтересованные стороны заняты решением тактических и оперативных задач. Кроме того, влияние оказывает и сама специфика методов определения стратегически значимых решений. Поэтому решения разработанные консультантами так и остаются решениями консультантов, а заинтересованные стороны, даже в случае принятия этих решений, не спешат их реализовывать, сопротивляясь и не принимая их в качестве своих.

Неоднородность группы заинтересованных сторон в свою очередь обуславливает инициацию процесса конвергенции позиций разработчиков, которые принимают участие в определении решений. Так, при разработке

стратегических решений в части формирования стратегии развития Донецкой Народной Республики к таким группам влияния в первую очередь следует отнести представителей органов власти (законодательной и исполнительной), представителей делового окружения, представителей организованной общественности. Наиболее важно здесь участие местных администраций, поскольку они разрабатывают стратегии своего развития ранее, чем к этому приступит республиканская власть.

В качестве примера можно привести Владимирскую область Российской Федерации. В области в начале 2000 годов во всех существовавших тогда муниципальных образованиях были разработаны стратегии развития указанных муниципальных образований, представители которых могли выступать в качестве экспертов на этапе оценки внутренней и внешней ситуации по Владимирской области. Первым шагом к вовлечению в процесс принятия решений была экспресс-диагностика в форме анкетного опроса, включающего только открытые вопросы [1, 2]. Основанием для формирования макета опросного листа служили стратегические матрицы, разработанные для хозяйствующих субъектов с поправкой на региональный аспект. Поэтому опрос был проведен среди отмеченных четырех групп экспертов [3]:

- представители органов государственной власти Владимирской области: вице-губернаторы, директора департаментов, председатели и заместители председателей комитетов;

- представители бизнеса: генеральные директора и их заместители, предприниматели от малого бизнеса;

- представители муниципальных образований: главы муниципальных образований и их заместители;

- представители сообщества: депутаты законодательного собрания, слушатели курсов повышения квалификации для НКО, аспиранты [1].

В нынешних реалиях развития республики целесообразно использование опыта Российской Федерации для формирования стратегических

направлений развития. Осуществление экспресс-диагностики стратегических направлений развития Донецкой Народной Республики позволит установить приоритетные направления развития по мнению различных групп влияния. Целесообразно выделить четыре группы влияния: первая группа - руководителей государственной власти всех уровней; вторая группа - представителей научного сообщества (директора и руководители структурных подразделений профильных институтов; ректоры, директора государственных образовательных учреждений и руководители их структурных подразделений); третья группа – представители бизнес-сообщества; четвёртая группа – представители общественных движений республики.

Оценку приоритетных направлений развития необходимо осуществлять на основании видения экспертов этих групп влияния, которые предоставляются в виде опросного листа. При составлении опросного листа рекомендуется использовать стратегические матрицы для хозяйствующих субъектов с учётом республиканского аспекта. В первой части опросного листа представляются вопросы по выявлению факторов, определяющих основные составляющие SWOT-анализа [4]. В этой части должны быть включены элементы, используемые при анализе социально-экономических систем с учётом адаптации к специфике в ДНР. Во второй часть опросного листа должны быть включены задания по самостоятельному формулированию основных категорий, описывающих философию развития изучаемого направления (видение, миссия и стратегические цели).

Разработанные опросные листы раздаются в равной пропорции по группам влияния. Полученная в результате опроса информация уточняется на предмет корректности формулировок, затем из высказываний формируются агрегаты, которые затем распределяются в соответствии с блоками опросного листа.

Внутренняя среда оценивается в рамках 13 блоков соответственно для сильных и слабых сторон. К этим блокам относятся: 1. Территориальный

потенциал. 2. Природный потенциал. 3. Инновационный потенциал. 4. Потенциал взаимодействия. 5. Экономический потенциал. 6. Условия развития. 7. Туристский потенциал. 8. Ресурс времени. 9. Финансовые ресурсы. 10. Людские ресурсы. 11. Энергоресурсы. 12. Материальные ресурсы. 13. Информационные ресурсы.

Внешняя среда оценивалась для возможностей и для угроз по 10 блокам. К ним относятся: 1. Политика. 2. Экономика. 3. Социум. 4. Технология. 5. Институты. 6. Экология. 7. Население республики. 8. Потребители продукции. 9. Конкуренты. 10. Поставщики.

В дальнейшем, в рамках заданных блоков опросного листа, проводится корректировка формулировок, агрегирование и ранжирование высказываний для определения характеристик потенциала Донецкой Народной Республики и столько же формулировок для проблем.

Для сокращения размера оценок в каждом блоке выбирают по три слова, которые отражают их основное содержание. Затем для каждого блока формулируют одно высказывание, включающее все три ключевых слова, что позволит конкретизировать и ещё более сократить количество оценок [5].

После проделанных манипуляций результаты обработки опросных листов заносятся в таблицы (потенциала, проблем, возможностей, угроз), которые учитывают номер блока, соответствующие этому блоку ключевые слова и окончательную соответствующую формулировку.

В итоге опрос основных групп влияния – заинтересованных сторон - на процесс выработки стратегии развития Донецкой Народной Республики даст возможность в течение короткого времени осуществить экспресс-анализ ситуации, определить основные факторы внешней и внутренней среды, влияющие на развитие республики.

Список использованных источников:

1. Лапыгин Ю.Н. Ситуация в регионе: оценки стейкхолдеров [Электронное издание] // Ю.Н. Лапыгина, Д.Ю. Лапыгина. - Современная

экономика: проблемы, тенденции, перспективы. - 2014. - №10. - С. 82-112. —

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/situatsiya-v-regione-otsenki-steykholderov>

2. Лапыгин Ю.Н. Основы управленческого консультирования. - М.: Академический проект, 2006. – 350 с.

3. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент. – М.: Инфра-М, 2014. – 208 с.

4. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент: бакалавриата и магистратура. // // Ю.Н. Лапыгина, Д.Ю. Лапыгина. – М.: Эксмо, 2010. – 432 с.

5. Лапыгин, Ю.Н. Инновационный процесс и стейкхолдеры // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2012. - № 3(2). – С. 222-225.

ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Семичастный И.Л.

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк,
доцент, к.т.н.*

Постановка проблемы. В настоящее время формируется и практически создает новая платформа действующей системы государственного и муниципального управления на базе цифровой экономики как отечественный ответ на глобальный процесс перехода всех стран мира на стратегию «электронного правительства» (e-government) с той или иной степенью достижения целей этой стратегии. Институт ООН недавно опубликовал аналитическое исследование данного процесса с очередным рейтингом стран мира, проходящих эту модернизацию [1]. Российская Федерация в этом рейтинге 2020 года занимает 36-е место, по сравнению с 32-м местом в рейтинге 2018 года.

В настоящее время в РФ происходит формирование новой платформы государственных и муниципальных услуг на базе государственной программы «Цифровая экономика» (утверждена 4 июня 2019 года).

Ключевая причина перехода всей системы госуправления на новую цифровую платформу была сформулирована в Федеральном проекте РФ «Кадры для цифровой экономики», где 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» [2,3].

Анализ последних исследований и публикаций. В течение 2018-2020 годов в РФ было принято несколько целевых программ, обеспечивающих и реализующих переход экономики страны на цифровую платформу, а также внедрение целого ряда цифровых инструментов в повседневную жизнь граждан и деятельность органов государственного управления [3-5]. В частности, были расширены функции Единого портала Госуслуг (ЕПГУ). Так, например, был запущен сервис по оформлению европротокола онлайн, в котором используется усиленная цифровая подпись пользователя. Это позволит в дальнейшем, при приобретении гражданином, например, автомобиля, когда заключение сделки связано с идентификацией на ЕПГУ, вместе с приобретением транспортного средства оформлять страховку на него, а также ставить этот автомобиль на учёт.

Целью исследования является исследование основных процессов в осуществлении перехода от традиционных методов государственного управления к концепции электронного правительства в РФ и отслеживание процессов, связанных с использованием личных данных граждан страны.

Задача статьи – изучение путей усовершенствования концепции системы принятия решений в сфере государственного управления и выявления рисков, сопровождающих процесс цифровой трансформации систем государственного управления.

Объектом исследования являются процессы применения концепции электронного правительства в государственном управлении, *предметом* – основные приоритеты сбора, обработки и использования личных данных граждан, которые сопровождают предоставление им государственных и муниципальных услуг.

Изложение материалов основного исследования.

Итак, в настоящее время в РФ происходит процесс практической трансформации системы государственного управления в направлении создания ее цифровой платформы. Этому посвящено достаточное количество исследований. Но

вместе с этим процессом, происходит и планомерный процесс создания цифровой системы контроля за гражданами. Он также происходит на основе упомянутой выше программы «Цифровая экономика». Причем, этот процесс в основе своей опирается на всеобъемлющий сбор персональных данных о гражданах во всех сферах. Так, на данный момент создана единая система сбора данных в системе социального обслуживания в формате единого информационного регистра. Федеральный закон от 08.06.2020 № 168-ФЗ «О едином федеральном информационном регистре, содержащем сведения о населении Российской Федерации» уже подписан Президентом, вступил в силу, но сам Регистр будет создан, и граждане получат доступ к нему только в 2026 году. В этот регистр будут включены около 30 различных видов персональных данных гражданина РФ, в дальнейшем их количество будет возрастать. Необходимо отметить, что ни о каком согласии граждан на включение их данных в единый регистр не идет, это принудительный сбор данных. Спектр включаемых данных достаточно широк: место регистрации гражданина, семейное положение, документ об образовании, супруге, детях, родителях и т.д.

Во многих развитых странах мира (Дания, Финляндия, Швейцария) практика создания и использования информационных регистров имеет место с начала 80-х годов прошлого века. В отличие от статических данных из переписи населения, информационный регистр является динамическим – некоторые персональные данные в нем обновляются ежегодно и даже с большей частотой. Второе отличие от данных переписи заключается в использовании целого набора кодов для хранимой информации о гражданах, использование которого позволяет быстро определить адрес места проживания, работы и местонахождения гражданина страны по его персональным данным, с которыми связаны индексы. «Такие статистические единицы, как люди, здания, жилье и учреждения, связаны между собой через разные коды. Все жилые объекты соотносятся со зданиями через специальный код, разработанный Центральным регистром населения. Этот

код обозначает координаты соответствующей статистической единицы» [6]. Это существенно повышает аналитические возможности информационных систем, в которых информационные регистры хранятся, актуализируются и анализируются.

Такие же информационные регистры планируется создавать и использовать в РФ в сфере образования (наложено вето Президента на данный момент), медицины и других сферах. Несмотря на вето Президента на соответствующий законодательный акт, базы с персональными данными граждан в указанных сферах создаются на уровне регионов. При этом персональные данные вносятся в эти базы без согласия граждан, а процедура их создания даже не предусматривает для граждан отказа от использования их персональных данных.

ВЫВОДЫ.

1. Процессы создания цифровых платформ государственного управления ускоряются на наших глазах во всех развитых странах, в том числе в РФ.

2. Скорость этих преобразований ставит на повестку дня решение целого ряда проблем: информационно-аналитических, организационных и юридических.

3. Собственно информационные технологии реализации учетной функции в условиях информационного общества разработаны и известны. Это технологии реляционных баз данных и информационных хранилищ.

4. На их основе будут созданы единые информационные реестры граждан.

5. Перед государством возникает серьезная юридическая и общественно-значимая проблема – убедить общественное мнение в необходимости использования в этих реестрах единого цифрового персонального идентификатора граждан.

6. Вторая серьезнейшая проблема заключается в том, что госорганы осознали, что персональные данные граждан являются не только

необходимым условиям создания эффективных систем госуправления, но и источником прибыли.

7. Создавая единые государственные реестры персональных данных, государству необходимо юридически и организационно защитить права и интересы граждан в их использовании, а также обеспечить защиту персональных данных в совершенно новых условиях.

Список использованных источников

1. E-Government Survey 2020/ Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development. With addendum on COVID-19 Response URL: [https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20\(Full%20Report\).pdf](https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20(Full%20Report).pdf)

2. 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>

3. ПАСПОРТ национального проекта Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» // Официальный портал «[Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации](#)» [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: https://digital.gov.ru/uploaded/files/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-rossijskoj-federatsii_NcN2nOO.pdf

4. Портал национальных проектов. «Будущее России. Национальные проекты». [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <https://futuresussia.gov.ru/cifrovoe-gosudarstvennoe-upravlenie>

5. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы».

6. Петров М., Буров В., Шклярчук М., Шаров А. Государство как платформа. (Кибер) государство для цифровой экономики/ Доклад ЦСР. М.,

2018.

7. Андриченко Л. В., Мещерякова М. А. Информационные регистры как эффективное средство сбора и мониторинга данных о населении // Журнал российского права. 2012. No 8. С. 16–40.

УПРАВЛЕНИЕ ДВУХКОНТУРНОЙ ДЕНЕЖНОЙ СИСТЕМОЙ

Стешенко И.В.

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк, ДНР

к.э.н., доцент, доцент

Постановка проблемы. С развитием процессов глобализации и информатизации в современной экономике перед денежной системой возникает вопрос ее управления. Для этого необходимо определить идею, цели и задачи, результат деятельности информационного денежно-кредитного центра развития денежной системы, который учитывает новые требования экономики.

Цель исследования. Рассмотреть управление двухконтурной денежной системой с помощью информационного денежно-кредитного центра.

Изложение материалов основного исследования. В настоящее время в денежной системе условно можно выделить три контура денег: безналичные, наличные и цифровые. На данный момент все контуры денег взаимно конвертируемые. С дальнейшим развитием современной экономики, превращением в цифровую, останутся два контура денег: безналичный и цифровой. Необходимо, чтобы безналичные и цифровые деньги были взаимно неконвертируемыми. Из-за того, что безналичный и цифровые денежные контуры будут изолированы друг от друга, то цифровой денежный контур можно инвестировать в развитие государства. Для этого можно вкладывать деньги, сколько необходимо, изымать из экономики, когда в этом есть необходимость. Из изъятых денег можно создать социальный фонд. Цифровой денежный контур будет способствовать развитию экономики, обеспечивать дальнейшее строительство, развитие промышленности, сельского хозяйства. Безналичный денежный контур можно инвестировать в розничную торговлю.

Управление двухконтурной денежной системой будет осуществлять

информационный денежно-кредитный центр. Идея создания центра: исследование процессов, протекающих в денежной системе, как фундаментального элемента экономической системы для разработки концепции развития денежной системы в быстро меняющихся современных условиях; формирование практических рекомендаций по регулированию координации денежных потоков между экономическими участниками хозяйствования на макроуровне в целях обеспечения устойчивого роста и модернизации современной экономики; основой создания информационного денежно-кредитного центра является использование современных информационных технологий, которые позволяют развиваться денежной системе на новом уровне. Цель создания центра: создание инновационной системы по исследованию и регулированию денежных потоков в современных условиях в соответствии с особенностями деятельности субъектов хозяйствования. Его задачи: внедрять и поддерживать современные информационные технологии, обеспечивать устойчивость денежной системы, повышать доходность участников хозяйствования и тем самым доходность денежной системы. Результатом деятельности информационного денежно-кредитного центра является: формирование эффективной стратегии дальнейших денежных реформ, регулирование координации денежных потоков на макроуровне, устойчивое развитие денежной системы, платежеспособность участников хозяйствования, устойчивый положительный рост современной экономики. Между участниками хозяйствования и информационным денежно-кредитным центром должно быть сформировано цифровое пространство для хранения и обработки «больших данных». Участники хозяйствования представляют собой цифровые платформы – информационно-финансовые системы, в которых поддерживается комплекс автоматизированных электронных процессов, происходит потребление цифровых продуктов, услуг значительным количеством потребителей, финансовая информация представлена как открытый источник данных.

Двухконтурная денежная система позволит информационному денежно-кредитному центру осуществлять контроль над перемещением денег.

Центр осуществляет управление денежной системой на четырех уровнях развития. Первый – это уровень развития на субъектах хозяйствования, цифровые платформы, которые дают возможность в режиме реального времени видеть всю картину финансового состояния участников хозяйствования. На втором уровне развития денежной системы, где субъектами хозяйствования являются предприятия, фирмы с помощью системы построения онтологий можно построить базу знаний использования денежных средств в целом по региону и создать единое финансовое информационное пространство для третьего уровня. На третьем уровне – вся информация о движении денежных потоков каждого региона поступает на единый сервер денежной системы. Управление единой информационно-финансовой базой осуществляется с помощью информационных технологий. Четвертый уровень развития денежной системы – это уровень, который разделяется на два этапа: построение оптимизационных моделей и прогнозов состояния денежной системы и анализ полученных данных, и принятие окончательного оптимального решения. После того, как принято окончательное оптимальное решение по управлению денежной системой в целом, уточненные данные поступают на экономические субъекты хозяйствования для дальнейшей корректировки предыдущих финансовых показателей. Управление на втором, третьем и четвертом уровнях происходит с помощью информационного денежно-кредитного центра. Управление денежной системой осуществляется в цифровом формате.

Выводы. Автором рассмотрено управление двухконтурной денежной системой с помощью информационного денежно-кредитного центра. Дано понятие, определены идея, цели и задачи, результат деятельности информационного денежно-кредитного центра развития денежной системы. Два контура развития денежной системы представляют безналичный и цифровой, предложено четырехуровневое развитие денежной системы.

МЕСТО ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В КОНТЕКСТЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Тарусина Наталья Эмильевна

ГОУ ВПО «ДонАУи ГС»

кандидат экономических наук

Постановка проблемы. Развитие экономики региона, поставило на повестку дня вопрос подготовки специалистов, способных обеспечить его безопасность и экономическое возрождение; формировании качественно нового трудового потенциала, который с развитым до надлежащего уровня образовательно-профессиональным потенциалом (ОПП) может дать возможность получать преимущества в конкурентной борьбе как на региональном, так и на национальном уровнях.

Анализ последних достижений и публикаций. Несмотря на имеющийся огромный пласт научных исследований, на сегодняшний день недостаточно раскрыты особенности процессов трансформации ОПП в системе обеспечения социально-экономического развития, которые являются одной из основных проблем реформирования экономики региона. В основательных исследованиях нуждаются концептуальные положения относительно оценки ОПП и соответствия его актуальным требованиям общества.

Основной материал исследования. Сегодня эффективной может быть лишь экономика, в которой основным производственным ресурсом становятся знания. Категория "потенциал" (от лат. *potentia* - мощьность, возможность) означает возможности, имеющиеся силы, запасы, средства, которые могут быть использованы [2]. Эта категория применяется в разных областях знаний. Рассматривая образовательно-профессиональный потенциал, надо четко определиться с понятиями "образовательный" и "профессиональный".

Понятие "образовательный" является производной от понятия

"образование", что определяется как "совокупность систематических знаний, умений и навыков, взглядов и убеждений, приобретенных в результате обучения в учебном заведении или путем самообразования. Вместе с тем понятие "профессиональный", которое отождествляется с понятием "специальность", происходит от немецкого *fach* (отрасль, участок, профессия) и означает совокупность приобретенных человеком знаний и практических навыков, подготовку к трудовой деятельности в какой-нибудь области материального производства или культуры [2]. Как видно из общепринятых определений, поскольку понятия "образовательный" и "профессиональный" означают прежде всего совокупность систематических знаний, умений и навыков, взглядов и убеждений (образование) и совокупность приобретенных человеком знаний и практических навыков (специальность), их можно, на первый взгляд, считать понятиями синонимическими. Однако между ними следует сделать определенное разделение.

ОПП можно трактовать как базовую основу человеческого капитала. Поэтому нет разногласий в том, чтобы человеческий капитал определять через уровень ОПП как отдельной личности, так и ОПП коллектива (предприятия, региона, страны).

Различают понятия человеческого капитала и его потенциала. Чрезвычайно важным является определение использования интеллектуального потенциала как суммы раскрытого и нераскрытого потенциалов, полученных индивидом в течении воспитания и обучения.

$$ИП = ОППЛ_p + ОППЛ_{nr}, \quad (1)$$

где $ИП$ - интеллектуальный потенциал;

$ОППЛ$ - образовательно-профессиональный потенциал личности;

$ОППЛ_p$ - раскрытый потенциал;

$ОППЛ_{nr}$ - нераскрытый потенциал.

Одним из показателей, который характеризует величину раскрытого

ОППЛ, есть коэффициент внедрения идей ($K^{внедр}$).

$$K^{внедр} = \frac{I^{внедр}}{I^{предл}}, \quad (2)$$

где $I^{внедр}$ - количество внедренных идей;

$I^{предл}$ - количество предлагаемых идей (внедренных и не внедренных)

[1].

Различая понятие "человеческий потенциал" и "человеческий капитал", можно утверждать, что потенциал - это то, чем потенциально владеет структура (регион, государство), а человеческий капитал - это то, что реально используют в хозяйственных процессах. Такое утверждение можно объяснить тем, что знания и умения касаются личности, а капитал характеризует структуру или систему.

ОПП можно рассматривать в двух аспектах: вертикальном и горизонтальном. Вертикальный аспект состоит в определении количественного уровня потенциала каждой личности. Количественный уровень можно характеризовать уровнем образования личности (неполное среднее, среднее, бакалавр, магистр), навыками и умениями, приобретенными в средних профессиональных учебных заведениях и на протяжении практической трудовой деятельности. Аналитическое определение количественного уровня не представляет трудности, поскольку все данные можно получить из статистических отчетов. В горизонтальном аспекте ОПП можно проранжировать, начиная от уровня ОПП личности (ОППЛ), ОПП работников предприятия (ОППП), области, региона и страны вообще (ОППК).

Итак, определяя ОПП в горизонтально-количественном аспекте, учитывая масштабность, необходимо рассматривать:

- потенциал отдельного работника (например, управленца) с его образовательно-профессиональным потенциалом личности (ОППЛ), т.е. личностный потенциал;

- образовательно-профессиональный потенциал предприятия, фирмы,

области, региона, страны, который определяет суммарное состояние ОПП исследуемого объекта (предприятия, фирмы, области, региона, страны).

Основной составляющей образовательно-профессионального потенциала, ее неделимым носителем является образовательно-профессиональный потенциал личности (ОППЛ). Проблемы формирования рынка труда, изменения в структуре и качестве занятости, рабочих мест и рабочей силы, оплаты труда и трудовой мотивации на сегодня является очень важным для определения стратегических направлений реформирования, эффективных мер государственной политики при создании социально-ориентированной экономики. Решать эту проблему необходимо с точки зрения эффективности использования образовательно-профессионального потенциала всех масштабных уровней.

Выводы исследований и перспективы дальнейших разработок. Обосновано положение относительно оптимизации структуры образовательно-профессионального потенциала благодаря введению дополнительных признаков вертикальной и горизонтальной структуризации. В отличие от традиционного признака количественного уровня ОПП предложен признак горизонтально-количественного деления, который дает возможность выделить как личностный потенциал, так и образовательно-профессиональный потенциал на любом иерархическом уровне (предприятие, область, регион, страна, группа стран). Рассмотрено использование интеллектуального (человеческого) потенциала, который можно представить как сумму раскрытого и нераскрытого потенциалов, полученных человеком в течении воспитания и обучения. Обосновано, что одним из показателей, который характеризует величину раскрытого образовательно-профессионального потенциала личности (ОППЛ), может служить коэффициент внедрения идей ($K^{внедр}$).

Реализация вышеизложенных положений дает возможность региональным (местным) государственным администрациям, прежде всего областным, осуществлять стратегическое управление развитием

образовательно-профессионального потенциала региона через поддержку соответствующих концепций развития высших учебных заведений, государственного заказа на специалистов соответствующих специальностей и квалификации.

Список использованных источников

1. Янковская Л. А. Элементы анализа образовательно-профессионального потенциала региона / Л. А. Янковская // Региональная экономика. – 2005. – №2. – С. 240-247.

2. Большой Энциклопедический словарь онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nashislova.ru/bes/>.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ
РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ С ПОМОЩЬЮ
МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА**

Троицкая Р.А.

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет», г. Донецк
аспирант*

Актуальность. Для углепромышленных регионов, где полностью или частично прекращается добыча угля, основными негативными социально-экономическими последствиями являются увеличение уровня безработицы, низкая заработная плата и др. Эта группа факторов, как правило, приводит к дестабилизации социально-экономической обстановки на территории, вызывает и поддерживает высокую социальную напряженность. В этой связи особую актуальность приобретают исследования, ориентированные на улучшение осуществляемых управленческих решений путем разработки и совершенствования методической основы реструктуризации угледобывающих регионов.

Изложение основного материала исследования. Усилия государственных структур в прошедший период реструктуризации были нацелены на предотвращение роста негативных социальных последствий в рабочих коллективах и на территориях. Однако отсутствие стратегического подхода к управлению структурными преобразованиями в углепромышленных регионах и муниципальных образованиях привело к значительным негативным социально-экономическим последствиям.

Так, в 2015 г. в ДНР началась работа по оптимизации и консервации шахт, которые имеют большую степень физического и морального износа основных фондов. В настоящее время в ДНР осуществляют деятельность 5 государственных предприятий: ГП «ДУЭК», ГП «Макеевуголь», ГП

“Торезантрацит”, ГП «Шахта Комсомолец Донбасса» и ГП «Шахта им. А.Ф.Засядько» и одно частное — ПАО “ШУ ”Донбасс”. В составе угледобывающих предприятий 21 шахта: 17 шахт добывают уголь, 4 - не осуществляют добычу угля. Согласно данным Минугля, деятельность прекратили 15 угледобывающих предприятий [1].

Это повлекло за собой увеличение уровня безработицы. В настоящее время официальный уровень безработицы трудоспособного населения в ДНР (по методологии МОТ) достигает 14,2% [2]. Такой показатель является неприемлемым и социально опасным. Поэтому основной актуальной и масштабной проблемой регулирования социальных последствий реструктуризации является обеспечение права на труд с достойной заработной платой, модернизация социальной инфраструктуры, популяризация предпринимательства, создание новых рабочих мест и видов продукции, преодоление дефицита местных бюджетов, освоение новых рынков сбыта для действующих угольных предприятий и др.

В методическом, организационном и техническом плане механизм регулирования социальных последствий реструктуризации должен основываться на современных методах, оптимизации, моделировании и социально-экономическом мониторинге с применением новых технологий. Также регулирование социальных последствий должно находиться в постоянном развитии в соответствии с появлением новых социально-экономических целей, ресурсных и правовых мероприятий по локализации негативных последствий реструктуризации [3].

Ряд проектов реструктуризации, которые должны были быть успешными, не были завершены и "захлебнулись" на начальном этапе. Чтобы в дальнейшем этого не допустить, рекомендуется использовать минимаксный подход - построение плана реструктуризации как последовательность шагов, которые позволят достичь максимального эффекта при минимальных затратах и рисках. Поэтому в данной работе предлагается использовать следующий методический подход, основанный на построении пошагового

алгоритма для эффективного проведения реструктуризации отрасли и преодоления социальной напряженности на угледобывающих территориях [4].

1 этап: проведение SWOT-анализа (идентификация состояния предприятия, анализ и оценка слабых и сильных сторон) или подобной аналитической модели с целью выявления проблем и оптимальных направлений их решения. Это требует большого вклада со стороны менеджеров для внесения необходимых организационных перемен. Начальный этап направлен на устранение основных недостатков перехода бывших советских предприятий к рыночной экономике, а именно: организация, маркетинг, финансы, сбыт, а также анализ слабых мест всех сфер деятельности предприятия и разработку конкретных предложений по их "лечению".

2 этап: оценка влияния внешних и внутренних возможностей и угроз среды: политических, экономических, технологических, рыночных и социально-демографических. Организационные и административные вопросы включают в себя выявление актуальных и оптимальных направлений деятельности и рынков сбыта. Реализация второго этапа дает возможность разработать эффективную концепцию реструктуризации.

3 этап: выбор методов реструктуризации, которые соответствуют ее целям и способствуют наилучшим результатам. При этом они должны быстро приспосабливаться к изменяющимся правовым, ресурсным и иным условиям их реализации. Перепланировка и модернизация производственных участков осуществляется таким образом, чтобы сформировать оптимальные технологические и логистические цепочки, снижающие издержки и увеличивающие производительность труда. Также на данном этапе необходимо пересмотреть подходы к подготовке работников, внедрить эффективную систему мотивации и усовершенствовать культуру труда.

4 этап: разработка комплексной программы реструктуризации, которая содержит альтернативные действия, оценку экономической эффективности и

выбор наилучшего варианта в зависимости с существующими ограничениями. Четвертый этап, ориентированный на неотложные меры, направлен на улучшение положения предприятия, повышение квалификации и психического состояния рабочих, а также на улучшение мнения окружающих о предприятии. На данном этапе предприятие совершенствует свою хозяйственную деятельность и, самое главное, обеспечивает устойчивое положение относительно внешних источников финансирования. Это повышает шансы на привлечение необходимых средств на приобретение нового оборудования, роста производства и снижения себестоимости угольной продукции.

5 этап: мониторинг процесса реструктуризации, анализ ее результатов и, при необходимости, внесение корректировок. На данном этапе происходит создание службы определения, анализа и решения текущих проблем реструктуризации предприятия.

6 этап: проектирование комплексного механизма регулирования негативных социальных последствий, включающий такие мероприятия, как сбалансированное высвобождение и трудоустройство работников, обеспечение социальной защиты и другие меры по предотвращению возникновения социальных конфликтов.

Для формирования комплексного механизма регулирования социальных процессов реструктуризации необходимо разработать стратегические планы развития и поддержания социально-экономической жизнедеятельности населения. Такой механизм должен способствовать:

- постоянному росту доходов населения, достигаемому с помощью эффективного использования социально-экономического потенциала регионов;
- стимулированию развития малого и среднего бизнеса, популяризации предпринимательства;
- переориентации расходов бюджета на развитие социальной инфраструктуры для удовлетворения культурных и медицинских

потребностей населения;

- внедрению новых технологий и оснащению предприятий современным оборудованием;

- развитию природоохранной деятельности на бывших углепромышленных территориях.

Рассматриваемый алгоритм состоит из ряда оптимальных последовательных мероприятий, которые позволяют контролировать и корректировать деятельность по выполнению запланированных мероприятий на основе непрерывного мониторинга. Реализация данного методического подхода реструктуризации является сложным процессом, который предъявляет высокие требования ко всем участвующим субъектам. Результатом проведения успешной реструктуризации предприятий является увеличение будущих доходов, повышение конкурентоспособности в долгосрочной перспективе и увеличение социально-экономического потенциала углепромышленных территорий.

Выводы. Таким образом, правильное использование современных и оптимальных методов при выборе стратегии социально-экономического развития угледобывающих регионов позволяет сформировать пошаговый алгоритм для эффективного проведения реструктуризации отрасли и преодоления социальной напряженности угледобывающих территорий, который обеспечит максимальное использование имеющегося потенциала территории.

Список использованных источников

1. Угольная отрасль ДНР – обзор DNR LIVE. URL: <https://dnr-live.ru/ugolnaya-otrasl-dnr/> (дата обращения: 21.10.2020).

2. На Донбассе число безработных составило более 118 тыс. человек. URL: <https://dnews.dn.ua/news/729253> (дата обращения: 16.11.2019).

3. Ярембаш, А.И. Управление проектами и программами преодоления негативных социально-экономических последствий реструктуризации

угольной отрасли [монография]/ А.И. Ярембаш // ДонГУУ, Донецк, 2015. – 351 с

4. Рожков, А.А. Регулирование социально-экономических последствий промышленной реструктуризации (на примере угольной отрасли). – М.: АО «Росинформуголь», 2016. – 290 с.

**ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ КАК НАЦИОНАЛЬНАЯ ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
В РАМКАХ ОПЫТА БОРЬБЫ С КРИЗИСНЫМИ ЯВЛЕНИЯМИ**

Тулупов Д.В.,

аспирант;

Науменко С.Н.,

канд. наук гос. упр., доцент, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной

службы при Главе Донецкой Народной Республики»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика

Одной из ключевых особенностей успешного развития государства является его способность противостоять кризисным явлениям, сохраняя при этом свою национальную идентичность. Такими явлениями, оказывающими негативное влияние на экономическое, политическое, социальное состояние стран, могут быть явления техногенного, природного и политического характера, колебания цен на мировых рынках, а также боевые действия, эпидемии, пандемии. Безусловно, стоит принимать во внимание низкую степень прогнозируемости и вероятностную направленность исхода таких событий, как эпидемии, пандемии и боевые действия, тем не менее достоверно можно сказать одно: они крайне негативно влияют на общую ситуацию в стране, а вызванное ими снижение производства отражается на экономике. Причем, ущерб наносится независимо от того, обладает ли страна развитой экономической системой, или является новообразованным государством с развивающейся экономикой.

Мировой опыт демонстрирует достаточно большое количество примеров возникновения кризисных ситуаций общей чертой которых является – полное закрытие государственных границ, а, следовательно, и невозможность осуществления экспортно-импортных операций. Данная

мера, хоть и является необходимой, но тем самым лишает многих производителей установленных рынков сбыта и дохода от внешнеэкономической деятельности в целом. В этой связи, вопросы разработки и применения адекватных мер воздействия, направленных, в первую очередь, на защиту и поддержку отечественной экономики, основывающиеся на комплексном точечном воздействии на ключевые сферы её деятельности, имеют первостепенное значение. Такие меры должны стать одной из ключевых целей развития экономики, поскольку, при условии правильного выбора приоритетов и механизмов реализации, крайне эффективно могут повлиять на стабилизацию экономических процессов в краткосрочном периоде кризиса, а в долгосрочной перспективе – иметь обратную связь и вызывать интерес у потенциальных исполнителей и предполагать успешное развитие экономических связей.

В рамках импортозамещения целесообразно распределять ресурсы в пользу проектов, предусматривающих освоение локального производства и выпуска продукции с высокой степенью применения отечественных компонентов, тем самым поддержать отечественного производителя и создать условия для формирования и расширения рынка для продукции отечественной промышленности.

Реализация ранее рассматриваемых задач должна включать поэтапное регулирование, открытость для обсуждения и возможность корректирующих изменений, вследствие чего актуализируется применение государственных программ. Именно программа представляется одним из наиболее действенных инструментов, обеспечивающих влияние государства на развитие экономики.

Следует заметить, что разработкой способов и путей реализации программ импортозамещения в Донецкой Народной Республике занимаются специально созданные Рабочие группы, однако единых механизмов исполнения программ импортозамещения, по разным причинам до сих пор не сформировано. В частности, разработка государственных программ

осуществлялась в тот период, когда решение задачи импортозамещения не являлось приоритетным, вследствие чего, многие проекты осуществляемые в рамках программ предполагали применение при выпуске национальной продукции импортного оборудования и сырья. В существующем виде система государственных программ не обеспечивает в полной мере реализацию политики импортозамещения и поэтому нуждается в определенной корректировке.

Для эффективного использования системы государственных программ в качестве инструмента реализации политики импортозамещения представляется целесообразным, помимо устранения системных недостатков снижающих общую эффективность реализации государственных программ Донецкой Народной Республики (прим.- устранение дублирования функций разработчиков и участников программ), осуществить следующие шаги:

1. Внести коррективы в действующие программы восстановления с целью создания условий формирования и расширения рынка для продукции отечественной промышленности.

2. Определить необходимый объем отечественного производства с целью недопущения возникновения дефицита.

3. Осуществить перераспределение ресурсов в пользу предприятий, напрямую направленных на решение задач импортозамещения.

4. Создать программы, ориентированные непосредственно на развитие реальных секторов экономики с указанием конкретного периода реализации, например, «Развитие промышленности ДНР и повышение её конкурентоспособности 2020-2030 г.», в рамках которой государственная поддержка отдается предпочтительно проектам, предусматривающим освоение локального производства и выпуск продукции с применением отечественных компонентов и т.д.

С высокой степенью вероятности, можно заявить, что кризисные явления вызывают ряд проблем и недостатков системного характера, негативно сказывающиеся на социально-экономическом положении стран, и

не позволяют всецело и эффективно использовать систему государственных программ в качестве инструмента, обеспечивающего развитие экономики. Одновременно с этим, кризис, является стимулом к поиску различных направлений выхода из ситуации с наименьшими потерями, тем самым создавая в дальнейшем прецеденты, способы и механизмы если не преодоления, то минимизации негативных последствий таких явлений. Поэтому сегодня в Донецкой Народной Республике стоит цель создания современной производственной системы, направленной на решение всех важнейших экономических задач, достижение которой видится нами в применении импортозамещения на основе программного подхода.

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Чайка А.М., к.ф.-м.н., доцент
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Проблема повышения мотивации персонала стоит достаточно остро в условиях необходимости перехода к удалённому управлению деятельности работников. Цифровая экономика внесла серьезные коррективы не только в формы взаимодействия с персоналом, но и в методы оценки его работы.

Связанные с этим вопросы широко обсуждаются как в сфере управления персоналом [1, 2], так и в смежных областях, ориентированных на поиск оптимальных технологий организации работы специализированного информационного обеспечения [3].

Цель исследования – анализ возможностей использования информационных технологий для управления финансовой мотивацией персонала.

Работа с кадрами особенно актуальна для крупных компаний, работающих в сфере консалтинговых услуг, где уровень квалификации сотрудников очень высок. Стратегическими задачами компании в области кадрового менеджмента в этом случае становятся: повышение уровня квалификации персонала, путем разработки индивидуальных программ обучения; удержание квалифицированных работников использования различных видов мотивации, в том числе и финансовой с использованием бонусных программ.

Несмотря на высокий уровень оснащения современными технологиями рынка, в большинстве компаний сегодня планирование работы с персоналом и его развитием происходит без применения новых методов оценки

дальнейшего развития, которые дают процессные информационные системы.

Обычно в компании отсутствуют механизмы и инструменты автоматической оценки действий персонала и производительности труда в зависимости от уровня финансовой мотивации кадрового состава. Не используются накопленные опытные данные в этой области в полной мере. Оценка уровня необходимой финансовой мотивации сотрудников проводится относительно среднего уровня заработной платы. Если занимаемая должность требует применения знаний и навыков специалистов достаточно высокого уровня, то такая технология расчета размеров финансовой мотивации уже не устраивает сотрудников и руководство компании, которое не видит результатов после использования таких механизмов мотивации.

Изменения в бизнес-архитектуре компании для реализации новых задач, которые стоят перед руководством по повышению уровня мотивированности персонала компании требуют введения дополнительных средств работы с кадрами и использования различных имитационных механизмов для прогнозирования результатов проведенных изменений.

С этой точки зрения, в общую структуру управляющих бизнес-процессов в области управления персоналом и оргструктурой добавляются: управления мотивацией персонала и оценка её результатов.

Финансовая мотивации представляет собой сложную систему, включающую оценку ситуации с уровнем производительности труда на данный момент, размеры возможных объемов финансового мотивирования, необходимость сохранения определенных сотрудников, а также анализ введенных мотивационных мероприятий по результатам работы персонала.

Ключевыми подпроцессами, определяющими структуру процесса финансовой мотивации персонала, можно считать:

- управление планами развития персонала;
- определение потребностей в персонале;
- оценку необходимого уровня квалификации персонала;

- оценку производительности труда персонала;
- анализ возможных объемов финансирования мотивации;
- оценку влияние финансовой мотивации на производительность труда;
- расчет необходимых объемов финансовой мотивации для персонала согласно квалификации;
- расчет необходимых объемов финансовой мотивации для персонала;
- оценку результатов применения финансовой мотивации персонала.

Для управления планами по развитию персонала сотрудники кадровой службы должны получать планы по потребностям в персонале, построенные на основе планов производства и соответствующих мощностей. Особенности компании определяют такие планы, как общее число проектов, по которым будет проводиться работа. Объемы трудовых ресурсов, необходимых для выполнения консалтинговых услуг, зависят не только от числа проектов, но и от производительности труда персонала. Определенный таким образом необходимый объем работы может быть реализован меньшими затратами путем финансовой мотивации персонала, которая ограничена возможностями бюджетирования по этой статье.

При этом необходимые данные для анализа включают информацию по:

- квалификации персонала и потребностям по каждой позиции (обычно содержится в корпоративной системе);
- объемам выполненных работ, включая плановые и фактические значения (определяется, например, в ВРМ-системе на основе средних объемов выполненных работ за период или же на базе план-факторного анализа в корпоративной системе);
- производительности труда персонала (определяется, например, в ВРМ-системе на основе средних объемов выполненных работ за период);

– объемам возможного финансирования мотивированности персонала по различным направлениям деятельности.

Для корректной организации процесса управления финансовой мотивацией персонала необходимо проведение изменений и в архитектуре приложений, возможности которой должны быть расширены за счет использования таких технологий, как, например, корпоративный портал, который, предположительно, полностью заменит корпоративную почту компании. А также дополнительного программного обеспечения для управления мотивированностью персонала, которое базируется на принципах процессного управления с использованием BPM-системы.

В таком случае потребуется проведение изменений и в технологической архитектуре, которая требует дополнения в сервере приложений установки системы BPM-класса (например, Business Studio, ELMA).

При этом, изменение структуры для внедрения корпоративного портала обычно не требуется, так как, на сегодняшний день, он представляет собой часть любой корпоративной платформы (например, SAP ERP, 1С Bitrix). При необходимости, могут быть скорректированы части платформы в разделе управления работы с базами данных, либо включены новые решения (например, PostgreSQL, Oracle Database). Однако, в таком случае необходимо проводить серьезный поиск среди систем BPM-класса с целью выявления наиболее оптимального варианта, так как часто внедрение новой СУБД в общую ИТ-инфраструктуру влечет за собой необходимость установки дополнительных интеграционных сервисов.

Таким образом, проведенный анализ, говорит о возможности исключения субъективности в процессе финансовой мотивации персонала путем использования современных систем и информационных технологий.

Список использованных источников

1. Музыченко В.В. Прогноз изменений подготовки кадров для цифровой экономики // Образовательные ресурсы и технологии. – 2019. – №

3 (28). – С. 65-73.

2. Козлова О.А., Селезенева Е.А. Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики // Human Progress. – 2018. – Т.4. № 10. – С. 2.

3. Артамонов А.С. Перспективные решения в сфере мотивации персонала в цифровой экономике // Управленческое консультирование. – 2019. – № 5 (125). – С. 105-113.

О ВЫБОРЕ ИНДИКАТОРОВ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Червякова Елена Владимировна
старший преподаватель кафедры
информационных технологий
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Экономическое развитие – процесс, в ходе которого простые, малообеспеченные национальные экономики трансформируются в современные индустриальные экономики. Обычно этот термин используется для описания изменений в экономике страны, связанных как с качественными, так и с количественными улучшениями.

По мере развития страны меняется характер ее внутренней структуры, финансов и населения. Хотя для измерения этих изменений существует несколько показателей, наиболее распространенными показателями экономического развития являются валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения, уровень бедности, ожидаемая продолжительность жизни, доля занятых в сельском хозяйстве и изменения физического качества жизни [2]. Поэтому для политиков и экономистов важно понимание экономического развития, особенно в его политических измерениях, для повышения уровня социально-экономического развития региона.

Прежде чем анализировать причины «недоразвитости», следует рассмотреть некоторые статистические и концептуальные трудности, связанные с использованием общепринятого критерия «недоразвитости». Даже, если ограничиться анализом слаборазвитых и развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки, то существуют богатые нефтяные страны, которые имеют доходы на душу населения значительно выше остальных, но в остальном слабо развиты по своим общим экономическим характеристикам. Существует ряд технических трудностей, которые делают

доход на душу населения многих слаборазвитых стран (выраженный в международной валюте, такой как доллар США) очень грубым показателем их реального дохода на душу населения. К таким трудностям относятся несовершенство базовой статистики национального дохода и населения, неадекватность официальных обменных курсов, по которым национальные доходы в пересчете на соответствующие национальные валюты переводятся в общий знаменатель доллара США, а также проблемы оценки стоимости безналичных составляющих реальных доходов в слаборазвитых странах [3].

Хотя трудности с измерением доходов хорошо известны, показатели дохода на душу населения достаточно хорошо коррелируют с другими показателями экономического благосостояния, такими как ожидаемая продолжительность жизни, младенческая смертность. Другие показатели, такие как состояние питания и обеспеченность больничными койками, врачами и учителями на душу населения, также тесно связаны с уровнем дохода на душу населения. В действительности как показывают исследования, уровень материальной жизни зависит не от дохода на душу населения как такового, а от потребления на душу населения.

Слаборазвитые страны являются слаборазвитыми потому, что они так или иначе еще не сумели в полной мере использовать свой потенциал экономического роста. Этот потенциал может возникать из-за неразвитости их природных ресурсов, или их людских ресурсов, или из-за «технологического разрыва». В более общем плане это может возникнуть из-за неразвитости экономической организации и институтов, включая сеть рыночной системы и административный аппарат правительства. Следует предположить, что развитие этой организационной структуры позволит слаборазвитой стране более полно использовать не только свои внутренние ресурсы, но и свои внешние экономические возможности в форме международной торговли иностранные инвестиции, технологические и организационные инновации.

Становится все более очевидным, что в развивающихся странах может

происходить значительная растрата капитальных ресурсов по различным причинам, таким как неправильный выбор инвестиционных проектов, неэффективное осуществление и управление этими проектами, а также неадекватное ценообразование и калькуляция себестоимости продукции.

Практически все регионы отличаются друг от друга разнообразием имеющихся ресурсов, накопленным производственным потенциалом, сформированной на их территории отраслевой структурой, потребительским спросом и т.д. Использование индикаторов, отражающих реализацию стратегии регионального развития, позволит учесть все главные факторы экономического и социального развития региона, избежать ошибок в управленческих решениях. Следует учитывать такую функцию индикаторов социально-экономического развития регионов, применяемых в разработке соответствующих стратегий, как возможность охарактеризовать имеющееся состояние, ориентировать в принятии своевременных и продуманных управленческих решений во избежание новых кризисных явлений [1].

Выводы. Область экономики развития связана с причинами недостаточного развития и политикой, которая может ускорить темпы роста дохода на душу населения. Можно разработать политику, которая, вероятно, ускорит экономический рост (например, путем анализа опыта других развивающихся стран). При формировании такой политики следует базироваться на адаптированной для этой территории системе индикаторов социально-экономического развития региона. При этом использование большого числа индикаторов значительно усложнит их применение и может способствовать противоречивости выводов.

Список использованных источников

1. Токтамышева Ю.С. Методика определения характера регионального развития на основе модели стратегических индикаторов // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 41. С. 237–254.
2. <https://www.economicshelp.org/blog/glossary/indicators-of-economic->

development – Дата доступа: 29.10.2020.

3. Anne O. Krueger, Hla Myint Economic development // Encyclopædia Britannica, September 27, 2016. (<https://www.britannica.com/topic/economic-development> – Дата доступа 05.10.2020).

ПОДХОДЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Ярембаш А.И.

*д.э.н., доцент, профессор каф. инновационного
менеджмента и управления проектами*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Одним из основных показателей функционирования любой социально-экономической системы является эффективность использования ее потенциала, традиционно определяющего успешность реализации инвестиционных программ территориального развития.

Оценка эффективности инвестиционных программ является предметом исследований ученых-экономистов на протяжении длительного времени.

Целесообразность государственной поддержки территориальных социально-экономических программ, в настоящее время, принято определять по формализованным критериям отраслевой, региональной (территориальной) и бюджетной эффективности.

Отраслевая эффективность - отношение валовой прибыли к освоенным финансовым вложениям по конкретному инвестиционному отраслевому проекту развития предприятий.

Региональная эффективность - отношение добавленной стоимости, получаемой при реализации проекта, к валовому продукту, произведенному на определенной административной территории (в регионе). Этот критерий количественно характеризует результаты проекта и их значимость в приросте региональных ресурсов, которые предполагаются к использованию (конечному потреблению и накоплению).

Бюджетная эффективность - отношение суммарных средств (в т. ч. налогов), поступающих в бюджет в результате реализации инвестиционного

проекта, к общей величине инвестиционных затрат по проекту [1].

Следует заметить, что рассмотренные подходы к оценке эффективности программ социально-экономического развития, основаны на расчете краткосрочного эффекта, проявляющегося, в основном, в период реализации инвестиционных проектов. Однако государственная поддержка должна оцениваться в долгосрочной перспективе.

В связи с вышесказанным заслуживает внимания нетрадиционный подход, в котором при оценке эффективности инвестиционных программ, стратегический чистый дисконтированный доход, определяется как не только традиционно суммой NPV , но и включает стоимость доходных опционов, имеющихся в программе.

Такая методика предполагает использование понятия «*опцион call*». Под этим понимается право заинтересованного участника целевой программы приобрести по определенной цене, за определенный период времени, сырье, оборудование, материалы, другие базовые активы или права на их использование. При этом оценка опциона должна производиться на основе расчета реальной стоимости денежных потоков и инвестиций на начало реализации программы.

Подобный подход является реально действующим финансовым инструментом индикативного управления, отражающим интересы государственных организаций в решении социальных проблем при бюджетном финансировании развития производства. Однако при этом требуются согласования, фиксирующие размеры инвестиций, цены будущих активов, и способы их использования. Это налагает дополнительные обязательства, как на предприятия, так и на государство.

Интересы субъектов экономического инвестиционного процесса выражаются несколькими группами подходов.

1. Подход, ориентированный на получении финансовой прибыли. Основан на утверждении, что при определенных условиях интересы предпринимателей ведут к соблюдению интересов общества в целом (т.е.

происходит рост всеобщего благосостояния населения).

В данном случае подразумевается использование валовой дисконтированной прибыли как фактора, определяющего чистый дисконтированный доход NPV , а также экономической добавленной стоимости EVA за период пользования инвестициями. Это означает, что на уровне предприятия, текущая величина EVA равна рыночной добавленной стоимости MVA .

Если рассматривать отдельный проект, то текущее значение будущей экономической добавленной стоимости равно чистой дисконтированной стоимости проекта NPV , т.е. EVA является критерием, который учитывает цену и размер инвестиции. При этом NPV служит критерием оценки активов. Это дает основания утверждать о преимуществе критерия эффективности над показателем движения денежного потока.

Критерий оценки проектов, входящих в целевые программы, социально-экономического развития, должен базироваться на принципе максимизации благосостояния собственников, и учитывать будущие доходы и расходы, по проекту в рамках программы. Однако в таком случае стоимость программы будет максимальной.

2. Подход ориентированный на снижение затрат ресурсов и минимизацию расходов связанных с реализацией проекта. Практикой доказана возможность использования критерия приведенных затрат вместо критерия сравнительной эффективности, что делает возможным снижение реальной стоимости потока затрат в течение жизненного цикла проекта. Для этого целесообразно в качестве критерия использовать конечное финансовое состояние инвестора с учетом внутреннего процента.

3. Подход, ориентированный на максимизацию объемов производства. Известной моделью управления экономическим потенциалом является регулирование уровня использования потенциала в зависимости от степени удовлетворения потребностей по принципу минимизации затрат ресурсов и максимизации роста конечного продукта с помощью модели типа:

$$\sum_{i=1}^m J_0 = \max \sum_{i=1}^m \left(\sum_{j=1}^n a_{ij} x_j \right) + C_i$$

$$\sum_{j=1}^m \alpha_{ij} \chi_j < Q_i, \chi_i > 0, C_i = \max$$

При условии

где: C_i - конечный продукт, a_{ij} - норма расхода i -го материала, продукта на единицу выпускаемой продукции в j -ой отрасли, X_i - объем выпуска продукции в j -ой отрасли, Q_i - лимит имеющихся ресурсов.

Кроме рассмотренных выше, существуют также подходы, предусматривающие использование в качестве критериев отбора проектов для формирования программ социально-экономического развития некоторых других критериев экономического, социального, политического и другого характера.

Следует отметить, что рассмотренные критерии оценки эффективности инвестиционных программ социально-экономического развития, отражая интересы разных сторон, участвующих в инвестиционном процессе, не освещают вопрос об их интегральном эффекте и не в полной мере учитывают роль государства в формировании таких программ.

Система отбора проектов в программы развития должна быть направлена на достижение комплексной корректируемой цели через процедуру поэтапного формирования эффекта и должна быть ориентирована как на улучшение текущего состояния экономики государства, так и на повышение эффективности использования ее потенциала.

Список использованных источников

1. Беломестнов, В.Г. Управление потенциалом социально-экономических систем региона. – СПб: Изд-во Наука, 2005. – 161 с.

**СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

**ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК
ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ И ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Бублик Я.В.

*преподаватель кафедры организации высшего образования,
управления здравоохранением и эпидемиологии
ГОО ВПО «Донецкий национальный медицинский
университет им. М. Горького», г. Донецк*

В настоящий период основной проблемой современной концепции образования заключается не столько в том, чтобы донести как можно больший объем знаний, сколько в том, чтобы обучить обучающихся, получать эти знания без помощи других. Активное внедрение нынешних технических средств в систему образования коренным образом изменило подход к образовательному процессу во многих странах мира, включая Донецкую Народную Республику.

Дистанционное обучение в данный момент является инновационной современной формой обучения, которая даёт возможность получать знания через интернет под контролем педагога.

Предоставить обучающимся материалы качественного образования, которые дадут возможность им эффективно адаптироваться к изменяющимся социально – экономическим условиям и благополучно интегрироваться в современное общество – это является целью дистанционного обучения.

На сегодняшний день имеется ряд альтернатив применения технологий дистанционного обучения:

- в качестве дополнительной поддержки основного направления обучающихся;

- в качестве работы для самоподготовки (в данном случае обучающиеся самостоятельно осваивают направление);

- в качестве основной образовательной технологии (в данной форме обучения создаётся постоянная группа учащихся с помощью социальных сетей, которая работает под руководством и контролем педагога – куратора).

Последний вариант изучения с помощью использования технологий дистанционного обучения применяется с приходом пандемии COVID-19 во всех вузах Донецкой Народной Республике, как основной вид обучения.

Дистанционное обучение имеет основные формы преподавания:

1. Лекции (видеоматериал - выступление, интерактивная лекция – обучающийся самостоятельно исследует присланный педагогом материал, а также в процессе изучения отвечает на интерактивные вопросы).

2. Видеоконференции, форумы, дискуссии.

3. Чат –занятия, которые предполагают применение разговор - технологий. Такие занятия проводят в фиксированное время и день.

4. Вебинары (под ними понимаются практические занятия в дистанционном формате, деловые игры, семинары, а также другие занятия с применением средств телекоммуникаций и других возможностей сети интернет.

Необходимо брать во внимание, что при дистанционном обучении предъявляются определённые условия:

- наличие специального мультимедийного, интерактивного учебного материала;

- применение аппаратно-программного обеспечения для управления учебным процессом;

- обеспечение технической поддержки, что подразумевает привлечение к работе сетевых администраторов, инженеров, программистов, лаборантов с целью сервиса программной сферы, учебного процесса и техники;

- разработка соответствующего комплекса нормативно – правовых документов.

Помимо этого, преподаватель, который курирует обучение дистанционно, обязан владеть компьютером, так как в его прямые обязанности входит размещение учебной информации с помощью интернет – ресурса, осуществление контроля, а также организации онлайн – обсуждений.

Для организации дистанционного обучения, как основной образовательной программы необходимо применение комплексного подхода:

1. Технический подход.

2. Технологический подход. (оформление содержательной части в виде текстового файла, графиков, таблиц и другого вспомогательного материала; формирование материала в виде, который будет иметь определённую конфигурацию для размещения на компьютере; размещение материала на сервере, либо отправка пользователю).

3. Методические подходы (при дистанционном обучении необходимо принимать во внимание ряд особенностей, какими владеет данная модель обучения, в том числе: эластичность, модульность, синхронность, дальноедействие, асинхронность, объем или массовость).

4. Управленческий подход (в процессе организации дистанционного обучения появляется множество управленческих задач).

5. Профессиональный подход. Организация дистанционного обучения, как инновационный проект, включает в себя ряд крупных блоков и реализуется с помощью следующего комплекса мероприятий:

– внедрение информативной концепции дистанционного обучения, что предполагает: повышение уровня профессиональной подготовки педагогов; исследование педагогами и обучающимися возможностей системы дистанционного обучения; практическое применение системы дистанционного обучения для организации обучения;

– поддержка факультативов различных дистанционных курсов. Данное направление деятельности предполагает: организацию подготовки преподавателей по вопросам дистанционного обучения; установка на компьютеры необходимого программного обеспечения; формирование и наполнение содержанием основных направлений, включая создание электронных систем тестов, моделирование интерактивных упражнений с дальнейшим размещением материалов в системе дистанционного обучения;

– разработка учебно-методических комплектов (календарно-тематических планов лекций и практически – семинарских занятий; перечень используемых медиа-материалов; общетеоретический материал; система для проведения контрольного тестирования по изученному материалу; итоговые тесты; электронная библиотека, а также электронные ссылки).

На основании вышеизложенного, можно установить, что характерные особенности организации учебного процесса на основе дистанционного обучения обладают: большим аспектом на самостоятельное изучение материала, обязательное владение компьютером, относительную независимость в определении времени и места выполнения заданий, высокий уровень интерактивности, потребность регулярного систематического контроля, за усвоением знаний.

С целью увеличения эффективности учебного процесса в системе дистанционного обучения следует совершенствовать развитие формы дистанционного общения, обширнее применять новейшие образовательные технологии, стимулировать познавательную мотивацию обучающихся и расширять их деятельность с использованием дистанционного обучения. Результат дистанционного обучения сопряжён с тем, насколько учитываются психологические, педагогические и медицинские подходы дистанционного обучения, насколько чётко организован учебный процесс.

Список использованных источников

1. Кондакова, М.Л. Методические рекомендации по организации учебного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений и организаций / М. Л. Кондакова, Е. Я. Подгорная ; Федеральное агентство по образованию; Российская академия образования. - М. : СпортАкадемПресс, 2005. - 119 с.

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Вербицкая А.А.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Ляхова Л.С.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Изучение инноваций в системах управления персоналом, разработка решений, которые направлены на внедрение новых аспектов деятельности сотрудников в организации представляют собой большой практический и научный интерес.

За последние десятилетия инновации во всех сферах деятельности стали неотделимой частью жизни почти каждой организации по всему миру. Дело в том, что глобализация, усиление конкуренции на рынках различного масштаба, международных и национальных, а также изменения в государственном регулировании вынуждают организации все время искать пути роста для своей эффективности. Для достижения этой цели организации все активнее внедряют инновационные программы преобразований.

Рассматривая систему управления персоналом с инновационной точки зрения, необходимо дать определение понятию системы управления персоналом. Современная система управление персоналом может рассматриваться как система идей и принципов рационального построения и управления организацией, её ресурсами и проектами.

Потребность в инновациях со стороны руководства организации может быть реализована как под давлением внешних факторов (усиление конкуренции, изменения в экономике, появление нового законодательства и т. д.), так и внутренних (снижение производственной дисциплины,

несовпадение интересов руководства и подчинённых и пр.). После осознания необходимости в инновациях следует выполнить анализ причин возникших проблем.

Инновационная система управления персоналом в организации должна представлять собой собственную гибкую систему управления персоналом, учитывающую и формирующую потребности персонала, способного разрабатывать, внедрять и широко использовать инновации. Отсюда видно, что условия передового пути развития определены, прежде всего, наличием специалистов, способных генерировать и осуществлять инновационные идеи.

Разработка инновации завершается ее внедрением. Процесс внедрения использует механизмы мониторинга для определения того, в какой степени планируемые изменения помогают исправить неудовлетворительное положение дел, как они воспринимаются и как их реализация может быть улучшена. Таким образом, в процессе внедрения нововведение может претерпеть некоторые изменения с целью достижения более высокой эффективности. Кроме того, в процессе внедрения инновации необходимо использовать стимулирующие механизмы для достижения поддержки и принятия инновации персоналом.

Внедрение инноваций в систему управления персоналом может осуществляться в двух формах: при постепенном совершенствовании отдельных аспектов кадровой деятельности (текущая) и в форме радикального, кардинального совершенствования всех систем управления персоналом в целом (прорывная).

Постепенное улучшение не должно быть связано с резкими изменениями в работе персонала организации, оно, как правило, не должно быть причиной изменения организационных структур. Оно может быть охарактеризовано как комплекс мероприятий по долгосрочному непрерывному совершенствованию с участием максимального количества работников.

Прорывное совершенствование систем управления персоналом, как правило, служит основой не только улучшения показателей деятельности отдельных сотрудников, но и всей системы управления персоналом. Основными причинами необходимости инновационных преобразований в организации могут быть: значительное отставание от конкурентов, громоздкость управляемой системы, старые технологии в постоянном использовании и др. Радикальные передовые идеи могут осуществляться в основном с использованием таких методов, как бенчмаркинг, реинжиниринг процессов, анализ затрат на процессы, создание новых процессов и т. д.

1. Бенчмаркинг - сравнительный анализ на основе эталонных показателей как процесс выявления, осмысления и адаптации существующих примеров эффективного функционирования организации, целью которого является повышение его собственной эффективности. Анализ включает в себя два процесса: оценку и сравнение.

2. Реинжиниринг бизнес-процессов — качественное преобразование бизнес-процессов с целью достижения максимального эффекта от производственной, хозяйственной и финансовой деятельности, оформленная совместными организационными, распределительными и нормативными документами.

Реинжиниринг использует специальные инструменты для представления и обработки проблемной информации, понятные как руководителям, так и специалистам по информационным технологиям.

Назначение реинжиниринга бизнес-процессов заключается в его двух основных этапах:

определение оптимального (идеального) типа бизнес-процесса (прежде всего, основного);

определение наилучшего (по средствам, времени, ресурсам и т.д.) способа изменения существующего бизнес-процесса на оптимальный.

3. Анализ затрат на персонал организации - анализ показателей, включающих в себя расходы на подбор, адаптацию, стимулирование,

продвижение, организацию труда и улучшением условий труда персонала. Современный менеджмент рассматривает затраты на персонал не столько как затраты на получение персонала, сколько определяет их с учётом значимости персонала для организации, его способности решать все поставленные задачи.

Подводя итоги, необходимо отметить, насколько важно внедрять инновации.

Поскольку практическая значимость результатов внедрения инноваций заключается в том, что они являются залогом формирования эффективной системы управления персоналом. Необходимо, чтобы руководители понимали, что цель внедрения таких методов инноваций - через организацию, правильная мотивация к использованию передового опыта зарубежных компаний в данной области имеет большое значение для развития организации, так как в результате формируется особая инновационная форма организационной культуры.

Однако опыт некоторых компаний в направлении внедрения инноваций в систему управления персоналом показывает, что имеют значение не только инновации в деятельности, но и трансформация отношения сотрудников к изменениям в организации, а также стимулирование к инновационной деятельности самих сотрудников.

РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Воробьева Е.К.

*канд. экон. наук, доцент кафедры
маркетингового менеджмента*

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

Прядко А.А.

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

Повседневная деятельность менеджера сопряжена с эмоциональной напряжённостью, обусловленной высоким уровнем ответственности, значительной гибкостью мышления, интенсивным межличностным взаимодействием.

Эффективность принятия и реализации управленческих решений во многом определяется уровнем эмоциональной компетентности менеджера, которая, в свою очередь, требует систематической оценки, а также находит своё отражение в трудовой деятельности рабочего коллектива.

Вопросы исследования эмоционального интеллекта нашли свое отражение в работах как отечественных (И.И. Ветрова, Е.А. Климов, Е.А. Сергиенко, С.Ю. Серов, А.Г. Шмелев и др.), так и зарубежных ученых (Дж. Гоулман, Д. Карузо, Дж. Майер, П. Саловэй, Р. Робертс и др.).

Однако в научных трудах нет единого подхода к построению методики оценки эмоционального интеллекта менеджера, что и обуславливает актуальность данной темы.

Последние исследования практических аспектов управленческой деятельности свидетельствуют о том, что эффективность труда на 15% зависит от интеллекта и на 85% от эмоциональной составляющей. Особое

внимание изучению роли эмоций в менеджменте начали уделять в конце 90-х годов XX века, о чём свидетельствует введение в научный оборот Л. Гарднером термина «эмоциональный интеллект». В то же время П. Саловэй и Дж. Майер опубликовали статью, давшую распространение термину Emotional quotient (EQ).

На сегодняшний день нет единого подхода к определению понятия «эмоциональный интеллект», что обуславливает его разнообразную составляющую.

Эмоциональная компетентность менеджера проявляется в умении интегрировать личностные (креативность, логичность и последовательность мышления, критичность мышления, умение прослеживать связи и зависимости, способность контролировать себя и ситуацию и т.п.) и профессиональные компетенции (понимание своей роли в системе, знание сущности профессии, умение использовать имеющиеся ресурсы и знания, умение выстраивать взаимоотношения в коллективе, получать конкретные результаты труда и т.д.). Такая интеграция предусматривает склонность к самоанализу, эмпатии, уважению, самореализации, лидерству и т.д.

В зависимости от сочетания данных аспектов выделяют такие типы менеджеров, предопределяющие способность к реорганизации и повышению адаптивности предприятия: консерватор, организатор, популяризатор, реформатор, творец.

Аккумулируя взгляды и мнения исследователей на данный вопрос, можно дать следующее определение понятию «эмоциональный интеллект»: это социальная составляющая личности, определяющая ее способность понимать свои эмоции и эмоции окружающих, разделять их и использовать в практической деятельности менеджмента.

В тоже время эмоциональная компетентность - это способность личности осуществлять оптимальную координацию эмоций и целенаправленных поступков, основанных на адекватной интеграционной оценке взаимодействия личности с окружающей средой. Где под

«адекватностью» стоит понимать соотношение влияния внешних и внутренних факторов.

Таким образом, данное понятие следует применять в отношении отдельно взятого работника в системе управления, а эмоциональный интеллект приемлем к использованию в описании совокупности работников.

В трудовой деятельности менеджера целесообразно выделить 3 подхода к развитию компетенций в целом (в зависимости от возраста и ключевых параметров развития): подход карьериста, подход профессионала и параллельный подход.

Наибольшую эффективность даёт параллельный подход, который целесообразен к использованию в возрасте от 25 до 48 лет. Именно в этот период отмечается высокая амбициозность, эмпатия, коммуникабельность, выстраивание отношений с коллегами и руководством, эмоциональность и ее использование в целях выстраивания взаимоотношений.

Поэтому руководителю важно, во-первых, уметь идентифицировать таких людей, во-вторых - оценивать влияние социальных, организационных, гендерных, демографических, этнических факторов на личность, оценивать основные риски, в-третьих - выделять перечень профессиональных задач, требующих развития эмоционального интеллекта.

Анализ деятельности отечественных предприятий показал преобладание бюрократического подхода к управлению, что проявляется в недооценке человеческого фактора, «реактивной» кадровой политике, несоответствии замещения должностей, отсутствию чётко сформированной корпоративной культуры, деформированной структуре потребностей личности, отсутствию явных перспектив карьерного роста и т.п.

В связи с этим, вопрос развития эмоционального интеллекта человеческих ресурсов предприятия должен стать ключевым в подсистеме персонала-маркетинга и исследования рынка труда, что позволит усилить внешний и внутренний HR-бренд.

Данный аспект требует разработки соответствующего теоретико-методического подхода к внедрению системы формирования и оценки эмоционального интеллекта в неразрывной связи с личностной и профессиональной компетентностью (рис. 1).

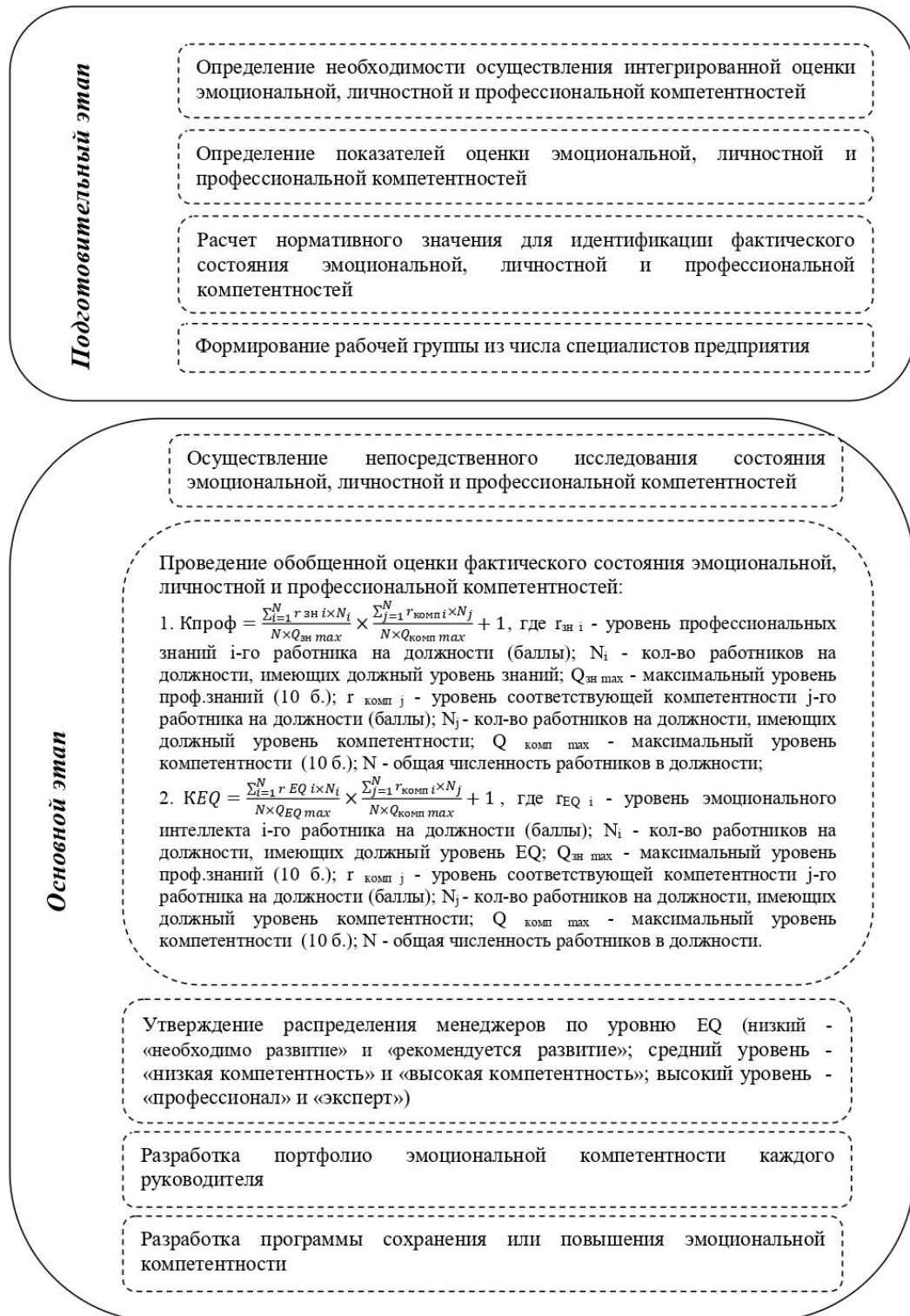


Рис. 1. Теоретико-методический подход к внедрению системы формирования и оценки эмоционального интеллекта

В процессе реализации предварительного этапа оценку EQ следует внедрить в ежегодную оценку персонала, что позволит выделить элементы 3-х блоков (личностной, профессиональной и эмоциональной компетентностей).

Отдельно стоит отразить обобщённый расчёт коэффициентов компетенций в целях проведения стандартизированной оценки и установления взаимосвязей элементов, их влияния на производительность труда (инструментами могут выступить анкетирование, наблюдений, проведение бесед, групповые методы решения проблем и т.п.).

В целях оценки следует сформировать отдельную рабочую группу из числа специалистов предприятия.

Основной этап предполагает:

- информационно-просветительскую работу (подавляющее число менеджеров не имеет представления относительно значения эмоциональной компетентности);
- подготовка необходимой документации;
- разработка профиля эмоциональной компетентности каждого руководителя;
- разработка программы повышения эмоциональной компетентности.

Эмоциональный интеллект позволяет менеджеру относиться к подчинённому, как к целостной личности со своими чувствами, мыслями, идеями, потребностями, способностями и мечтами. Именно эмоциональный интеллект помогает руководителю развивать персонал и поддерживать высокую самооценку каждого сотрудника.

Рассмотренные теоретические и методические аспекты эмоциональной компетентности менеджеров могут стать отправным моментом для оценки, отбора и создания эффективных управленческих команд, а также дополнительным ориентиром при разработке общей концепции системы управления персоналом на предприятии.

Список использованных источников

1. Панкратова, А. А. Эмоциональный интеллект: о возможности усовершенствования модели и теста Мэйера-Сэловея-Карузо / А. А. Панкратова // Вестник Московского университета. Психология. – 2010. – № 3. – С. 52 – 63.
2. Хлевная, Е. А. Эмоциональный интеллект руководителя в бизнес-процессах организации: монография / Е. А. Хлевная, Т. С. Киселева. - М: ИНФРА-М, 2019. - 259 с.

УПРАВЛЕНИЕ ВОСПИТАНИЕМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Гамаюнов В.Г.

*канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры
инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

На всех этапах своего развития любое государство выполняет в том или ином объеме культурно-воспитательную функцию, функцию воспитания своих граждан. Поэтому проблема государственного воздействия на культурную сферу общества, включающей все структуры и ступени формального и неформального образования, образовательные учреждения всех уровней и форм является одной из важнейших и для ДНР.

Проблемы результативной организации системы образования, включающей в себя систему воспитания, её адаптации и регулирования в стремительно изменяющихся условиях внешней среды, трансформирования социокультурных норм и ценностей, исследуются не только педагогикой и эдукологией, но и экономическими науками.

В образовательных учреждениях необходимо управление воспитательным процессом. Поскольку воспитательный процесс в образовательных учреждениях осуществляется их персоналом, то управление воспитанием является и проблемой управления персоналом. В современном менеджменте изучается и используется - экономика управления персоналом, в связи, с чем проблема экономики управления персоналом и в образовательном учреждении становится всё более заметной.

Современная образовательная политика, иные социокультурные контексты воспитания требуют усиления внимания к проблемам воспитания, особенно тех, которые вызывают опасения, и к определению тенденций его развития.

Управление воспитанием усложняется, потому что воспитательное пространство школы и вуза являются огромной частью образовательной среды, в которую входят и традиционные (семья, церковь, традиционные профессиональные сообщества), и новые социальные институты, сетевые сообщества и учреждения дополнительного (неформального) образования [5].

В публикациях Алиевой Л.В. [1], Беляева Г.Ю. [2], Круглова В.В. [4] и др. основное внимание уделяется теории воспитания, методам и средствам воспитания, его качеству. Но вопросы управления воспитанием практически не освещены.

В российских нормативно-правовых и научно-методических документах последних лет (Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании», Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы, Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и др.), поставлена цель воспитания: это высоконравственный, творческий, компетентный гражданин России, принимающий судьбу Отечества как свою личную [3]. А ведь с постановки цели, целеполагания, и начинается управление воспитанием...

В нормативно-правовых и научно-методических документах ДНР (Закон ДНР «Об образовании», Примерная основная образовательная программа среднего общего образования [6], Концепция развития непрерывного воспитания детей и учащейся молодёжи Донецкой Народной Республики и др.) также прослеживается необходимость управления воспитанием в образовательных учреждениях.

«Сегодня многие молодые люди плохо знают, а подчас просто оторваны от собственных культурных корней, - заявил Владимир Путин на заседании Совета по культуре и искусству при президенте России. - Молодёжь становится все более технократичной» [7].

В управление воспитанием входят: организация воспитательных воздействий; мотивация и регулирование хода воспитательных воздействий,

контроль соответствия воспитательных результатов проекту развития личности.

Воспитание и управление воспитанием осуществляется персоналом образовательного учреждения. И экономика управления этим персоналом становится предметом изучения экономики труда, используется практиками.

Объект экономики управления персоналом — все сотрудники образовательного учреждения и его структурных подразделений. Но можно выделить три основные группы: обучающиеся, педагоги, руководители. Субъектом является руководство учреждения, в том числе всех подразделений образовательного учреждения.

Задачами экономики управления персоналом образовательного учреждения являются:

- обеспечение учреждения квалифицированными и заинтересованными сотрудниками;
- эффективное использование способностей и мастерства всех работников
- совершенствование существующих систем мотивации
- повышение удовлетворённости трудом
- сохранение благоприятного климата в учреждении
- поддержание высокого уровня условий труда.

При разработке системы экономики управления персоналом нужно уделять внимание:

- целям, необходимым для достижения желаемого результата;
- методам и способам воздействия на работников;
- коммуникациям, основанным на всех процессах взаимодействия;
- принимаемым решениям.

Экономика управления персоналом подразумевает и расчёт материальных затрат. 5000 рублей за классное руководство (за управление воспитанием!..) – инициатива В.В. Путина – наглядное тому подтверждение.

Выводы. Интерес общества и государства к сфере воспитания, возросший за последнее время, понимается педагогами и руководителями образовательных учреждений. Но объективно требуется совершенствование воспитательного процесса в образовательных учреждениях. Любое совершенствование возможно в результате управления.

Управление воспитательным процессом - особая деятельность. Его субъект, после критического анализа и учёта изменившихся условий работы посредством планирования, организации, мотивации и контроля, коммуникаций и принятия необходимых решений обеспечивает творческий целенаправленный процесс взаимодействия педагога и воспитанников по созданию оптимальных условий для овладения обучающимися социокультурными ценностями общества и для развития их индивидуальности...

Экономика управления персоналом способствует овладению обучающимися новыми компетентностями нашего века по важнейшим направлениям развития и воспитания обучающихся.

Список использованных источников

1. Алиева, Л. В. К. Д. Ушинский о педагогических правилах воспитания человека / Л. В. Алиева // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2014. - № 2(17). – С. 19 - 31.
2. Беляев, Г. Ю. Эволюция стратегий воспитания в современной гуманитарной культуре / Г. Ю. Беляев // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. - № 1 (28). – С. 31-45.
3. Воспитать человека: Сборник нормативно-правовых, научно-методических, организационно-практических материалов по проблемам воспитания / Под ред. В.А. Березиной, О.И. Волжиной, И.А. Зимней. – М.: Вента-Графф, 2002. – 384 с.
4. Круглов, В. В. Социальная виртуальная реальность как средство воспитания и социализации детей и подростков / В.В. Круглов // Стратегии

развития воспитания в Российской Федерации: материалы III Всероссийской научно-практической конференции, 28-29 октября 2016 г., Челябинск; под ред. А. В. Кислякова, А. В. Щербакова. - Челябинск: ЧИППКРО, 2016. – С. 177-183.

5. Охотский, Е.В. Государственное управление в современной России : учеб.-метод. комплекс / Е. В. Охотский ; МГИМО(У) МИД России, Междунар. ин-т управления. – М. : МГИМО-Университет, 2008. – 546 с.

6. Примерная основная образовательная программа среднего общего образования. — Донецк: ГОУ ДПО «Донецкий Республиканский институт дополнительного педагогического образования», 2020. – 368 с.

7. Путин В.В. Послание к Федеральному собранию 12 декабря 2012 г. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kremlin.ru/>

ПОДБОР ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ

Горун В.В.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

научный руководитель Смирнов С.Н.

*канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Подбор персонала - это процесс обеспечения организации специалистами с необходимыми качествами, которые соответствуют требованиям и способны максимально быстро и качественно выполнять поставленные перед ними задачи и цели. От качества профессионального подбора персонала зависит эффективность работы организации. Большинство предприятий, к сожалению, не имеют чётко сформулированного плана по подбору персонала. Проблема поиска у них возникает, как правило, неожиданно: ушел специалист и сотрудник отдела кадров срочно ищет замену. С развитием информационных технологий растет потребность в квалифицированных ИТ-специалистах. На сегодняшний день каждая организация нуждается в таких специалистах. Это связано с тем, что ИТ-специалисты отвечают за работу не только компьютерной техники, но и внутренних локальных сетей организации, а также разрабатывают и поддерживают в рабочем состоянии официальные сайты организации. На самом деле очень часто оказывается, что сотрудники ИТ сферы выполняют не только функциональные обязанности, соответствующие своей должности. ИТ-специалисты отличаются от других специалистов нестандартным мышлением, манерами и даже внешним видом.

Поэтому сотрудники отдела кадров, которые проводят собеседование на такие должности, как например, системный администратор, программист, тестировщик и т.п. необходимо использовать особый подход к этим

кандидатам. Как же правильно оценить кандидата, определить все качества, которые необходимы для конкретного вида деятельности?

Для подбора ИТ-специалистов, возможно использование следующих этапов отбора на соответствующую должность:

- поиск резюме на сайтах, в социальных сетях;
- предварительное общение по телефону;
- проведение психологических тестов;
- собеседование с сотрудником отдела кадров и руководителем профильного отдела;
- информационно-техническое собеседование или выполнения определённого технического задания [1, с. 48].

Всё же, большинство организаций пропускают один из самых важных этапов - это этап психологических тестов, считая его лишними. В результате это может привести к тому, что новый сотрудник не вольётся в коллектив. Это связано с тем, что в данной сфере достаточно большие зарплаты и специалисты, которые обладают необходимыми и достаточными знаниями, конкурируют друг с другом. Из этого следует, что важным этапом при отборе персонала является установки соответствия ИТ-специалиста к его функциональным обязанностям присущим его должности. Также, необходимо выделить отдельно несколько позиций таких как: профессиональные, личностные и психологические качества ИТ-специалиста [2, с. 42].

Психологический отбор специалистов состоит в выявлении людей, индивидуально-психологических особенностей, которые соответствуют требованиям к деятельности по определённой специальности. Его, как правило, применяют по специальностям, которые предусматривают определённые требования к психологическим особенностям людей и которые нельзя удовлетворить совершенствованием техники или в процессе специального обучения. Психологические профессионально важные качества - это качества индивида, которые непосредственно касаются трудового процесса и влияют на его эффективность.

К методам профессионального отбора относятся:

1) профессиографической анализ деятельности.

2) метод экспертной оценки.

3) отборочный тест. Он предусматривает использование психологических тестов и является формальным методом оценки пригодности претендентов на замещение должности.

Существует определённая специфика проведения собеседования с ИТ-специалистами. При подборе специалистов данного профиля сотруднику отдела кадров необходимо учитывать специфику профессии и не обращать внимание на внешний вид и коммуникабельность. ИТ-специалисты - это особые люди, которые могут быть интровертами, даже с проявлениями аутизма. Они, как правило, не обращают внимание на внешнюю атрибутику, однако умеют видеть суть вещей. Также, необходимо исключить из числа претендентов так называемых «конфликтных» личностей. Претенденту предлагаются вопросы, в которых уже заложена конфликтная ситуация, с которой он должен выйти.

Для оценки аналитических способностей претендента можно использовать практические кейсы, на основе которых определяют:

- какие именно данные отбираются претендентом и подлежат анализу;

- каким образом он их структурирует для достижения оптимального результата;

- какие выводы делает претендент из проведённого анализа.

Также можно отметить, что интуитивные методы подбора персонала приемлемы для формирования команды ИТ-специалистов.

Список использованных источников

1. Кузнецова, Н. Принятие решений при подборе персонала / Н. Кузнецова // Менеджер по персоналу. - 2018. - №9. - С. 46-51.

2. Новикова, А. Подбор персонала: правильные решения / А. Новикова // Менеджер по персоналу. - 2017. - №4. - С. 38-45.

СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Гуменюк Л.П.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

научный руководитель Воробьева Л.А.

канд. экон. наук, доцент, доцент

кафедры теории управления

и государственного администрирования

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В настоящее время значительная роль отводится совершенствованию эффективности и рациональности управленческой деятельности в органах государственной власти. Известно, что эффективность управленческой деятельности является результатом процесса воздействия руководящего звена на управляемый объект и характеризуется действенностью системы управления, а именно – ее автономностью, степенью организованности и самоуправления, а также адаптивностью и сплочённостью коллектива организации.

Развитие и изменение мотивационной структуры работника в процессе его профессиональной деятельности следует рассматривать в направлении изменения уровня профессионализма, что, в свою очередь, сопровождается изменением системы профессиональных мотивов, а также в направлении перехода личных мотивов в профессиональные.

Одним из основных факторов формирования и развития мотивационной сферы человека в отношении его профессиональной деятельности, является перспектива профессионального роста, а также социальная значимость его деятельности. Повышению мотивации способствуют экономические и неэкономические методы стимулирования труда. Особое внимание следует

уделить неэкономическим методам повышения мотивации персонала, а именно организационным и морально-психологическим [1, с. 68].

Организационные методы предполагают, прежде всего, привлечение сотрудников к участию в делах организации, предоставляя им право голоса в решении ряда проблем. Ведущая роль отводится мотивации, нацеленной на приобретение новых знаний, умений и навыков. Такой способ мотивации способствует большей независимости и самостоятельности сотрудников, она также придаёт им уверенности в будущем.

Одной из приоритетных задач руководства является формирование и поддержание у сотрудников уверенности в своих силах. Недостаток доверия, который к тому же может быть очевиден (выполнение более важных задач поручается другим сотрудникам), имеет тенденцию возрастать. В результате, либо руководитель уволит нерешительного сотрудника, либо он сам «внутреннее уволится», и как следствие, его деятельность будет ограничиваться лишь формальным пребыванием на рабочем месте.

Необходимо отметить, что ослабление мотивов также может быть связано с затруднениями в процессе овладения профессиональными знаниями, неуверенностью в успешном выполнении своих профессиональных обязанностей, а также со снижением удовлетворённости профессией в целом. Таким образом, неотъемлемой частью повышения уровня мотивации является удовлетворённость процессом работы, стремление к профессиональному росту и к овладению новыми способами выполнения профессиональных обязанностей, и как следствие – ощущение гордости за результаты, как своей деятельности, так и коллективной деятельности в целом.

Важную роль в системе стимулирования персонала играет обеспечение содержательности труда; ее значимость состоит в обеспечении сотрудников более содержательной и социально значимой работой. Безусловно, эта работа должна соответствовать личностным интересам сотрудников, позволять им реализовывать свои творческие планы.

Среди приоритетных задач руководства следует выделить стимулирование и поддержание рабочего процесса, движущей силой которого выступает доверие. Кроме того, не менее важна психологическая совместимость членов коллектива. Известно, что возникновение разногласий в коллективе значительно снижает эффективность его работы. В таком случае, целесообразным является отстранение инициаторов ссоры из коллектива, даже если их профессионализм находится на достаточно высоком уровне. Несмотря на то, что коллектив должен быть дружным и сплочённым, целесообразно поддерживать некоторую дистанцию между его членами. Это необходимо для того, чтобы дружеские отношения не препятствовали деловым. Следовательно, не рекомендуется включать в коллектив родственников и друзей, поскольку их деловые и личностные качества могут не соответствовать должности [3, с. 92].

Также одним из значимых факторов мотивации персонала является личное признание руководителем достижений подчинённых. Поэтому даже элементарная просьба руководителя, обращённая к подчинённому, выступает мотивирующим фактором. Целесообразным также является применение таких мотивирующих приёмов, как публичное поощрение, устное или письменное поздравление, служебно-профессиональное продвижение др.

Как известно, в большинстве случаев профессиональная деятельность является коллективной, следовательно, рассмотрение трудового коллектива как группы позволяет руководителю устанавливать и развивать взаимоотношения между отдельными сотрудниками в процессе их трудовой деятельности. Таким образом, вместе с усилением групповой мотивации происходит и частичное замещение у конкретного сотрудника индивидуальных мотивов групповыми. Это, в свою очередь, способствует улучшению психологической атмосферы в коллективе [2, с. 137].

С целью эффективной реализации управленческой деятельности следует также учитывать, что каждый сотрудник имеет различные уровни мотивационной направленности. Немаловажным фактором, формирующим

мотивационный процесс каждого конкретного человека, являются различия в мотивационных структурах отдельных людей.

Следует отметить, что позитивное подкрепление формирует у работника установку, в рамках которой он будет стремиться к вознаграждению. Вместе с тем, он избегает таких действий, которые могут привести к неблагоприятным последствиям. Необходимо учесть, что положительное подкрепление действует эффективнее, чем отрицательное. Однако нередко в процессе работы возникают такие ситуации, которые требуют применения определённых мер. В таком случае руководителю следует помнить, что такого рода воздействия дают больший результат, если применяются наедине с подчинённым, чем в том случае, когда они применяются в присутствии других работников [1, с. 117].

Среди мотивационных факторов профессионального развития персонала наиболее значимыми являются те, которые вызывают ощущение осмысленности своей профессиональной деятельности, а также способствуют личностному росту.

Из вышеизложенного следует, что целесообразным является применение нематериального стимулирования, нацеленного на изменение положения специалистов в организации, общественное признание их достижений. Важным является использование разнообразной системы мотивации труда. Необходимо оказывать конструктивное влияние на поведение сотрудников для реализации их индивидуальных способностей, стимулировать сотрудников к результативной деятельности, повышать активность, тем самым обеспечивая продуктивную деятельность.

Список использованных источников

1. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2010. – 524 с.

2. Пряжников, Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.С. Пряжников. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 365 с.

3. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 323 с

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ:
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ И УСКОРЕННОГО
ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ**

Гурий П.С.

канд. гос. упр., доцент, профессор кафедры

менеджмента непроеизводственной сферы

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Актуальность создания образовательного кластера управленческого профиля обусловлена проблемами социально-экономического развития ДНР и планами сотрудничества ее с регионами РФ в области науки и образования.

Под термином «образовательный кластер» понимают совокупность организаций-работодателей и образовательных учреждений, согласованно действующих на основе комплекса профессионально-образовательных программ, и объединённых договорными отношениями, определяющими их роли в кластере и регулирующими их деятельность в нем [1].

Правительство ДНР в августе 2020 г. стало готовиться к реализации кластерной политики в сфере образования, поручив МОН ДНР собрать от всех ВУЗов предложения по созданию научно-образовательных кластеров, с указанием конкретных сроков их реализации.

Учёный Совет ДонАУиГС поручил кафедре менеджмента непроеизводственной сферы (МНС) и ее партнёрами по профориентационной работе инициировать экспериментальную апробацию Проекта образовательного кластера «Городская перспектива студенческой молодёжи».

В экспериментальную апробацию Проекта планируется вовлечь учреждения СПО Макеевского и Торезского территориально-образовательных округов, работодателей крупных бизнес-организаций

Макеевско-Торезской городской агломерации, Глав Администраций городов Макеевско-Торезской городской агломерации, а также целый ряд стейкхолдеров.

Цель Проекта – создание системы кадрового обеспечения Стратегий инновационного развития городов, расположенных на территории Макеевского и Торезского территориальных образовательных округов учреждений СПО, путём объединения образовательных учреждений с организациями-работодателями с помощью сквозных программ целевой инновационной подготовки команд специалистов (ЦИПС) с проектом обустройства своего первого рабочего места.

Для достижения Цели создания кластера потребуются организовать в нем пространство профессионального самоопределения абитуриентов и ускоренной подготовки квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. В рамках организации пространства профессионального самоопределения абитуриентов и ускоренной подготовки специалистов особую значимость приобретает методология группового проектного обучения (ГПО), так как именно она содействует развитию инновационных способностей обучающихся.

Обустройство образовательного пространства, создающего условия для формирования ключевых компетенций будущих менеджеров, решено строить по принципу организации корпоративного обучающего семинара-тренинга, котором происходит демонстрация примера профессионального самоопределения абитуриентов и ускоренного обучения студентов и обучение его участников одновременно.

Демонстрационный пример профессионального самоопределения абитуриентов и ускоренного обучения студентов включает три модуля.

Модуль 1. Профессиональное самоопределение обучающихся в колледже. Лидеры преобразований. Принципы лидерства. Создание команды

Проекта преобразований. Особенности бизнес-планирования. Изучение программ развития социально-экономической сферы города. Разработка командной бизнес-идеи и описание ее в форме эссе. Разработка презентации командной бизнес-идеи и участие с ней в конкурсной Олимпиаде кафедры МНС по менеджменту.

Модуль 2. Ускоренная профессионально-образовательная подготовка команды обучающихся в бакавриате кафедры МНС.

3-й курс обучения в бакавриате кафедры МНС. Организация управленческой деятельности в различных формах и секторах хозяйствования. Разработка управленческих проектов в лабораториях учебного заведения и местах сквозного прохождения практик.

4-й курс обучения в бакавриате кафедры МНС. Апробация управленческих проектов в лабораториях учебного заведения и местах сквозного прохождения практик. Реализация лучших проектов в дипломной работе

Модуль 3. Целевая профессионально-образовательная подготовка команды обучающихся в магистратуре кафедры МНС.

1-й курс обучения в магистратуре кафедры МНС. Разработка межкафедральных бизнес-проектов и участие с ними в конкурсах по созданию малых предприятий

2-й курс обучения в магистратуре кафедры МНС. Научное обоснование развития своего предприятия на основе инновационных технологий в магистерской диссертации.

Место проведения корпоративного семинара-тренинга должно выполнять роль информационно-образовательного пространства. Конфигурация информационно-образовательного пространства задаётся специальной системой рисунков, а процесс организации и проведения корпоративного обучающего семинара-тренинга, котором происходит демонстрация примера профессионального самоопределения абитуриентов и ускоренного обучения студентов и обучение его участников одновременно

осуществляется специально подготовленной командой тренеров и методологов.

Компьютерная поддержка работ должна быть организована таким образом, чтобы после каждого пленарного заседания в течение 2-3 часов группа смогла подготовить компьютерную вёрстку всех текстов и рисунков.

Полный состав команды тренеров и методологов определяется числом групп обучающихся. В состав каждой группы входит руководитель-методолог и, при необходимости, ассистент. Общее руководство работой групп осуществляют преподаватель ЦИПС и 1-2 ассистента.

Апробация описанного выше образовательного пространства, позволяющего реализовать профессиональное самоопределение абитуриентов и ускоренного обучения студентов с помощью корпоративных семинаров-тренингов в течение трёх лет подтвердила плодотворность основных идей проекта и желание студентов обучаться именно таким способом.

Выводы. Сквозная программа целевой инновационной подготовки команд специалистов (ЦИПС) может стать средством интеграции организаций-работодателей и образовательных учреждений в образовательный кластер управленческого профиля.

Организация образовательного пространства профессионального самоопределения абитуриентов и ускоренного обучения студентов должна базироваться на методологии корпоративных семинаров-тренингов.

Направление дальнейших исследований: разработка организационной структуры команды Проекта образовательного кластера «Городская перспектива студенческой молодёжи».

Список использованных источников

1. Анисцына, Н.Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе / Н. Н. Анисцына // Креативная экономика. — 2010. — № 4(40). — С. 91–97.

ВЛИЯНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Данилова В.Ю.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

научный руководитель Баранник Ю.Г.

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры

управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Жесткие условия рынка и развитие теории управления стимулирует предприятия заботиться о своем персонале, в том числе организовывать обучение сотрудников для сохранения актуальности их знаний, навыков и компетенций. Совокупность физических, личностных и профессиональных способностей сотрудников, которые отражают степень возможного участия работников в трудовой деятельности, составляют трудовой потенциал, по мнению Н.М. Кузьминой [4, с. 79]. Эффективное использование трудового потенциала работников является предметом многих научных исследований. Например, А. Я. Кибанов утверждает, что состояние и степень использования трудового потенциала непосредственным образом влияет на результаты деятельности любой организации [3, с. 62]. Помимо осознания необходимости развития трудового потенциала, необходимо организовать эффективные программы обучения для получения необходимых навыков трудовой деятельности. Н. И. Шаталова в своей работе подчеркивает, что ключевой составляющей менеджмента становится управление кадровым потенциалом работников, где руководящий состав отвечает за создание возможностей для развития и полной реализации трудового потенциала сотрудников в рамках предприятия [6, с. 115].

Целью данной работы является оценка степени влияния руководителя на результаты развития трудового потенциала персонала организации и

разработка рекомендаций по повышению эффективности управленческой деятельности.

Трудовой потенциал формируется в дотрудовом и трудовом периодах, что выражается в накоплении знаний, умений, навыков, опыта профессиональной деятельности и формировании ценностных ориентаций, создающих возможности роста эффективности труда. Найм специалистов с высоким уровнем трудового потенциала и значительные вложения в их обучение не обуславливает максимальное использование трудовых ресурсов. При выполнении функциональных обязанностей часть трудового потенциала остается в резерве, доступном для вовлечения в трудовой процесс при определенных условиях. На практике это проявляется в занятости способного специалиста неквалифицированным трудом, использовании знаний многопрофильного специалиста только в одной области, в отсутствии мотивации и возможности сотрудников к проявлению творческих способностей в рутинной деятельности. Согласно исследованиям В.Н. Белкина, более половины сотрудников могут работать лучше при определенных условиях за счет улучшения системы мотивации и организации труда, что формирует значительный резервный кадровый потенциал, не требующих значительных средств для его мобилизации [1, с. 8].

Мобилизация персонала является составной частью деятельности руководителя, что включает участие в разработке программ развития, создание благоприятных условий для развития и реализации каждого сотрудника, формирование положительных установок к труду и внедрению инноваций, стабилизацию совместной деятельности путем обеспечения комфортной рабочей обстановки в коллективе.

Усложнение задач менеджмента требует изменения подхода руководителя к управленческой деятельности и развития кадрового потенциала руководящих кадров. Постепенно в управлении исчезает необходимость жесткого контроля над выполнением трудовых функций и

происходит переход к механизмам создания среды для своевременного и качественного выполнения сотрудниками работы путем самоорганизации и реализации инновационного потенциала сотрудников.

Итак, роль руководителя заключается в принятии решений по направлениям и конкретным мероприятиям по развитию кадрового потенциала, обеспечении ресурсов для их осуществления, мотивации сотрудников на освоение новых направлений за счет удовлетворения их потребностей в процессе достижения ими стратегических целей организации.

Основными проблемами в эффективной деятельности руководящего состава по развитию и реализации трудового потенциала организации являются несогласованность стратегии развития всего предприятия, отсутствие заинтересованности или нехватка знаний руководящего состава, слабая корпоративная культура, личные особенности сотрудников.

Решение указанных проблем предполагает внедрение следующих элементов совершенствования управленческой деятельности. Повышение управленческого потенциала руководителей предполагает освоение современных методик управления и организации развития персонала, в частности целеполагания, новых форм взаимодействия подчиненного и руководителя на основе взаимоуважения, изучения основ психологии для понимания мотивов деятельности подчиненных.

Приоритетными качествами руководящего состава, способного контролировать развитие потенциала, являются высокий уровень квалификации, стремление к самовыражению и самоутверждению, умение взаимодействовать с людьми, стремление к сотрудничеству, обеспокоенность интересами коллектива [2, с. 79].

Согласованность стратегии развития требует разработки положений о развитии персонала, индивидуальных планов развития, четкого распределения функций руководителей всех уровней и кадровой службы путем утверждения инструкций и других внутренних документов. Разработка программ обучения и реализации потенциала сотрудников должна быть

построена с учетом общей стратегии предприятия и основана на поощрении развития необходимых качеств и навыков, которые применимы в трудовой деятельности. Четкое представление результатов обучения позволяет грамотно построить все ее основные элементы.

Совершенствование системы мотивации для руководящего состава и коллектива решит проблему низкой заинтересованности в развитии. Мотивация персонала основана как на материальных стимулах (повышение заработной платы, выплата премий и процентов от внедрения инноваций, зависимость оклада от результатов труда отдела для руководителей), так и нематериальных (карьерный рост, социальный статус, вовлечение в решение сложных проблем, моральное поощрение от руководителя, получения одобрения от коллектива, комфортные условия труда, возможность самореализации). Вдохновить сотрудников на развитие руководитель может путём оценки их текущих достижений и потребностей, грамотной подачи перспектив продвижения в организации. Только личное принятие целей развития будет способствовать высокой эффективности освоения обучающих программ и активному применению навыков на практике [1, с. 9].

Для укрепления корпоративной культуры необходимы мероприятия по сплочению коллектива и росту авторитета руководителя в коллективе. Авторитет руководителя является основным атрибутом его власти и основан на уважении и доверии между подчинёнными и руководителем, его профессиональных качествах и умении грамотно направить процесс развития с правом на ошибку. Личный пример и по возможности участие в программах по командообразованию, изучению иностранного языка или техник продаж поднимает статус необходимости их освоения в глазах работников.

Важное значение в управлении приобретает забота о людях, что проявляется в разработке индивидуальных программ развития на основе согласования потребностей сотрудника и организации, а также создании благоприятного социально-психологического климата. Руководитель

формирует благоприятную среду путём разработки и продвижения системы ценностей, что выражается в отсутствии давления руководителя на подчинённых, признании права принимать решения с обязательной личной ответственностью, гарантии высокой степени взаимопомощи и здоровой критики в коллективе [5, с. 126].

В заключение можно отметить, что благотворное влияние руководителя на развитие кадрового потенциала позволяет повысить лояльность персонала к обучению и организации, обеспечить рост производительности труда за счёт совместных сил всего коллектива. На практике максимальная реализация трудового потенциала работников требует значительных финансовых и временных инвестиций, являющихся условием роста конкурентоспособности и рентабельности предприятия при условии грамотной организации процесса и вовлеченности высококвалифицированных руководящих кадров.

Список использованных источников

1. Белкин, В.Н. Трудовой потенциал персонала организации / В.Н. Белкин// Челябинский гуманитарий. – 2014. - № 1 (26). – С. 6-15.
2. Бутырин, Г.Н. Управленческий консалтинг корпоративных организаций: учебник / Г.Н. Бутырин, Е.В. Добренькова. - М: ИНФРА-М, 2002. - 192 с.
3. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – Изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 440 с.
4. Кузьмина, Н. М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона/ Н.М. Кузьмина// Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2007. - № 2. - С. 78-79.
5. Лохтина, Ю.А. Оценка трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления / Ю.А. Лохтина, А.А. Николаева, И.А. Савченко// Вестник университета. – 2018. – № 8. – С. 123-128.

6. Управление персоналом на производства: учеб. пособие для вузов/
под ред. Н.И. Шаталовой, Н.М, Бурносова. – Москва: Юнити-Дана, 2013. –
381 с.

ВЛИЯНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ КОЛЛЕКТИВА НА РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Данилова В.Ю.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Ляхова Л.С.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Возросший интерес к сотрудникам организации как ключевому ресурсу достижения высокого уровня конкурентоспособности организации обуславливает проведение множества научных исследований с целью разработки единого подхода к управлению человеческими ресурсами. В своих трудах Милгром П. говорит о том, что ценный опыт имеющихся сотрудников и экономия на наборе и адаптации новых работников побуждают работодателя заботиться о сохранении своего персонала [4, с. 154]. Ворожейкин И.Е. считает, что развитие персонала позволяет решить острые кадровые вопросы, связанные с текучестью кадров, проблемной адаптацией, отсутствием заинтересованности к работе, низкой производительностью труда. [1, с. 67].

При этом организации не желают или не имеют возможности создать кадровую политику, способствующую развитию и удержанию персонала. Большинство предпринимателей опасаются вкладывать силы и средства в развитие сотрудников из-за высокой вероятности потерять обученного специалиста, что приведет к значительному ущербу. Сухова Е.В. в своем труде подчеркивает, что большую роль для создания условий творческого самовыражения играет социально-психологический климат в рабочем коллективе, взаимопонимание коллег, их доброжелательность друг к другу [5, с. 86]. В то же время, согласно исследованиям Ларионова Г.В.,

недостаточное развитие среды компании, отсутствие лояльности персонала и недостаток взаимопонимания между персоналом, высшим руководством компании и собственниками является значительным барьером дальнейшего роста и развития компании в целом [3, с. 48]. Подытоживая выше сказанное, можно сделать вывод о том, что сплоченность коллектива служит основой для развития персонала и его дальнейшей реализации в рамках одной организации.

Учитывая это, целью исследования является разработка рекомендаций по повышению уровня сплоченности коллектива с целью развития и реализации кадрового потенциала организации.

Основная роль профессионального роста сотрудников заключается в обеспечении соответствия ужесточившимся требованиям рынка в условиях быстрого устаревания информации и нарастания конкурентной борьбы. Развитие персонала для получения максимальной отдачи должно быть полезно для всех участников. С точки зрения работодателя, обучение способствует достижению стратегических целей предприятия, позволяет безболезненно переживать кризисные ситуации и внедрять инновации, а также способствует повышению рентабельности организации. С точки зрения работника, развитие позволяет улучшать личностные показатели, добиваться признания и самореализации в совокупности с возможностью получения карьерного роста или других стимулов от организации.

Сплочённость коллектива и нацеленность сотрудников на результат создаёт благоприятную атмосферу для высокой интенсивности труда, творческой деятельности и заинтересованности работников в качественных результатах общего дела. По данным исследований, в слаженных коллективах сотрудники легче принимают перемены в организации, справляются с временными трудностями, принимают эффективные решения путем обмена идеями и адекватности их оценки. Лишь тогда сплоченный коллектив достигает высоких результатов, когда имеет цели и задачи, которые согласуются с организационными ожиданиями [6, с. 383].

Основными проблемами эффективного развития персонала организации являются ограниченность финансовых ресурсов, недостаточное внимание руководства к вопросам развития кадров, низкая заинтересованность сотрудников в обучении и применении творческого потенциала в трудовой деятельности, неэффективная система стимулирования персонала, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, нарушение обратной связи между руководством и коллективом.

В качестве направлений развития и сплочения коллектива организации можно рассмотреть несколько блоков мероприятий, направленных на вовлечение руководства в процесс сплочения коллектива, создание механизмов обратной связи с коллективом, совершенствование системы нематериального стимулирования, в том числе мотивация разработки и внедрения инновационных предложений.

Для вовлечения руководства в вопросы развития кадров рекомендуется внедрение следующих мероприятий:

обучение руководящего состава современным методам управления развитием персонала (путем обмена опытом, использования интерактивных способов обучения, при необходимости привлечение коуча);

повышение авторитета руководства в коллективе путем формирования имиджа руководителей, который будет служить образцом для подчиненных;

разработка системы использования потенциала работников совместно с кадровой службой (разработка планов индивидуального развития и ротации персонала, формирование кадрового резерва, привлечение к сложным проектам);

создание у сотрудников ощущения неудовлетворенности текущим состоянием путем представления возможностей лучшей реализации потенциала в организации.

Совершенствование системы нематериального стимулирования и побуждение сотрудников к обучению предполагает реализацию следующих действий:

поощрение выдающихся сотрудников путем выражения личной благодарности как лично, так и при коллективе (грамоты, небольшие подарки с символикой организации);

предоставление сотрудникам бонусов и социальных благ за получение образования, повышение квалификации, значительный практический опыт и активное применение его в трудовой деятельности (бонусный день отпуска, система производственных скидок, премирование или небольшие знаки внимания);

проведение конкурсов по разработке предложений по улучшению производственного процесса;

внедрение полезных рационализаторских предложений сотрудников путем делегирования разработки процесса реализации генератору этой идеи;

предоставление творческой свободы работникам для раскрытия трудового потенциала и получения более качественных результатов деятельности [2].

Создание обратной связи между руководством и коллективом можно организовать путем воплощения следующих мероприятий:

организация информационного просвещения коллектива с помощью проведения совещаний, неформальных бесед, выпуска корпоративного журнала или создания уголка информации;

культивирование определенных ценностей и формирование корпоративного духа путем проведения тренингов, коллективных мероприятий соревновательного типа (квесты, интеллектуальные игры, спортивные игры) в свободное или нерабочее время;

знакомство сотрудников со стратегическими целями организации, ее миссией и историей, освещение проблем и возможностей развития компании по внутренней системе коммуникаций;

внедрение мер по сближению подчиненных и руководителей для решения проблем сотрудников и формирования у них чувства защищенности (день открытых дверей, анонимная почта, неформальные собрания) [1, с. 61].

Таким образом, формирование единого коллектива требует значительных усилий со стороны руководства и непосредственно сотрудников, а также разработку стратегии и механизмов внедрения изменений и перестройки корпоративного сознания. В современной практике управления затраты на обучение воспринимаются в качестве окупаемых инвестиций в укрепление позиций компании на рынке, так как создание условий для профессионального роста сотрудников и вложение средств в развитие персонала дают отдачу, превышающую пользу инвестиций в производственное развитие в два-три раза. Помимо этого, мероприятия по сплочению коллектива позволяют эффективнее реализовать программу развития за счет приверженности сотрудников, путем реализации творческих способностей, профессиональных навыков, личностных качеств персонала в процессе трудовой деятельности, а также снизить уровень текучести кадров путём роста удовлетворенности трудом и созданием комфортной рабочей обстановки повысить производительность труда

Список использованных источников

1. Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации / И.Е. Ворожейкин. – М.: ЮНИТИ, 2014. - 472 с.
2. Дьяченко, Т.Н. К вопросу о роли руководителя по созданию социально-психологического климата в коллективе образовательной организации/ Т.Н. Дьяченко, Л.В. Козилова // Молодёжный научный форум: Гуманитарные науки: эл. сборн. статей по мат. L междун. науч.-практ. конф. – Москва: Изд. «МЦНО». – 2017. – № 10 (49) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/10\(49\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/10(49).pdf)
3. Ларионов, Г. В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами: Монография / Г. В. Ларионов. — М.: Дашков и К. - 2014. - 160 с.

4. Милгром, П. Экономика, организация и менеджмент: В 2 т. / П. Милгром, Дж. Робертс; пер. с англ. - СПб.: Экономическая школа, 2014. - Т. 2. - 422 с.

5. Сухова, Е.В. Современные работники: личностные характеристики, особенности обучения: монография / Е.В. Сухова. - М: ИНФРА-М, 2020. – 142 с.

6. Технологии управления развитием персонала: учебник /под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключева. - Москва: Проспект, 2016. - 403 с.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОЛИТИКИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Данилова В.Ю.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

научный руководитель Смирнов С.Н.

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры

управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Каждое государство стремится организовать условия для достижения максимально возможного уровня жизни для своих граждан. Стремление к повышению уровня жизни является основой для организации эффективной социальной политики страны, которая должна обеспечивать достойную жизнь и свободное развитие человека. Современные экономические теории показывают тесную взаимосвязь между качеством жизни населения, экономическим ростом, развитием общества и государственным управлением.

Государство призвано обеспечивать условия для повышения качества жизни с помощью поддержки основных направлений деятельности по реализации интересов всего общества, и разработке программ, ставящих своей целью повышение качества жизни. В условиях рыночной экономики государство вынуждено регулировать аспекты, которые рынок урегулировать не в состоянии в силу неконкурентоспособности отраслей (выплата социальных трансферт, улучшение качества образования, здравоохранения, развитие сферы культуры, решение экологических проблем, улучшение условий труда и обеспечение равных возможностей для развития и реализации трудового потенциала для всех граждан) [1, с. 15].

Величина доходов населения является показателем эффективности проводимой экономической и социальной политики. Низкие доходы

становятся причиной чрезмерной дифференциации доходов, что приводит к социальной нестабильности, деградации человеческого капитала в обществе, острым социальным конфликтам и росту издержек беспорядка. Для предотвращения негативных социальных последствий правительство разрабатывает и реализовывает программы социально-экономического развития страны, включая борьбу с бедностью, мероприятия по обеспечению высоких темпов экономического роста, повышению уровня и качества жизни населения [7, с. 87].

Регулирование доходов населения является одним из приоритетных направлений социальной политики государства. Это обусловлено тем, что уровень и динамика доходов населения относятся к группе важнейших показателей уровня жизни и благосостояния общества [4].

Помимо оказания помощи уязвимым слоям населения путем выплаты социальных трансферт (стипендии, пенсионные начисления, детские пособия, пособия по инвалидности, временной нетрудоспособности, по безработице), перераспределение дохода направлено на нейтрализацию инфляционного обесценивания доходов и сбережений населения. Динамика размера налогообложения доходов и расходов на социальные цели показывает степень воздействия государства на процесс перераспределения доходов.

Регулирование доходов населения происходит с помощью определенных инструментов, которые подразделяют на правовые, административные и экономические.

Административные методы регулирования доходов направлены на установление определенных ограничений с обязательным характером исполнения.

Правовые методы направлены на разработку нормативно-правовых актов по регулированию доходов с учетом международных норм и стандартов, а также особенностей конкретного государства или региона.

Экономические методы регулирования подразделяются на прямые и косвенные. Прямые методы регулирования предполагают целенаправленное влияние на субъектов хозяйственной деятельности с помощью предписаний с целью обеспечения социальных гарантий для населения. Основным инструментом косвенных методов регулирования, которые предполагают создание условий для субъектов хозяйственной деятельности, является налоговая политика страны [2].

Социальное партнерство государства, работодателя и работников позволяет установить рациональную заработную плату на уровне стоимости труда, а также совместными усилиями разрабатывать комплекс мероприятий, направленных на социальную защищенность граждан [5, с. 31].

Помимо вышеперечисленных методов политика доходов охватывает также вопросы, связанные с социальным развитием граждан, обеспечением населения социальными услугами (образование, медицина, транспорт, жилье, культура), организацией стимулирования человека к развитию своего потенциала и реализации его на благо обществу [3, с. 217].

К факторам эффективности проведения государственного регулирования доходов можно отнести ограниченность ресурсных возможностей государства (обеспечение сбалансированности бюджета государства, сочетание социальной поддержки населения и сдерживания инфляции), активизацию стимулов экономической активности (оптимизация налоговой нагрузки для поддержания деловой активности, рациональное перераспределение доходов с минимальным ущербом экономической эффективности), активное влияние на рынок рабочей силы (стимулирование интереса к трудовой деятельности у граждан, избегание завышенных выплат по безработице), бюрократизацию процесса (обеспечение оптимальной структуры общественных организаций, в том числе по перераспределению доходов, контроль над балансом приоритета интересов государства и стремлением структур к обогащению и экономической власти) [4].

Существующий уровень жизни населения в нашем регионе, помимо сложной политической ситуации и становления экономической системы государства, обусловлен деформированием механизмов формирования и перераспределения доходов граждан [1, с. 22]. Для повышения качества жизни населения Донецкой Народной Республики с учетом зарубежного опыта и особенностей менталитета необходимо совершенствование государственного регулирования доходов по таким направлениям:

- разработка мероприятий, направленных на обеспечение свободной реализации трудового и интеллектуального потенциала с получением рациональной оплаты за свой труд (доступность повышения квалификации и переобучения, защита прав трудящихся на получение работы по уровню квалификации, обеспечение общего доступа к информации по имеющимся вакансиям в регионе, поддержка малого предпринимательства);

- создание механизма контроля над эффективным распределением средств на социальную политику (контроль над расходами выделяемых средств, проверка реальной необходимости социальной помощи, возможность адресной помощи малообеспеченным слоям населения);

- культурное просвещение населения и формирование здорового патриотизма, обеспечение преемственности традиций, изучение истории (привлечение молодежи к культурно-массовым мероприятиям, посвященным нравственному развитию, выделение средств на подготовку и распространение краткого обзора исторических ценностей и основных этапов формирования региона);

- мероприятия по снижению уровня малообеспеченности населения, увеличению количества рабочих мест и стоимости труда (льготное обучение на приоритетных направлениях, обеспечение бюджетных мест одаренным детям и взрослым, проведение профориентационных мероприятий среди нетрудоустроенного населения, привлечение специалистов к разработке планов экономического развития и привлечение инвестиций обеспеченного населения).

- развитие социального партнерства государства, предпринимателей и работников во всех сферах хозяйствования [6, с. 178].

Таким образом, повышения качества жизни без государственного вмешательства на всех уровнях регулирования на современном этапе невозможно. Необходимо учитывать, что государство должно быть нацелено на формирование условий для повышения доходов населения и экономического развития региона, а не увеличение налогообложения и объема социальных трансферт. Эффективная система регулирования доходов населения способствует поддержанию платежеспособного спроса, снижению уровня дифференциации доходов, реализации социальных программ для улучшения качества предоставляемых услуг и поддержки неприбыльных отраслей, а также формированию условий для реализации трудового потенциала граждан, что в совокупности приводит к росту благосостояния общества и повышению качества жизни.

Список использованных источников

1. Борталевич, С.И. Государственное регулирование доходов населения в России / С.И. Борталевич, А.В. Лапин //Проблемы рыночной экономики. - 2019. - № 3. – С. 14-22.

2. Государственное регулирование уровня и качества жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://helpiks.org/5-103563.html>

3. Капканщиков, С. Г. Государственное регулирование экономики: учеб. пособие / С. Г. Капканщиков. - Изд. 4-е, перераб. и доп. - М. : КноРус, 2012. – 518 с.

4. Политика доходов. Государственное регулирование доходов населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/305565/menedzhment/politika_dohodov_gosudarstvennoe_regulirovanie_dohodov_nasele
nia

5. Сулимова, Т. В. Рост доходов как одно из направлений преодоления бедности в обществе / Т. В. Сулимова // Социальная политика и социальное партнерство. - 2010. - №3. - С.31-35.

6. Цыганков В.А. Качество жизни как элемент государственной социально-экономической политики / В.А. Цыганков // Омский научный вестник. – 2006. -№6. - С. 174-179.

7. Шевяков, А.В. Социальное неравенство, бедность и экономический рост / А.В. Шевяков // Общество и экономика. – 2014. - № 2. - С. 86-89.

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЁЖИ И ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ

Данилова В.Ю.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

научный руководитель Смирнов С.Н.

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры

управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Как известно, именно молодёжь является двигателем прогресса в силу своих профессиональных, психологических и физических возможностей. Однако проявить свой потенциал в работе удастся не каждому молодому специалисту. Это обуславливает актуальность изучения механизмов трудоустройства молодежи и борьбы с безработицей как основой развития общества [5].

Основной проблемой трудоустройства молодежи заключаются в их неопытности, как следствие, малой продуктивности в работе за счет обучения и излишней амбициозности, что приводит к нерациональным решениям в работе, излишней поспешности при их принятии, а также порой к острым конфликтам в коллективе [3, с. 263].

В современных условиях молодёжь старается получить любую работу для удовлетворения минимальных потребностей (пища, одежда, жилье) в ущерб профессиональному развитию и комфортным условиям труда. Несмотря на интерес к получению диплома о высшем образовании, большая часть выпускников не работает по специальности в силу невостребованности профессии на рынке или нехватки опыта для освоения ниши.

В связи с тяжёлой социально-экономической ситуацией возрастает количество работающих подростков в возрасте 14-18 лет, которые отличаются низкой квалифицированностью, высокой гибкостью и стремлением совмещать работу с учебой. Низкая степень защищенности

молодежи, острая необходимость финансовой независимости и нежелание предприятия нести дополнительные финансовые и организационные издержки становится причиной неформальной работы данной группы населения.

Распространена проблема несоответствия структуры спроса и предложения на рынке труда, которая обусловлена популяризацией определенных профессий, завышенными ожиданиями молодежи к работе и требованиями работодателя к выпускникам, ослаблением взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями, устаревшими программами подготовки по определенным профессиям, отсутствием системы распределения.

Сложность адаптации образовательной программы к потребностям рынка труда обусловлена также несовершенством системы стратегического прогнозирования, значительными колебаниями конъюнктуры рынка и необходимостью временных затрат для переориентации образовательных программ. Например, активный спрос на сотрудников в сфере компьютерных технологий способствует росту количества обучающихся на данной специальности, но готовые специалисты будут обучены учебными заведениями только через 4-6 лет, когда спрос на данную профессию может существенно измениться.

На данный момент в Донецкой Народной Республике вопрос трудоустройства стоит остро. Не только молодежь не может найти себе стабильное высокооплачиваемое рабочее место. В территориальных органах Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в январе-июне 2020 года состояло на учете 13,3 тыс. лиц, ищущих работу, из которых около 4,0 тыс. – молодежь в возрасте до 30 лет. Из них трудоустроены 8,97 тыс. человек, в том числе, 4,08 тыс. человек на постоянные рабочие места и 4,89 тыс. – на работы временного характера. Однако около 4,0 тыс. лиц остались на учете и не могут найти рабочее место [7].

В «Центре занятости ДНР» готовы обеспечить работой всех, но часто предлагают молодежи низкооплачиваемую работу временного характера, а не постоянное трудоустройство [1].

Международная организация труда разработала основные направления по содействию занятости молодежи, которые целесообразно использовать при совершенствовании молодежной политики в нашем регионе: привлечение молодёжи к предпринимательству и совершенствование законодательной базы для гарантий реализации прав в сфере труда и обеспечения надлежащей социальной защиты [2, с. 171].

Для совершенствования механизма трудоустройства молодежи в ДНР и снижения уровня безработицы можно предложить следующие мероприятия. Проблема информированности о текущей ситуации на рынке труда решается с помощью внедрения системы единого учета вакансий, что станет основой для системы информационного обмена между всеми структурами, заинтересованными в развитии экономики региона. На данный момент Центры занятости требуют от предприятий отчетности по вакансиям на предприятии, а также предлагают базу специалистов для трудоустройства из обратившихся к ним.

Для эффективной системы уведомления возможно внедрение ежемесячного электронного оповещения о вакансиях путем рассылки отчета Центра занятости о кандидатах или вакансиях заинтересованным лицам (вузы, крупные предприятия), публикаций в социальных сетях [4, с. 158].

Для профориентационной работы и информационной доступности также целесообразно проведение ярмарок вакансий, подготовка статей или видеороликов об имеющейся структуре рабочих мест в регионе и их основных особенностях, проведение тематических семинаров для просвещения работодателей.

Возможно привлечение молодежи к их подготовке и популяризации в качестве временной и частичной занятости. Размещение информации в

социальных сетях или же смс-оповещение о проведении крупных мероприятий позволит привлечь заинтересованных лиц.

Совершенствование образовательной системы заключается в партнерстве с государством и предприятиями при наборе абитуриентов, составлении образовательных программ и трудоустройства выпускников. Обратная связь от предприятий поможет актуализировать образовательный процесс для формирования таких навыков, как сотрудничество, коммуникабельность, критическое мышление, творческий подход, а также обеспечить сопоставимость требований работодателя и возможностей молодых специалистов [6, с. 44].

Трудность в получении первого трудового опыта решается в основном при содействии государственной власти. Первым направлением является государственное распределение выпускников при желании молодого специалиста на производственную практику и первое место работы для получения навыков начального уровня с занесением информации в трудовую книжку.

Для стимулирования предприятий возможно внедрение налоговых льгот или субсидий для выплаты части заработной платы молодым специалистам. Реализации потенциала молодежи и их активному участию в производственном процессе будут способствовать программы развития предпринимательской деятельности и самозанятости, в частности субсидирование и государственные займы для реализации перспективных проектов.

Помощь в самопрезентации молодых специалистов с привлечением Центров занятости и общественных организаций, поощрение инициатив молодежи в развитии региона, возможность продвижения в политическую сферу при условии соответствующего профиля образования [3, с. 264].

Таким образом, описанные выше мероприятия направлены на снижение безработицы молодежи и их привлечение к активному участию в жизни общества. В нашем регионе все системы только на стадии формирования, что

дает возможность построить механизм регулирования молодежного рынка труда, позволяющий увеличить занятость, эффективнее использовать трудовой потенциал молодежи и снизить уровень социальной напряженности.

В целом эффективная система трудоустройства молодежи является наиболее перспективным направлением на рынке труда и способствует развитию региона в целом.

Список использованных источников:

1. Воскресенский, Э.А. Проблемы трудоустройства молодёжи в ДНР / Э.А. Воскресенский [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://restoring-donbass.com/blog/edyard_voskresenskiy/46031-problemyi-trudoustroystva-molodezhi-v-dnr/

2. Зайцева, И. А. Безработица как одна из глобальных проблем современного мира/ И.А. Зайцева// PolitBook. Экономика и экономические науки. - 2017. - № 2. - С. 160-175

3. Вишневская, Н.Г. Молодежная безработица: определение и классификация/ Н.Г. Вишневская// Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. - М.: Наука и образование, 2014. - С. 263–264

4. Чернышева, Н. И. Пути решения современной проблемы молодежной безработицы в современном обществе/ Н.И. Чернышева// Известия ТГУ. Экономические и юридические науки. - 2014. - С. 155-160

5. Ситникова, А.О. Безработица молодежи как социальная проблема современности и пути ее решения [Электронный ресурс] / А.О. Ситникова // Профессиональная ориентация. – 2018. - №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/bezrobotitsa-molodezhi-kak-sotsialnaya-problema-sovremennosti-i-puti-ee-resheniya>

6. Ткаченко, Е.В. Социальное партнерство учреждений профессионального образования / Е.В. Ткаченко, Е.Г. Сафонова, Л. П. Панина. - Екатеринбург, 2003. - 330 с.

7. Отчет Республиканского Центра Занятости за январь-июнь 2020 года// Республиканский Центр Занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7406>

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

*Данилова В.Ю.
магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
научный руководитель Смирнов С.Н.
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Проблема трудоустройства незанятого населения является требующим решения явлением. Профессиональное обучение незанятого населения направлено на предоставление программ бесплатного и краткосрочного обучения для повышения конкурентоспособности обучаемого и получения им востребованной на рынке труда и среди реальных работодателей профессии, подходящей им по личностным характеристикам.

Система профессиональной ориентации является важным направлением государственной политики, направленным на содействие профессиональному самоопределению, оказание населению практической помощи при выборе новой профессии или совершенствовании имеющихся знаний, а также при необходимости оказание психологической помощи в адаптации к изменившимся условиям.

Современное состояние системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки требует реорганизации с целью ориентации населения на получение непрерывного образования и совершенствования своих навыков в соответствии с потребностями рынка, так как на данный момент переподготовка нацелена на борьбу с нарушением структуры рынка труда вследствие нерационального выбора профессии частью населения.

Нерациональный выбор обусловлен недостатками в осуществлении профориентационной работы на этапе выбора человеком профессии и

ограниченным влиянием изменений рынка труда на содержание образовательных программ и количество обучающихся по ним. Выбор профессии населением осуществляется с упором на мнение знакомых и родственников, под влиянием средств массовой информации. Менее половины специалистов выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности, но даже среди них высок процент некорректного учета личных психофизиологических характеристик для выполнения работы. Учитывая многогранность и разнообразие образовательных учреждений, а также ориентированность на длительные курсы подготовки в высших учебных заведениях, адаптация образовательной системы к рынку значительно замедлена, что показывает необходимость тщательного прогноза тенденций и обучение населения на опережение [2].

В нашем регионе Республиканский центр занятости выполняет основные функции в сфере занятости, в частности реализацией профессионального образования незанятого населения. Структуру данного центра составляют 13 городских и 4 районных центров занятости. Высокий уровень безработицы, отток квалифицированных кадров за пределы региона, снижение темпов производства, закрытие предприятий и дефицит кадров рабочих профессий обуславливает активную работу центров над эффективным и оперативным заполнением вакантных мест путем подготовки, переподготовки и повышения квалификации незанятого населения [3].

Профессиональная ориентация включает такие формы реализации, как профессиональное информирование (ознакомление с правами и предоставляемыми услугами, потребностями региона в кадрах, требованиями и условиями труда по профессиям, а также возможностями карьерного роста), профессиональное консультирование (выявление профессиональных интересов и помощь в выборе подходящей профессии), профессиональный подбор (предоставление рекомендаций по будущей профессиональной деятельности на основании личностных качеств и состояния здоровья),

профессиональный отбор (определение степени соответствия профессиональных навыков незанятого и нормативных требований к должности).

Преобладающие группы, требующие помощи в профессиональном обучении, включают трудоспособных пенсионеров, граждан, начинающих трудовую деятельность, и граждан, желающих сменить работу или потерявших рабочее место.

Для получения помощи необходимо личное обращение гражданина в центры занятости с целью получения подготовки, переподготовки, повышения квалификации, необходимости получения информации о профессиональной пригодности или актуальных требованиях к желаемой должности. Условиями направления на обучение и переобучение за государственный счет является наличие постоянного или предполагаемого спроса на вакансию (контролер-кассир, официант, слесарь), гарантированного рабочего места на предприятии (водитель трамвая или троллейбуса), договора на организацию предпринимательской деятельности или самозанятости при условии желания незанятого обучиться новой профессии [1, с. 204].

Актуальными направлениями по содействию трудоустройства незанятых в ДНР является проведение обучающих семинаров на базе территориального органа Республиканского центра занятости, отобранных учебных заведений и отдельных предприятий по получению навыков работы с основными офисными программами (Word, Excel, PowerPoint, Access, 1С, Web-дизайн), основам ведения бухгалтерского учета и предпринимательской деятельности, а также участие в информативных курсах для освоения основ социального взаимодействия и оказания социально-медицинских услуг, повышения квалификации и освоение смежных профессий по техническим специальностям. Помимо вышеизложенных направлений Центры занятости дают рекомендации по эффективному поиску вакансий и правильной самопрезентации перед работодателем на собеседовании.

Проведение подготовки и переподготовки незанятого населения позволило обучить в 2015 году – около 800 жителей, в 2018 – 295 участников, в 2019 году – 212 человек. В целом работа Республиканского центра занятости, включая мероприятия по профессиональному обучению, позволила снизить уровень безработицы с 25,9 тыс. лиц в 2018 году до 13,3 тыс. лиц на январь-июнь 2020 года, однако данные не показывают успешность трудоустройства лиц и являются показателями явной безработицы. Статус зарегистрированного безработного стороны служит стимулом прохождения переобучения с оплатой 150 рублей за каждый день обучения [4].

Система профессионального обучения незанятого населения в экономическом аспекте способствует повышению профессиональной мобильности и развитию трудовых ресурсов, а в социальном – повышению конкурентоспособности населения региона [2].

Для оказания эффективной психологической поддержки незанятых и безработных важное значение имеет применение опыта Красноярского края в осуществлении программ психологической поддержки «Новый старт» для преодоления комплексов, сложившихся в результате неудачных поисков работы, повышения мотивации к трудоустройству и обретение уверенности при самопрезентации на собеседовании [1, с. 205].

Рост числа неучтенных самозанятых граждан происходит вследствие несовершенной законодательной базы. Поддержка самозанятых граждан и начинающих предпринимателей путем содействия в осуществлении деятельности, налоговых льгот, привлечения талантливой молодежи и старшего поколения к прохождению курса «Основы предпринимательской деятельности» и участия в тренинге «Предприниматель» [5, с. 12].

Временные работы и ускоренные курсы для быстрого трудоустройства в период экономической и политической разрухи помогли жителям обеспечить минимальный уровень жизни, однако успешное развитие региона связывается со стремлением реализации долгосрочных целей,

закрывающихся в формировании стремления к непрерывному обучению граждан для адаптации к изменениям требований рынка труда и нацеленности на долгосрочное трудоустройство.

Таким образом, эффективная система профессиональной ориентации, обучения и переобучения незанятого населения способствует повышению конкурентоспособности на рынке труда, развитию самозанятости и предпринимательской деятельности, снижению уровня безработицы, формированию навыков самоанализа, социальной и личной мобильности, что способствует росту удовлетворенности граждан трудом.

Список использованных источников

1. Бунтовская, Л.Л. Профессиональное обучение безработных в Донецкой Народной Республике/ Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко / Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: сб. науч. ст. IV междунар. науч. конф.; Дон. нац. ун-т. -Донецк, 2019. – С. 203-205.

2. Зеленова, О.И. Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости [Электронный ресурс] / О.И. Зеленова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-professionalnogo-obucheniya-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-zanyatosti>

3. Об утверждении Порядка профессионального обучения по направлению территориальных органов Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 3-25 от 10.03.2017 г. – Режим доступа: <http://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/4383/>.

4. Перечень профориентационных мероприятий Донецкого центра профессионально-технического образования Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7104>

5. Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения Красноярского края: метод. пос. – Красноярск: Управление ФГСЗН по Красноярскому краю, 2005. – 32 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kcr24.ru/>

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВА

Заремба П.А.

*докт. экон. наук, профессор, профессор
кафедры административного и финансового права
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия», г. Донецк*

Одним из важных факторов экономического и социального прогресса общества является система образования, которая как социальная система, нуждается в наличии управляющих органов для эффективной организации своей деятельности [1].

Управление социальными системами можно рассматривать, как сознательное организационное и регулирующее воздействие людей на свою общественную, коллективную и групповую деятельность в форме самоуправления через специально созданные государственные структуры и различные общественные объединения [2].

Современное образование имеет особенности социально-экономического механизма управления, которые детерминированы его особым статусом в социальной и экономической структуре общества. Образование в современном обществе является важной системой, формирующей развитую личность и гражданина своего государства.

Влияние социальной политики в области образования на экономическое развитие государства может быть, как положительным, так и отрицательным. Позитивное влияние проявляется в случае достаточно продолжительного периода функционирования системы, чтобы вмененные издержки были меньше полученного социального эффекта. В результате чего растет уровень экономической эффективности. В краткосрочном периоде развития социальных процессов вмененные издержки в полной мере уравновешиваются полученным социальным эффектом [3].

Таким образом, инвестиции в человека в форме образования - это долгосрочные капитальные вложения, приносящие выгоду, как инвесторам, так и владельцам человеческого капитала в форме оплаты труда в виде, своего рода, ренты с накопленных знаний. Вложения в сферу человеческих трудовых ресурсов на стадии получения образования приносят доход всем: и государству, и предприятию, и индивиду. Однако, размер инвестиций, а также появление новых источников инвестиций в социальную сферу возможны исключительно на базе устойчивого экономического роста [3].

Знания и умения не имеют ценности, пока они не находят своего применения в производственной или деловой ситуации. Способность извлекать стоимость из своего запаса знаний можно определить, как интеллектуальные возможности индивида, которые реализуются посредством реализации трудового потенциала. Только высококвалифицированный работник способен управлять высокотехнологическим процессом.

Одним из основных показателей качества жизни является уровень и качество образования.

Достижение целей социального и экономического развития любого современного государства напрямую связано с прогрессом в сфере образования.

Рост значения экономических факторов для развития социальной сферы становится в полной мере очевидным. Развитие социальной сферы и образования требует экономического обеспечения. Успешность социально-экономической политики государства во многом определяется эффективностью его экономического развития.

Выделяют следующие составляющие человеческого капитала: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. На первом месте с полным основанием располагается капитал образования [4].

Знания становятся главным конкурентным преимуществом на мировом рынке труда. Вместе с ростом образованности коллектива работников растет

и значение нематериальных активов предприятия, средняя величина которых сегодня может составить более 75 % его рыночной стоимости [5].

Сегодня важным источником экономического роста любого прогрессивного государства являются знания и компетенции. Многие из ныне существующих образовательных и производственных проблем могут быть решены с помощью компетентностного подхода к профессиональному образованию. Это в значительной мере изменило отношение к образованию и позволило поставить его в один ряд с отраслями материального производства.

Таким образом, из всех совокупных компонентов человеческого капитала повышенный интерес на сегодняшний день, прежде всего, вызывает фактор влияния качества образования и образовательного процесса на рост капитализации человека. Вложения в человеческий капитал может осуществляться не только самим человеком, но также и предприятием. Человеческий капитал является собственностью индивида, но совокупность работников на предприятии рассматривается уже как человеческий капитал предприятия.

Наряду с уровнем образованности коллектива своеобразным активом предприятия являются составляющие корпоративной культуры, наличие которой содействует росту конкурентоспособности предприятия.

В последнее десятилетие широкое распространение в передовых странах получила концепция «непрерывного образования», согласно с которой человек должен приобретать знания на протяжении всей трудовой жизни. Это обусловлено тем, что знания требуют постоянного обновления по причине их старения под влиянием технического прогресса. Непрерывное или пожизненное образование уже рассматривается как рациональная деятельность с экономической точки зрения. Ввиду этого предприятию необходимо выделять средства на обновление знаний работников, непрерывное образование и повышение квалификации.

Таким образом, в современных условиях решающими факторами экономического успеха государства становятся характеристики человеческого капитала. При этом, если еще недавно, основной акцент делался на уровень образования, т.е. объем накопленных знаний, то, как показали исследования, не менее важными выявились такие характеристики, как уверенность в себе, позитивный настрой, эмоциональная устойчивость, мотивация, патриотизм, умение работать в команде и т.п. [6].

Управление системой образования является важной функцией государства и общества, благодаря которой государство и общество может достичь высоких результатов социально-экономического развития.

Расходы государства на образование уже следует воспринимать как значительный фактор социального и экономического роста.

Список использованных источников

1. Черкесова, Д. Ш. Социально-экономический механизм управления современным образованием / Д. Ш. Черкесова // Наука, образование и культура. ОЛИМП (Иваново). – 2016. - №10. – С. 46–48.
2. Панферова, Н. Н. Управление в системе образования / Н. Н. Панферова. - Ростов н/Д: Феникс. – 2013. – 312 с.
3. Калинина, Г. В. Проблемы социализации экономических отношений современной России / Г. В. Калинина, Ю. Г. Никифоров // Экономические науки. – 2009. - № 1 (50). – С. 281–286.
4. Ильинский, И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И. В. Ильинский; С.-Петербург. ун-т экономики и финансов. - СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та экономики и финансов, 1996. - 163 с.
5. Рябых, В. Н. Интегративный подход к международному сотрудничеству как один из путей ускоренного инновационного развития / В. Н. Рябых, Е. Б. Рябых // Креативная экономика. – 2012. - № 5. - С. 55– 58.

6. Юрина, Е. А. Роль человеческого капитала в социальном государстве / Е. А. Юрина, М. А. Стримова // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. - № 1 (034). – С. 288– 291.

ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Захарова Н.А.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

научный руководитель Смирнов С.Н.

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры

управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Конфликтная ситуация возникает время от времени в любом коллективе и ни одна сфера деятельности не является исключением. Конфликт является неотъемлемой частью жизни людей и организаций. Негативные (деструктивные) последствия организационных конфликтов обуславливают дисфункциональную командную работу, снижение удовлетворённости сотрудников организации, увеличение текучести кадров, низкую производительность труда. При правильном управлении конфликт может дать положительный (конструктивный) результат для организации. Деструктивные эффекты возникают, когда конфликт либо очень мал, либо очень силен. Когда конфликт небольшой, он часто остаётся незамеченным и не находит адекватного решения. Дошедший до максимума конфликт приводит к росту стресса у членов группы. Решения принимаются при сокрытии или искажении информации и не имеют достаточной мотивирующей силы. Конструктивная сторона появляется тогда, когда конфликта достаточно, чтобы мотивировать людей. В зависимости от того, насколько эффективно управление конфликтом, его последствия будут конструктивными или деструктивными, влияя на способность будущих конфликтов, устраняя причины конфликта или создавая их [1].

Можно выделить следующие типы типов конфликтов в организации:

1. Межличностный конфликт. Этот тип конфликта самый распространённый. Чаще всего это борьба сотрудников за уважение со

стороны руководства, недостаточные ресурсы, определённые блага и т. д. Каждый чувствует, что если ресурсы ограничены, он должен убедить начальство выделить ресурсы его подразделению. Межличностный конфликт также может возникать как столкновение личностей, люди с разными характерами, разными темпераментами просто не могут работать друг с другом.

2. Конфликт между личностью и группой. Из-за того, что группа устанавливает стандарты поведения, случается, что ожидания группы расходятся с ожиданиями отдельного человека. В этом случае возникает конфликт. Другими словами, между индивидом и группой возникает конфликт, если этот человек занимает позицию, отличную от позиции группы.

3. Межгрупповой конфликт. Как известно, различные формальные и неформальные группы являются неотъемлемой частью организации. Даже в самой лучшей организации среди этих групп может возникнуть конфликт.

Процесс решения организационной проблемы может занять достаточно много времени. Учитывая, что каждый этап зависит от предыдущих, очевидно, что, затрачивая относительно больше усилий на более ранних этапах, можно сэкономить время и деньги на более поздних этапах. К сожалению, руководители часто тратят слишком мало усилий на этапы поиска и формулирования проблем в своей в целом похвальной, но часто ошибочной вере в преимущества быстрых и решительных действий [2, с. 16].

Целесообразно привлечь к решению конфликтной ситуации квалифицированного специалиста. Специалист может выяснить, насколько совпадают общие цели коллектива и индивидуальные цели его участников. При наличии полномочий специалист по конфликтам может провести принудительное консультирование, определить готовность конфликтующих сторон к заключению компромисса, в случае необходимости обосновать необходимость наказания.

Задачей руководителя является:

готовность помочь сотруднику, испытывающему личные трудности в решении проблем, негативно влияющих на работу;

участие в спорах и конфликтных ситуациях в качестве посредника, высказывание объективной точки зрения;

предотвращение конфликтной ситуации, создание условий, исключающих или сводящих до минимума вероятность возникновения конфликта.

Можно выделить следующие рекомендации относительно позиции и действий руководителей по предотвращению, управлению и разрешению конфликтов внутри компании:

– определение типа конфликта способствует выбору оптимальной стратегии его разрешения; конфликт в организациях неизбежен, поэтому конфликт необходимо разрешать;

– каждая из сторон, вовлечённых в конфликт, получит выгоду, определив общие интересы сторон; избегание быстрого принятия решений может повысить их объективность, рекомендуется изучить профиль сотрудников, чтобы узнать их типичные реакции на различные типы конфликтов [3, с. 677].

Эффективное управление конфликтами способствует повышению эффективности компании, появлению и продвижению новых идей, корректировке целей компании, созданию атмосферы взаимопонимания, упорядочению дискуссий между членами организации.

Список использованных источников

1. Микитюк, А.О. Конфликты в организации / А.О. Микитюк, С.М. Самохвалова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики, 2010. – С. 261.

2. Резникова, О.С. Управление конфликтами в организации / О.С. Резникова, Э.Р. Карабаш // Проблемы экономики и менеджмента, 2017. - № 3 (67). – С. 15-18.

3. Гребенюк, Т.А. Конфликтные ситуации в организации / Т.А. Гребенюк, И. А. Бусоедов // Молодой учёный. — 2016. — № 10 (114). — С. 675-678. — URL: <https://moluch.ru/archive/114/30202/>

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Киселёва А.А.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Современные реалии научно-технического и социально-экономического развития общества требуют от человеческих ресурсов непрерывного повышения уровня своего профессионализма. Систематическое развитие профессионально-личностных качеств работников становится залогом обеспечения их собственной конкурентоспособности на рынке труда и конкурентоспособности организации, в которой они работают.

Влияние профессионального обучения персонала на экономические результаты деятельности организации заключается в том, что сотрудники, обладающие необходимым объемом знаний и опыта, показывают более высокую производительность труда при минимальном использовании материальных ресурсов. Помимо этого, использование современных компьютерных технологий и автоматизация производственных процессов требуют непрерывного совершенствования подготовки кадров. Конечно, обновление знаний персонала требует значительных затрат. Но, как показывает практика, переподготовка работника обходится дешевле, чем его замена.

В современной науке проблемам развития человеческих ресурсов, посвящено достаточно много исследований отечественных и зарубежных авторов. Общие вопросы развития персонала организаций, его обучения, подготовки и повышения квалификации исследованы С.Е. Велеско, Н.П. Беляцким, П. Ройшом и др. Теоретические аспекты развития персонала нашли отражение в работах В.Г. Афанасьева, С.Ф. Фролова,

В.И. Герчиковой, В.В. Щербины и др. Развитие персонала, как направление системы управления человеческими ресурсами, показано в научных трудах Л. Армстронга, Б. Беккера, Д. Купера, Р. Ульямса, Л. Харриса и др. Специфику развития персонала организаций различных сфер деятельности исследовали А.Я. Кибанов, А.В. Молодчик, А. Р. Алавердов.

Несмотря на достаточную проработанность темы, многие проблемные вопросы, связанные с организацией развития человеческих ресурсов не утрачивают своей актуальности.

Интересный опыт организации обучения человеческих ресурсов накоплен предприятиями США и Японии. Различают американскую и японскую модели внутрифирменного обучения, каждая из которых формировались под влиянием многолетних традиций и имеет свою специфику.

В ходе исследования, проведенного Р. Земски и С. Шамаколе в 3200 компаниях США, был сделан вывод, что увеличение расходов на обучение персонала на 10% повышает производительность его труда на 8,5%, при этом капиталовложения увеличиваются на 3,8%. По мнению специалистов Американского общества тренинга и развития, 1 доллар, вложенный в обучение сотрудников, приносит компании доход в размере 3-8 долларов. Соответственно рентабельность таких вложений составит от 300 до 800% [1].

Особое внимание в американских компаниях уделяется обучению и переобучению человеческих ресурсов. Распространено как внутреннее, так и внешнее обучение. Все большую популярность приобретают дистанционные и электронные формы обучения. Крупные и инновационно ориентированные компании создают корпоративные университеты. В последнее время востребованным направлением развития корпоративных университетов становится предоставление возможности для обучения в них внешним специалистам. Почти каждая компания в Америке имеет собственную систему переподготовки персонала. Новые сотрудники обязаны проходить переподготовку ежегодно, что делает процесс обучения непрерывным.

Система переподготовки и повышения квалификации в США представлена следующими направлениями:

- краткосрочные курсы при университетах и школах бизнеса;
- вечерние курсы, оплачиваемые фирмой (их около 100 и ориентированы они на обучение управленцев среднего и высшего звена);
- внутрифирменные курсы повышения квалификации управленцев (они организованы при 400 крупных и средних фирмах и предназначены для подготовки менеджеров низового и среднего звена);
- центры повышения квалификации при колледжах и университетах.

Эксперты, в качестве существенного недостатка американских обучающих программ, отмечают отсутствие в них экономических знаний. Подавляющее большинство работников в американских компаниях не понимают сущности экономических систем. Они не осознают, как повышение производительности труда, конкурентоспособности и качества продукции может оказывать влияние на гарантию их занятости и уровень жизни.

Разные страны осуществляют различные затраты на развитие персонала. В США расходы компаний на обучение с учетом выплат компенсаций возросли сегодня до 100 миллиардов долларов. При этом увеличение расходов на обучение в корпорациях является результатом их собственной кадровой политики, а не требованием государства [\[2, с. 194\]](#).

Предприятия Франции ежегодно вкладывают в подготовку и обучение персонала не менее 1,5% фонда заработной платы. Иначе их штрафуют, а неиспользованные средства зачисляются в централизованный национальный фонд обучения работников. В случае успешной сдачи экзаменов после прохождения курсов повышения квалификации французские работники могут получить до 20% прибавки к заработной плате.

Японские компании ежегодно расходуют на подготовку и переподготовку кадров от 10 до 20% фонда заработной платы. Обучение

работников рассматривается ими как важнейший элемент трудовой деятельности и является одной из составляющих «японского чуда» [3, с. 47].

В рамках японской модели приоритетное значение имеют моральные качества и преданность сотрудников. Поэтому на многих предприятиях Японии учитываются, прежде всего, профессиональные и социально-значимые качества работника, способствующие относительно быстрой его адаптации к условиям труда, проявлению творческой активности, готовности к постоянному обучению и высокой профессиональной мобильности.

В основе системы управления развитием персонала японских компаний лежит принцип «человеческого потенциала». Он предполагает выдвижение на первый план реальной возможности сотрудника проявлять и развивать свои способности, получая удовлетворение от выполняемой работы.

Основной задачей японской системы профессионального обучения и подготовки человеческих ресурсов является превращение «знания отдельного работника в знание всей организации». Именно поэтому специалисты говорят, что один японский рабочий в два раза слабее одного американского, но команда из десяти японцев в два раза сильнее десяти американцев.

В основе японской системы фирменного профессионального обучения лежит концепция «гибкого работника», подразумевающая подготовку работников не по одной, а, как минимум, по двум-трём специальностям и дальнейшее систематическое повышение квалификации в течение всей жизни.

Для мирового рынка развития человеческих ресурсов (в США, Западной Европе, Австралии) в последнее время становятся характерны две тенденции:

1) в смешанном обучении, которое, считается единственно эффективной концепцией корпоративного образования, все больший объем занимают неформальные методы;

2) программы обучения и развития персонала все чаще привязываются к долгосрочным целям бизнеса, становясь стратегическим ориентиром компании.

Мировые тенденции обучения и развития персонала в той или иной степени находят отражение и в России. Растет число компаний, разработавших модели компетенций. Компетенции считаются хорошей основой для построения системы обучения персонала.

По данным онлайн опроса Trainings.ru, более половины (54%) российских компаний имеют модель компетенций в том или ином виде [4, с. 69]. Чаще всего в разработанных моделях встречаются компетенции, связанные с мышлением (стратегическим, инновационным, креативным). Многие компании испытывают сложности в разработке комплексных программ по развитию компетенций.

Таким образом, масштабы и темпы перемен в отечественной экономике таковы, что персонал должен в сжатые сроки приспособливаться к новым условиям профессиональной деятельности – расширять и повышать квалификацию, проходить переподготовку и т.д. Применение в системе управления организацией принципа развития человеческих ресурсов позволяет привести в соответствие профессионально-квалификационный состав персонала организационным целям и задачам, облегчить и ускорить адаптацию новых сотрудников, обеспечить непрерывное развитие работников и их должностной рост. Отечественным организациям целесообразно внимательно изучать, осмысливать и грамотно перенимать зарубежный опыт осуществления корпоративного обучения работников с целью обеспечения конкурентоспособности в кризисных условиях.

Список использованных источников

1. Костицын, Н.А. Окупаемость инвестиций в программы корпоративного обучения [Электронный ресурс] / Н.А. Костицын. - Режим доступа: <http://masters.donntu.org/2010/iem/syrovaya/library/article3.htm>

2. Желнина, Е. Профессиональная подготовка персонала современной крупной компании / Е. Желнина // Кадровик. Кадровый менеджмент: журнал. - 2009. - № 3. – С. 192-196.

3. Пантелеева, Е. Современный японский менеджмент: Управление персоналом / Е. Пантелеева // Проблемы прогнозирования: журнал. – 2009. - № 14. - С. 46-50.

4. Хлопова, Т.В. Эффективность методов профессионального обучения персонала российских предприятий / Т.В. Хлопова // Проблемы прогнозирования: журнал. – 2003. - №4. – С. 67-73.

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК НАПРАВЛЕНИЕ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Кислухина Н.В.

*старший преподаватель кафедры математики,
физики и информационных технологий*

ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия», г. Макеевка

Основой национальной безопасности государства является высокоэффективный аграрный сектор, следовательно, сельское хозяйство – это приоритетная отрасль во многих странах мира. Поэтому, данная отрасль постоянно модернизируется, вследствие чего, на первый план выдвигается проблема формирования и рационального использования трудового потенциала.

Трудовой потенциал агропромышленного комплекса представляет собой комплекс компонентов, которые, во взаимодействии, формируют силы человека для осуществления производительной трудовой деятельности [1].

Компоненты трудового потенциала приведены в табл. 1.

Таблица 1

Компоненты трудового потенциала

| Компонент трудового потенциала | Характеристика компонента трудового потенциала |
|--------------------------------|---|
| Природные качества | Способности и склонность человека, состояние здоровья, работоспособность, выносливость, талант. |
| Развитые качества | Объем общих и специальных знаний, трудовые навыки и умения, квалификация, профессиональное мастерство. |
| Возможности | Способности поиска вероятности или благоприятных обстоятельств. |
| Запасы знаний и опыта | Навыки, приобретённые в процессе учебы или практической деятельности. |
| Творческие способности | Способности принимать творческие решения, создавать принципиально новые идеи, способность достигать цели, находить выход из |

| Компонент трудового потенциала | Характеристика компонента трудового потенциала |
|--------------------------------|---|
| | кажущейся безвыходной ситуации. |
| Личностные качества | Организованность, целеустремленность, конфликтность, умение работать в коллективе, ответственность, отношение к труду, удовлетворенность работой. |

Данные элементы определяют нереализованные резервы, которые при изменении окружающих условий могут из потенциальных превратиться в реальные. Таким образом, трудовой потенциал устанавливает потенциальные возможности труда, а степень его реализации зависит от условий использования в сфере труда.

Современные агропромышленные организации имеют ряд проблем в комплексном инструментарии управления трудовым потенциалом (рис. 1).



Рис. 1. Проблемы управления трудовым потенциалом на предприятиях АПК

Решение указанных проблем и правильное мотивирование персонала способствует улучшению менеджмента трудовыми ресурсами на агропредприятиях.

В современных условиях, для мотивации персонала АПК, применяют материальный и социальный метод воздействия [1].

Материальный метод воздействия на трудовые ресурсы сельскохозяйственных организаций способствует усилению мотивации и ответственности за результаты работы. Данный метод включает в себя: повышение заработной платы, надбавки, премии, компенсации.

Социальный метод воздействия все чаще занимает лидирующую позицию в мотивации персонала. Это метод способствует проявлению творческих способностей работников, стремлению углублять свои знания, перенимать передовой опыт и включает в себя: медобслуживание, медицинское страхование, оздоровительные путевки, питание на рабочем месте, компенсация затрат работника, улучшение условий труда, стимулирование обучением, карьерный рост. Инновационным социальным методом мотивации рабочих АПК является социальный пакет, в который входит: оплата транспортных расходов, подарки детям сотрудников, бесплатные обеды, обучение за счет организации.

Применение рассмотренных методов материального и социального стимулирования подталкивают работника агропредприятия к повышению своего уровня профессиональной квалификации, увеличению производительности труда, снижению затрат на производство продукции, вследствие чего наблюдается повышение конкурентоспособности предприятия в целом.

За последние годы, важным шагом в повышении эффективности деятельности сельскохозяйственных организаций, стало привлечение молодых специалистов в сферу АПК. На практике применяют три способа рекрутирования молодежи в область агропромышленного производства.

Первый способ – профессиональная подготовка. Для отсутствия дефицита высококвалифицированных кадров, необходимо создать такую систему подготовки специалистов, которая привлечет в аграрные ВУЗы молодых людей, желающих стать конкурентоспособными специалистами, как с сельской, так и с городской местности. Поэтому, среди школьников, следует соответствующим образом выстраивать профориентационную работу.

Второй способ – повышение квалификации. Этот способ предусматривает совершенствование профессиональных знаний и освоение новейших технологий сельскохозяйственного производства. Из-за того, что повышение квалификации дешевле, чем профессиональная подготовка, имеет меньшую продолжительность обучения и осуществляется по целевой направленности обучения, оно является широко используемым видом обучения на предприятиях АПК.

Третий способ – переподготовка кадров. Основывается на получении второй специальности для рабочих. Необходимость переподготовки связана с освоением новых технологических процессов или возможностью совмещением профессии.

Анализ продуктивного использования трудовых ресурсов осуществляется при помощи оценки количества отработанных дней и часов одним работником за исследуемый период и оценки степени использования фонда рабочего времени. Оценку следует проводить по каждой категории сотрудников, каждому производственному подразделению, а также по предприятию в целом. Важной особенностью такого анализа является то, что сельскохозяйственное производство обладает свойством сезонности, поэтому необходимо определить, как используются трудовой потенциал в течении года. Для этого сопоставляют количество отработанных работниками часов и дней за каждый месяц со среднемесячными данными.

Основные показатели уровня эффективного использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях и методы их расчета

приведены в табл. 2. Эти методы характеризуют трудовые ресурсы как общее условие функционирования и развития агропромышленного производства [2].

Таблица 2

Методы расчета показателей эффективного использования трудовых
ресурсов
в сельскохозяйственных организациях

| Показатель | Формула | Обозначение |
|---|------------------------|---|
| Коэффициент участия трудовых ресурсов в общественном производстве | $K_y = T_{\Phi} / T_H$ | T_{Φ} – трудовые ресурсы, участвующие в производстве, чел. T_H – наличие трудовых ресурсов, чел. |
| Коэффициент использования рабочего времени в течение года | $K_T = P_{\Phi} / P_H$ | P_{Φ} – рабочее время, фактически отработанное за год, час. P_H – возможный годовой фонд рабочего времени, час. |
| Коэффициент использования рабочего времени дня | $K_d = B_{\Phi} / B_P$ | B_{Φ} – фактически отработанное рабочее время дня, час. B_P – установленное рабочее время дня, час. |

На наш взгляд, для достижения высокорационального использования трудовых ресурсов на предприятиях агропромышленного комплекса, следует реализовать ряд таких условий:

- улучшение демографической ситуации в селе и повышение социального уровня жизни сельских жителей с помощью комплексной поддержки государства;
- модернизация материально-технической базы предприятий АПК (обновление и увеличение основных производственных фондов, внедрение прогрессивных технологий и т.д.);
- обеспечение финансового оздоровления аграрных предприятий (оздоровительные кредиты, инвестиции, выход на новые рынки сбыта и др.);
- усовершенствование методов организации работы с персоналом в аграрных предприятиях и мобилизация усилий рабочих для эффективного использования собственного трудового потенциала.

Таким образом, управление потенциалом трудовых ресурсов организаций АПК предусматривает объединение экономических и организационных мероприятий, нацеленных на создание трудового коллектива, полное применение его творческого и трудового потенциала в производственном процессе с целью достижения роста производительности труда и качества работы, удовлетворение моральных и материальных потребностей рабочих, социальной ответственности организации. Потребность развития стратегии управления трудовым потенциалом в сельском хозяйстве обусловлена тем, что он является главным ресурсом в осуществлении всей производственной деятельности организации, возрождение села и престижности хозяйствования на селе.

Список использованных источников

1. Кижлай, Г.М. Трудовые ресурсы и экономическая эффективность их использования в сельском хозяйстве / Г.М. Кижлай, Н.С. Рогалева // Аграрный вестник Урала. – 2014. – № 7(125). – С. 88 – 93.
2. Бледных, А.А. Оценка эффективности использования трудового потенциала / А.А. Бледных // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 2. – С. 493–502.
3. Пашкевич, О.А. Потребность в трудовых ресурсах в сельском хозяйстве: оценка, прогноз / О.А. Пашкевич // Проблемы экономики. – 2016. – № 2(23). – С. 206–218.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**

Концедал И.Н.

*ассистент кафедры таможенного дела
ГОУ ВО ЛНР «Луганский национальный
университет им. В. Даля», г. Луганск*

Селищева Т.В.

*магистрант ГОУ ВО ЛНР «Луганский национальный
университет им. В. Даля», г. Луганск*

Неукоснительная законность в экономической и политической сфере предусматривает привлечение государственной политики к интересам общества и личности, что предполагает успешную реализацию борьбы с коррупцией. Деятельность государства, обеспечивающая равноправие граждан в правовом плане, должна базироваться на сети институтов гражданского общества. Главной проблемой в формировании политики предотвращения коррупции является сложившееся мнение о ней как о высокообеспеченной, так и мало рискованной, позволяющей легко решать сложные проблемы бюрократического или иного характера. Как точно отметил С.Н. Елисеев, «этическая составляющая борьбы с коррупцией явно не выходит на первый план», в котором преобладают правовые меры, сопряженные с целым состоянием общества, что внезапно снизило роль морально-этической оценки и регулирования социального поведения. Практика западных стран, которые эффективно достигают низкого уровня коррупции, показывает, что борьба с коррупцией должна быть систематическим и постоянным мероприятием, где, наряду с правовыми и энергетическими ресурсами, роль общественности, гражданского контроля очень важна [2].

Первостепенной задачей в этой области является направление, обозначенное как «изменение коррумпированного менталитета». Ее реализация требует комплекса мер, прежде всего, направленных на содействие понимания коррупции в обществе не как норму жизни, а как неприемлемое и вопиющее явление. Следует отметить, что в ряде стран (Израиль, Ирландия) этот фактор считается первичным в предотвращении коррупции. Все участники общества, от политиков до средств массовой информации и обычных граждан, должны быть заинтересованы в изменении ситуации.

С помощью такого целенаправленного действия возможно [4]:

- развитие структуры и форм гражданского общества, ведущих к повышению гражданского сознания;
- формирование и внедрение ценностей гражданского общества на всех уровнях – от учебных заведений до коммерческих организаций и органов власти.

Принимая во внимание, разрушающее и парализующее влияние коррупции на все аспекты общественной жизни, целесообразны следующие пути совершенствования правовой базы антикоррупционной деятельности:

- ускорение принятия закона «Об основаниях и механизме общественного контроля в Луганской Народной Республике»;
- разработка концепции коррупционных правонарушений и ее дифференциации;
- закрепление в действующем законодательстве концепций лоббирования, кадрового и служебного протекционизма, служебного мошенничества и фаворитизма как видов коррупционной деятельности;
- разработка системы централизованного мониторинга коррупции с учетом общественного мнения, путем публикации информации о деятельности в данном направлении Верховного Суда ЛНР, Министерства Внутренних Дел, правоохранительных органов и других соответствующих учреждений;

- усиление системы наказаний за коррупционные правонарушения;
- разработка детального механизма поощрения работников за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- обеспечение и обоснование системы вознаграждений за информацию о коррупции, о которой сообщают граждане;
- усиление контроля за ведомственным нормотворчеством.

Важное место в борьбе с коррупцией занимает система административных запретов на государственной службе. Считается самым строгим средством правового регулирования отношений в системе государственной службы, административно-правовой запрет отражает интересы государства и общества в соблюдении общественных отношений. Это юридическое образование, которое оказывает регулятивное влияние на общественные отношения, используется, когда это необходимо для предотвращения нежелательного поведения.

Среди серьёзных проблем системы административных запретов на государственной службе – нераспространение этих запретов в отношении работников органов государственной власти, не имеющих статуса государственного служащего. Отсутствие официальной концепции государственной службы, как и любых кодексов поведения государственных служащих, приводит к тому, что существующие запреты распространяются лишь на часть должностных лиц, не затрагивая ряд других коррумпированных должностей.

Кроме того, существующий перечень запретов не полностью соответствует современным потребностям общества и антикоррупционной политике. Ни один из законодательных актов не предусматривает запрета работникам и должностным лицам вступать в гражданские операции под псевдонимом или через привлеченных лиц.

Борьба с коррупцией в своем превентивном аспекте неразрывно связана с информационной открытостью, которая, по мнению А.А. Александровой, определяет ее как «правовой режим информации, содержащейся в

информационных системах, обеспечивающий обязанность государственных и местных органов власти обеспечивать осуществление конституционного права каждого на информацию» [1]. Прозрачность является одним из принципов антикоррупционной политики, согласно Конвенции ООН Против коррупции (статья 5) [3].

Принцип информационной открытости и прозрачности государства и государственных учреждений является важнейшим принципом модернизации государственного управления во всем мире. Обеспечение свободного доступа к информации является правом граждан. Среди приоритетов государственной политики современной Луганской Народной Республики – обеспечение граждан доступностью информации о деятельности государственной службы, судопроизводства, открытость социально важной информации и повышение роли интернет-технологий во взаимодействии общества и государства.

Однако открытость информации (прозрачность), которая существует и постулируется как принцип, не является полностью оправданной в законодательстве. До сих пор, согласно точному замечанию А.А. Александровой [1], «несмотря на принятые законом меры, которые закреплены в различных законодательных актах, консолидации усилий институтов гражданского общества в сфере борьбы с коррупцией не произошло». Этот факт связан с тем, что возможности, права и обязанности участия гражданского общества в действиях государственной службы с целью контроля не предусмотрены регуляторными механизмами их осуществления. Политику движения к открытому гражданскому обществу в этом отношении следует систематически разрабатывать и оказывать юридическую поддержку.

Прокуратура является одним из государственных правовых институтов, предназначенных для осуществления антикоррупционной деятельности, в частности на государственной службе. Автор специального исследования И. Калита высказывает мнение, что правильно считать прокуратуру

«главным субъектом обеспечения взаимодействия и координации деятельности различных государственных органов, а также правоохранительных органов в сфере борьбы с коррупцией».

Антикоррупционные функции прокуратуры включают в себя:

- наблюдение за выполнением антикоррупционного законодательства,
- контроль за соблюдением требований относительно поведения и действий государственного гражданского служащего, касающиеся конфликта интересов;
- соблюдение достоверной информации о доходах и расходах работников и их семей;
- контроль за ротацией персонала в органах государственной службы, а также контроль за выполнением административных запретов и ограничений государственными служащими;
- права в сфере реализации осуществлять методы административного принуждения, а также внедрения антикоррупционной экспертизы нормативных актов.

Задача упорядочения работы по антикоррупционной ориентации в государстве не может быть решена без упорядочения взаимодействия с системой правоохранительных органов. Их взаимодействие по вопросам соблюдения антикоррупционного законодательства, контроля за доходами, расходами и имуществом государственных служащих требует законодательного регулирования (приказа или указа).

Пути совершенствования механизма антикоррупционной работы связаны с такими важными направлениями:

- применение организационных и социальных мероприятий по борьбе с коррупцией;
- обеспечение открытости и прозрачности деятельности органов государственной службы, то есть всей вертикали власти;
- выяснение правовых методов регулирования коррупционного поведения (в частности, реакция на нарушение административных запретов);

– усиление роли прокурорского надзора за внедрением антикоррупционного законодательства и внесение соответствующих изменений в законодательные акты.

Список использованных источников

1. Александрова, О.А. Коррупция. Природа, проявления, противодействие : монография. / О.А. Александрова – М. : Юриспруденция. 2014. – 670 с.

2. Елисеева, С.Н. Коррупция в политической системе России: основные направления антикоррупционной политики / С.Н. Елисеева // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2013. – № 1 (34). – С. 81-84.

3. «Конвенция Организация Объединенных Наций против коррупции» (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121140/.

4. Шедий, М.В. Коррупция как социальное явление: теоретико-методологические аспекты исследования / М.В. Шедий. – Орел : Изд-во ОРАГС, 2011. – 177 с.

ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Кучковой В.В.

*канд. экон. наук, старший преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Новой коронавирусной инфекцией охвачен весь земной шар. Данная ситуация показала, что система здравоохранения столкнулась одновременно с различными проблемами, что может привести к коллапсу всей системы здравоохранения с трудно прогнозируемыми последствиями для общества.

Готовность систем здравоохранения в разных странах к борьбе с коронавирусной инфекцией оказалась различной, но уже сегодня, очевидно, что необходимы серьезные преобразования и совершенно новые подходы в организации медицинской помощи населению. Любые преобразования в отрасли должны быть взвешенными, научно обоснованными и своевременными. Основные факторы, которые влияют на управление учреждениями здравоохранения сегодня условно можно разделить на две категории - факторы внешней и внутренней среды.

К факторам внешней среды относятся:

- политико-правовые;
- экономические;
- социально-культурные;
- логистика;
- пациенты.

К факторам внутренней среды относятся:

- организационные;
- человеческие (кадровый потенциал);
- финансовые;

- материально-технические;
- статистическая отчетность.

Рассмотрим некоторые из них. С целью снижения неконтролируемого роста заболеваемости в большинстве стран были введены жесткие карантинные меры, что позволило значительно снизить количество новых случаев заболеваний и выиграть время для реорганизации методов и форм оказания медицинской помощи, перепрофилирования и обеспечения учреждений здравоохранения необходимым оборудованием, медикаментами и средствами медицинского назначения, средствами индивидуальной защиты сотрудников, разработки новых протоколов и стандартов оказания помощи. Также, начала проводится массированная информационная компания о мерах профилактики и правилах поведения во время пандемии.

Контроль и регулирование ценообразования, своевременности снабжения медикаментами и оборудованием учреждений здравоохранения, обеспеченность населения в достаточном количестве всеми группами лекарственных средств также необходим со стороны государства.

Кроме того, сами пациенты, при соблюдении ими всех правил, могут значительно снизить нагрузку на систему здравоохранения и, при необходимости, получить весь спектр необходимой медицинской помощи. Важнейшей составляющей профилактической компании с населением являются все виды разъяснительных работ, направленных на просвещение в отношении предупреждение переноса инфекции и правил поведения при ее возникновении.

Что касается внутренних факторов, то можно выделить основные проблемные направления: невысокая управленческая квалификация менеджеров учреждений здравоохранения, нехватка помещений, необходимость в организации нескольких санпропускников в одном учреждении для снижения времени госпитализации пациентов, высокая нагрузка на службу экстренной медицинской помощи, разделение потоков пациентов и организация лечебно-диагностического процесса для

инфицированных, потенциально инфицированных и пациентов с другими заболеваниями.

Необходимо снизить нагрузку на врачей, внедрив консультирование пациентов по телефону, внедрение электронной регистратуры и выдача электронных листков нетрудоспособности, смс-оповещение, организация телемедицины и видеоконференций. Сбор и анализ оперативных данных, создание реестров пациентов позволить принимать своевременные решения.

Обеспечение медицинскими кадрами системы здравоохранения во всем мире является одной из основных задач. В условиях пандемии, в которой все жители земного шара живут на протяжении последних 12 месяцев, обеспеченность и рациональное использование медицинских кадров стало залогом выживания всего населения.

Подготовка и переподготовка медицинских работников, своевременные изменения в протоколы лечения, пересмотр стандартов обеспечения лечебных учреждений, обеспечение необходимыми средствами защиты сотрудников, создание зон отдыха для медицинских работников, расширение мотивационных механизмов, привлечение волонтеров и возврат пенсионеров - это основные вызовы, которые необходимо решить в кратчайшие сроки. Урегулирование перечисленных факторов позволит значительно повысить эффективность системы здравоохранения.

Немаловажное значение имеет сохранение психического здоровья и благополучия медицинских работников ввиду особенности воздействия пандемии COVID-19 и условий работы. Строгие меры биобезопасности (физическое истощение из-за защитного снаряжения, физическая изоляция, необходимость постоянной проинформированности и бдительности, необходимость придерживаться четких процедур), повышенные требования к условиям труда, страх заражения своих друзей или семей это те стрессоры, присущие вспышке COVID-19, поражающие медицинских работников. Это в свою очередь вызывает снижение продуктивности работы и требует использования специальных техник управления стрессом.

Очевидно, что только подготовленные управленцы здравоохранения, владеющие современными управленческими компетенциями и технологиями, способные решать, как стратегические, так и текущие первоочередные задачи, в условиях, приближенных к чрезвычайным, мотивированные на постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, необходимых для достижения необходимых целей, смогут осуществить преобразования, в которых нуждается система здравоохранения. А система в свое время должна быть гибкой, способной к быстрому преобразованию с учетом имеющихся ресурсов и возможностей.

Пандемия показала, что назрела необходимость не только в переформатировании системы здравоохранения и подходов в ее управлении, но и создании государственной системы биологической безопасности государства.

ПЕРСОНАЛ КОРПОРАТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Линник Б.Б.

*аспирант кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Современное состояние экономики характеризуется рассогласованием рынков рабочей силы, человеческого капитала и рынка образовательных услуг. Как следствие – изменение существующих бизнес-процессов, требует приращения новых компетенций, не сформированных в рамках программ высшего образования.

Заканчивая образовательное учреждение, трудоустраиваемый выпускник сталкивается с необходимостью конкретизации профессионального мастерства, своих умений, способностей и знаний, а также социальных устремлений, связанных с профессиональной деятельностью предприятия. Приращение этих знаний и формирование компетенций выпускника, способствует эффективному

проявлению профессиональных способностей и навыков.

Эти процессы исследуют многие авторы, исследующие вопросы повышения компетенций работников предприятий, организаций.

По результатам проведённых опросов руководителей производственных структур, С. В. Иванова делает вывод, что кадровый голод всё более ощутим и 70 % руководителей компаний считают развитие персонала основным приоритетом и лишь 11% планируют привлечение внешних, независимых экспертов [3].

А. М. Новиков рассматривает эпоху постиндустриализма как реализацию открытой, развивающейся образовательной системы, ставшей полностью зависимой от творческой реализации, самовыражения

сотрудников, начиная от инструктажа по технике безопасности и заканчивая формированием философских аспектов развития предприятия [6].

Системный подход к корпоративному образованию, заявленный А. Н. Галагузовым констатирует, что на государственном уровне необходимо правовое и нормативное закрепление статуса «корпоративного образования» для реализации основных функции образовательной системы предприятия, способной удовлетворить предложениям и растущему спросу на образовательные услуги в разных области бизнеса [2].

Динамическая информационная спираль развивающейся цифровой среды заставляет человека постоянно совершенствоваться т.к. количество и качество знаний, усвоенных при классическом обучении, недостаточно для обработки регулярно получаемого, современного объёма информации. Процесс «социализации» специалиста в коллективе обуславливается необходимостью понимания важности собственной деятельности, ее связи с работой сотрудников, осознанием собственной значимости и значимости существования членов коллектива. Многообразие формирующихся при этом видов финансовых, социально-общественных отношений и форм делает несущественным и лишним государственный контроль над процессом т.к. данная образовательная работа предприятия, организации подчинена исключительно их текущим и перспективным планам.

Взаимодействие образовательной системы с работодателями и рынком труда испытывает определенные сложности и противоречия т.к. существующая заинтересованность предприятия в выпускниках, сталкивается с проблемой качественного обеспечения и улучшения технической базы образовательной организации.

Оторванность работодателей от процессов разработки стандартов высшего образования, формирования перечня необходимых компетенций, неготовность существующих образовательных систем заниматься повышением квалификации на современном уровне, стимулирует

представителей рынка труда на создание чётких требований к навыкам, умениям и компетенциям выпускника [4].

Решение стратегических задач предприятия в современных условиях, ответы на вызовы времени, построение современного, конкурентоспособного предприятия, возможно только при участии специалистов, постоянно обновляющих свои знания и навыки, повышающих компетентность в ходе непрерывного системного обучения под задачи экономического развития компании. На этом основании строятся корпоративные образовательные системы, влияющие на корпоративную идеологию, формирующие имидж компании и её сотрудников, развивающие креативные подходы к созданию условий для развития и аккумуляции и реализации стратегических целей.

Объединение усилий «предприятие – образовательное учреждение», способно привнести качественно новые решения по снижению затрат на образование и, как следствие, на улучшение экономической стабильности, повышение конкурентоспособности предприятия, организации в целом.

Исследования Национального центра повышения качества образования (USA) пришли к тому, что 10% инвестиции в увеличение затрат, повышающих образовательный уровень сотрудников, способствуют возрастанию их производительности на 8,6%, а 10% повышение инвестиции в оборудование приводит к росту производительности всего лишь на 3,4% [4].

Поиск новых лиц приглашенных, для решения производственных задач, вместо обучения имеющегося контингента, уменьшает надежность их решения. Поэтому увеличение бюджета на обучение и его рациональное использование, при прочих равных условиях, существенно экономит инвестиционные расходы на новое оборудование.

Высокая мотивация обучающихся, определяет формирование «корпоративного духа» предприятия [1, с. 93]. Самоанализ личностных целей сотрудников, сопоставимый с задачами организации, способствует

выстраиванию, нацеленной на успех, эффективной команды. Корпоративное образование, при формировании команды, развивает следующие преимущества: повышение уровня квалификации и эффективности работы сотрудников, усиление лояльности персонала, расширение конкурентных преимуществ найма сотрудников [5].

Формирование корпоративных образовательных систем – объективная реальность, способствующая преодолению разрыва между работодателями и образовательными организациями в планировании и разработке новых компетенций обучающихся, повышении их квалификации в процессе получения непрерывного образования. Включение предприятия в процесс разработки образовательных стандартов, формирования перечня необходимых компетенций и требований к обучающемуся, оптимизирующих его (работодателя) расходы, повышает социально-экономические показатели компании. И определяет необходимость развития корпоративных образовательных систем.

Список используемых источников:

1. Галагузов, А. Н. Корпоративное образование: сущность и проблемы / А. Н. Галагузов // Сибирский педагогический журнал. – 2007. – № 1. – С. 89-98.
2. Галагузов, А. Н. О статусе корпоративного и дополнительного образования / А. Н. Галагузов // Профессиональное образование. - 2011. - N 4. - С. 28-29.
3. Иванова, С. В. О современном состоянии системы непрерывного образования в сфере бизнеса / С.В. Иванова // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2014. - №3 (18). - С. 66-80.
4. Иванова, С. В. Развитие системы непрерывного образования в сфере бизнеса: новые решения / С. В. Иванова // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2012. – № 2. - С. 122-135 .

5. Корпоративное обучение персонала: плюсы и минусы. Куда инвестировать – в себя или в сотрудников? - URL: <https://planfact.io/blog/posts/korporativnoe-obuchenie-personala-plyusy-i-minusy-kuda-investirovat-v-sebya-ili-v-sotrudnikov>

6. Новиков, А. М. Опыт корпоративного обучения – в образовательный процесс системы непрерывного образования / А.М. Новиков // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития : материалы 11-й междунар. конф. / Ленинград. гос. ун-т им. А.С. Пушкина [и др.] ; под науч. ред. Н.А. Лобанов, В.Н. Скворцов. - СПб., 2013. - Вып. 11, ч. 1. – С. 27-36.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ляхова Л.С.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Рассматривая современную организацию как социально-экономическую систему большинство авторов воспринимает ее как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой ресурсов и субъектов, образующих единое целое.

Основным системообразующим элементом такой системы является человек. Причем в организациях человек как стоит во главе органов управления организацией, так и является управляемым элементом системы, который с одной стороны использует природные, технические, финансовые и другие ресурсы, с другой - сам является ресурсом, эффективность использования которого существенно влияет на результативность функционирования и развития организации.

Рассуждая о роли человеческих ресурсов в развитии организации, следует отметить, что люди могут как положительно, так и отрицательно влиять на этот процесс. Исключительной особенностью человеческого, в отличие от остальных видов ресурсов является то, что один и тот же работник в зависимости от степени его лояльности к организации может трудиться с разной степенью отдачи.

Человек может являться как двигателем прогресса (разрабатывать нововведения в процессе функционирования организации, определять степень их социально-экономической эффективности, инициировать их внедрение и т.п.), так и быть его «тормозом» (оказывать сопротивления

нововведениям, саботировать разработку и принятие инновационных решений и т.п.).

Если рассматривать развитие организации как приобретение нового качества, необходимого для прогрессивных перемен и приспособления к новым условиям, то главной задачей любой организации является повышение роли человеческих ресурсов в данном процессе.

Учитывая актуальность данной проблемы, *целью исследования* является поиск путей повышения роли человеческих ресурсов в развитии отечественных организаций.

Говоря о повышении роли человеческих ресурсов в развитии организаций, предлагается рассматривать усиление только положительного влияния этого вида ресурсов на данный процесс.

Одно из ведущих мест в системе управления организацией занимает система управления персоналом. Именно она призвана обеспечить формирование и эффективное использование человеческих ресурсов организации. Современной теорией и практикой управления персоналом выработано большое число подходов, принципов, методов управления персоналом. Все они нацелены на организацию работы с персоналом, таким образом, чтобы достичь цели, стоящие перед организацией.

В настоящее время теоретически обоснована необходимость и целесообразность разработки и реализации кадровой политики организации, под которой обычно понимают совокупность осознанных и сформулированных руководством, норм, правил и принципов организации взаимоотношений между персоналом (управляемым элементом) и руководством (управляющими элементом) социально-экономической системы, позволяющих обеспечить эффективное функционирование и развитие последней.

Анализ практической деятельности современных организаций позволил говорить о том, что более 90% исследуемых предприятий не имеют четко сформулированной, а тем более, нормативно утвержденной кадровой

политики. Тем не мене, в общих чертах, она существует в представлениях практически всех руководителей. Учитывая сложность и низкую степень предсказуемости социально-экономической и политической обстановки в регионе, подавляющее большинство руководителей реализует пассивную кадровую политику. Для этого типа кадровой политики характерно отсутствие четкой программы по работе с персоналом, что вынуждает руководство экстренно реагировать на возникающие кадровые проблемы (длительный период закрытия имеющихся вакансий, ухудшение социально-психологического климата в коллективе, низкую степень адаптации вновь принятого персонала и, как следствие, либо его неполную производительность, либо его утрату и т.п.). Это вынуждает руководство сосредотачивать усилия на ликвидации негативных последствий неэффективной кадровой политики без анализа ситуации.

Основными аспектами кадровой политики, реализуемыми практически во всех организациях, являются: привлечение и отбор персонала, организация информации о кадрах. В организациях, представителях органов государственной власти и местного самоуправления, государственных образовательных и медицинских учреждениях наблюдается активизация работы по формированию кадрового резерва, аттестации и развитию персонала.

В то же время, самыми непроработанными аспектами остаются управление адаптацией персонала, формирование системы его комплексной оценки, а также анализ эффективности использования персонала, управление карьерой персонала и кадровой безопасностью организации.

Самой главной проблемой, существенно снижающей эффективность всех кадровых мероприятий, является отсутствие четкой взаимосвязи между всеми структурными элементами кадровой политики. Работа служб управления персоналом (представителями которых зачастую являются один-два человека) сводится в основном к выполнению функций кадрового администрирования и делопроизводства. Это обуславливает трудности

формирования и эффективного использования кадрового потенциала, способного обеспечивать развитие организации.

Основной причиной отсутствия четко разработанной, понятной для руководителей всех уровней управления организацией, письменно сформулированной и нормативно утвержденной, кадровой политики является отсутствие времени и финансовых ресурсов, необходимых для обеспечения процесса разработки кадровой политики организации.

В тоже время Донецкая Народная Республика обладает существенным потенциалом для решения вышеперечисленных проблем. Практически в каждом государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования республики готовят специалистов по управлению персоналом. К примеру, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», ежегодно реализует основные образовательные программы бакалавриата и магистратуры по направлениям подготовки 38.03.03 и 38.04.03 «Управление персоналом». Где ежегодно на старших курсах обучается более 50 будущих профессионалов своего дела.

Учитывая нормативно закреплённую практико-ориентированность обучения, Государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (квалификация «магистр») утвержденным приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 №57-НП, предусмотрено значительное увеличение объема времени, предусмотренного для прохождения обучающимися производственной практики. Этот вид практики ориентирован на формирование, закрепление и развитие практических навыков, связанных с будущей профессиональной деятельностью в сфере управления персоналом.

Обучающиеся по вышеупомянутому направлению подготовки, обладая определенным набором знаний, умений и навыков в сфере управления персоналом, под руководством профессорско-преподавательского состава

кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонАУиГС», в рамках проведения научно-исследовательских работ и прохождения производственных практик, могут восполнить недостаток временных и организационных ресурсов, необходимых для разработки и апробации эффективной кадровой политики любой заинтересованной организации.

При этом каждая из сторон получит ряд преимуществ, основные из которых приведены в табл. 1.

Таблица 1

Преимущества сторон организации научно-практического взаимодействия
в сфере управления персоналом

| Организация | Образовательное учреждение |
|--|---|
| Проведение всесторонней оценки собственного кадрового потенциала | Обеспечение условий для организации эффективного практико-ориентированного обучения |
| Выявление «проблемных» вопросов формирования и реализации собственной кадровой политики | Развитие у обучающихся профессиональных навыков в сфере управления персоналом |
| Комплекс предложений и рекомендаций по совершенствованию собственной кадровой политики | Сбор и систематизацию данных, необходимых для изучения проблем в сфере труда и социально-трудовых отношений |
| Научно-техническое сопровождение реализации мероприятий по совершенствованию собственной кадровой политики | Возможность апробации научно-исследовательских разработок в сфере управления персоналом |

Выводы. Современная организация является организационно-экономической системой, в развитие которой существенно зависит от наличия и эффективности использования человеческих ресурсов. Одним из действенных инструментов повышения положительной роли человеческих ресурсов в развитии организации является эффективная кадровая политика. В настоящее время в большинстве организаций Донецкой Народной

Республики этот инструмент используется недостаточно эффективно по причине ограниченности организационного, кадрового и финансового обеспечения. Одним из путей решения данных проблем является взаимовыгодного сотрудничества между организациями и образовательными учреждениями. Обеспечение такого сотрудничества позволит повысить роль человеческих ресурсов в развитии любой заинтересованной организации.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Морева Е.Н.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

На сегодняшний день проводимые современные исследования экономического роста направлены не на показатели производства, как это было ранее, а на показатели уровня и качества жизни членов общества. Такая тенденция именуется как «гуманизация экономического роста». Характерной чертой является факт, что человек здесь раскрывается не просто как средство, но и как конечный результат развития. Такое изменение итоговой задачи экономического роста обуславливается значительной трансформацией всех составляющих элементов процесса общественного воспроизводства. Гуманизация экономического роста является социально-экономическим явлением, акцентирующим внимание именно на человеке, его потребностях и возможностях [3, с. 114].

Современная экономическая литература наполнена понятиями «факторы экономического роста» и «факторы производства», которые сегодня рассматриваются как синонимы. Исходя из того, что экономический рост выступает в качестве результата расширенного воспроизводства, считаем нужным изучать все факторы, действующие на абсолютно всех стадиях воспроизводственного процесса, то есть в ходе производства, распределения, обмена и потребления. Следовательно, исходным понятием, охватывающим все остальные, выступает понятие «факторы экономического роста».

В ходе воспроизводственного цикла выделяются такие факторы экономического роста:

- предложение (труд, земля, капитал, научно-технический прогресс и т.д.);

- спрос (уровень и качество потребностей членов общества, предельная склонность к потреблению, уровень доходов, налоги и т.д.);

- распределение (различные инфраструктуры государства по распределению ресурсов и продукции) [1, с. 58].

Первую попытку детального анализа и выявления взаимосвязи между темпами экономического роста и характеристиками человеческих ресурсов предпринял английский экономист Т.Р. Мальтус, считающий, что люди крайне ограничены средствами существования. Согласно современной точке зрения, названный тезис не является действительным, потому что исследователь использовал некорректную миграционную статистику, а в качестве основы взял закон уменьшающегося плодородия почвы, считая, что ни накопление капитала, ни научно-технический прогресс не могут компенсировать ограниченность природных ресурсов.

Существующие на сегодняшний день, более новые теории экономического роста акцентируют внимание на качественных характеристиках человеческих ресурсов: уровень образования, способности, мотивация, инновационная активность, состояние здоровья и т.д. [2, с. 133]. Производственные качества работника - это человеческий капитал. Как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала встречается в 50-х гг. XX в. в работах Г. Беккера, Т. Шульца и других экономистов. Именно благодаря трудам этих исследователей, человеческий капитал рассматривается как ключевой производительный фактор постиндустриальной экономики [5, с. 166].

Интегральным показателем качества человеческих ресурсов выступает индекс развития человеческого потенциала, который был разработан в рамках Программы развития ООН. Россия занимает шестьдесят шестое место и относится к государствам с высоким значением индекса (0,755) [4, с. 86].

Выводы. На сегодняшний день проводимые современные исследования экономического роста направлены не на показатели производства, как это было ранее, а на показатели уровня и качества жизни членов общества. Такая

тенденция именуется как «гуманизация экономического роста». Существующие на сегодняшний день, более новые теории экономического роста акцентируют внимание на качественных характеристиках человеческих ресурсов: уровень образования, способности, мотивация, инновационная активность, состояние здоровья и т.д. Производственные качества работника - это человеческий капитал. В условиях трансформации процесса общественного воспроизводства в качественно новое инновационное состояние человеческие ресурсы становятся системообразующим фактором экономического роста. Исследования в сфере воспроизводства человеческих ресурсов, их количественного и качественного состава, а также их влияние на экономический рост являются актуальными для экономической науки.

Список использованных источников

6. Аришина, Н. И. Социально-экономические системы: проблемы и пути развития/ Н.И. Аришина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ДРОФА, 2018. - 237 с.

7. Каланчукова, И.С. Человек и экономика. Их взаимосвязь и взаимозависимость/ И.С. Каланчукова, Л. И. Сонечкина. - М.: Ювента, 2017. - 261 с.

8. Лабарачук, Л.Н. Специфика социальной рыночной экономики / Л.Н. Лабарачук, С. Ю. Мащерякова. - М.: ВЛАДОС, 2017. - 235 с.

9. Пичугина, Н.Т. Социальная политика: учебник / Н.Т. Пичугина, Г.А. Айдашева. - М.: «Научная книга», 2015. - 124 с.

10. Тимофеев, Н.Т. Человеческие ресурсы современной России/ Н.Т. Тимофеев. - М.: Линка-Пресс, 2015. - 350 с.

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Никольская А.С.
ассистент кафедры управления
персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Одной из важных составляющих укрепления системы здравоохранения является развитие кадровых ресурсов. Во всём мире эффективность системы здравоохранения и качество медицинских услуг зависят от показателей деятельности работников, которые определяются их знаниями, умениями и мотивацией.

Международный опыт, в частности опыт Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), свидетельствует о том, что среди организационных изменений, касающихся повышения эффективности систем здравоохранения, наибольшего успеха достигают действия, предпринимаемые в области управления кадрами.

Имеется множество исследований, свидетельствующих о позитивном влиянии количества, качества подготовки работников здравоохранения, плотности их распределения на результаты различных мероприятий в сфере здравоохранения и в целом на здоровье людей. В соответствии с определением ВОЗ, работниками здравоохранения являются люди, профессия которых в соответствии с установленным законодательством направлена на укрепление здоровья. К ним относятся специалисты, предоставляющие медицинские услуги (врачи, фельдшеры, медицинские сёстры (братья), лаборанты, фармацевты), административные и вспомогательные работники (санитары, медицинские статистики, дезинфекторы др.). В мире насчитывается около 60 миллионов работников здравоохранения.

Оказанием медицинских услуг заняты две трети работников здравоохранения; одна треть занята административной и вспомогательной деятельностью.

Кадровый кризис в здравоохранении признается мировым сообществом. Трудности и препятствия профессионального развития медицинских кадров обусловлены нехваткой персонала, предоставляющего первичную медико-санитарную помощь.

Современные проблемы развития кадров здравоохранения в мире связаны с дефицитом персонала, оказывающего первичную медицинскую помощь, избытком специалистов с высшим образованием узкого профиля, непропорционального соотношения численности врачей и среднего медицинского персонала, излишнее количество медицинских работников в больших городах [1, с. 122].

Неоднократно отмечалась зависимость показателей здоровья от отношения количества работников здравоохранения к численности населения.

Доказано, что существует прямая связь между отношением количества работников здравоохранения к численности населения и показателями здоровья. Глобальная нехватка работников усугубляется имеющимся дисбалансом внутри стран. В отдалённых районах имеет место нехватка высококвалифицированных работников.

Уровень профессиональной подготовки специалистов в различных странах неодинаковый. Также имеются различия в соотношении численности вспомогательного персонала к работникам с высшим образованием. В экономически развитых странах на одного врача приходится четыре медсестры; в развивающихся странах на одного врача приходится одна медсестра.

В последние десятилетия во многих экономически развитых странах отмечается тенденция повышения роли и значимости работников, занятых на административных (руководящих) должностях. Руководителями

медицинских центров и клиник становятся профессиональные управленцы без дипломов о высшем медицинском образовании.

Профессиональное развитие работников здравоохранения обеспечивается совместными усилиями государства, общества, профессиональных медицинских союзов. На органы власти возложена задача регулирования рынка труда медицинских работников, кадрового обеспечения лечебных учреждений, контроль над системой обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов [2, с. 101].

Повышению уровня профессиональной подготовки способствуют инициированные ВОЗ региональные обсерватории кадровых ресурсов. В них обобщается положительный опыт применения и апробации различных методик, который может быть использован в различных регионах.

Таким образом, кадровая политика зарубежных стран направлена на повышение трудовой отдачи медицинских работников за счёт обновления системы обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, широкого использования административных методов управления.

Список использованных источников

1. Сулова, Ю.Ю. Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиций заинтересованных пользователей / Ю.Ю. Сулова, Е.В. Белоногова // Российское предпринимательство. – 2011. – Том 12. – № 8. – С. 119-124.

2. Лобцова, О.В. Стимулирование труда работников / О.В. Лобцова// Вестник Забайкальского государственного университета: научный журнал. - 2007. - №3. – С. 97 - 103.

**РОЛЬ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ
ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ
СИСТЕМЫ ЖКХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Новикова Ю.В.

*ассистент кафедры менеджмента
строительных организаций*

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры», г. Макеевка*

Литвинов Р.В.

*аспирант кафедры менеджмента
строительных организаций*

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры», г. Макеевка*

Иванов М.Ф.

*докт. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой
менеджмента строительных организаций*

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры», г. Макеевка*

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) представляет собой одну из важнейших составляющих общенациональной социально-экономической системы государства. Одновременно ЖКХ – это сложная многоотраслевая система, которая формирует соответствующие уровень и качество жизни населения, обеспечивает функционирование социальной и производственной инфраструктуры территории и во многом определяет ее социально-экономический потенциал. В настоящее время ЖКХ в Донецкой Народной Республики (ДНР) сталкивается со множеством кризисных ситуаций, которые характеризуются отсутствием необходимых финансовых ресурсов как для эксплуатации существующих, так и для восстановления разрушенных

объектов ЖКХ, а, следовательно, и дефицитом кадров на предприятиях ЖКХ, их низкой мотивацией и эффективностью труда, и отсутствием инвестиций для восстановления и развития объектов ЖКХ и т.д.

В условиях дефицита бюджетных средств в ДНР актуальной проблемой является проблема привлечения инвестиций в восстановление и развитие народного хозяйства ДНР в целом, а также предприятий и объектов ЖКХ в частности. Учитывая важность ЖКХ в социально-экономической системе государства, вышеназванная проблема требует своего быстрее решения. Среди важнейших путей решения данной проблемы является повышение роли кадровых ресурсов организаций, связанных с привлечением инвестиций в развитие предприятий ЖКХ в ДНР. При этом необходимо учитывать всю сложность вышеназванной проблемы, связанной с «непризнанностью» территории ДНР, низким уровнем ее инвестиционной привлекательности, отсутствием необходимой нормативно-правовой базы, высоким уровнем разрушений объектов инфраструктуры ЖКХ и т.д.

Рассмотрению проблемы привлечения инвестиций в проекты на «непризнанных» территориях посвящены исследования Полшкова Ю.Н., Джигоевой И.К. и др. [1; 2]. При этом данные территории обозначаются как территории с особым статусом или приграничные. Однако исследования роли кадровых ресурсов организаций для решения проблемы привлечения инвестиций в проекты на территории в обычных условиях, а тем более на территориях с особым статусом, не получили должного внимания.

Изучение научных публикаций по проблеме привлечения частных инвестиций в объекты ЖКХ в Российской Федерации показало, что в настоящее время в условиях недостаточности бюджетных средств реконструкция и модернизация объектов коммунальной инфраструктуры за счет частных инвестиций - одна из важнейших задач, которую должны решать органы местного самоуправления [3]. Успешная реализация мероприятий по привлечению инвестиций в объекты ЖКХ невозможна без квалифицированных кадров. При этом отмечают в первую очередь важную

роль управленческих кадров, которые на всех уровнях и во всех организациях должны принимать правильные управленческие решения по привлечению инвестиций. Для этого требуется комплексная работа по подготовке и обучению, повышению квалификации соответствующих кадровых ресурсов.

Анализ существующего организационного механизма по привлечению инвестиций в проекты различных объектов народного хозяйства ДНР показывает наличие множества нерешенных вопросов на сегодняшний день. Это касается и привлечения инвестиций в организации и объекты системы ЖКХ. В качестве одной из приоритетных задач в данном случае выступает усиление роли кадровых ресурсов, подготовленных и заинтересованных в решении проблемы привлечения инвестиций на соответствующие проекты и объекты в ДНР. Одновременно в сложившихся условиях в органах государственного управления Республики отсутствуют квалифицированные управленческие и другие кадры для решения проблемы привлечения инвестиций в современных условиях. Таким образом в сложившихся условиях для ДНР повышение уровня квалификации кадровых ресурсов организаций всех уровней по решению проблем привлечения инвестиций в Республику в целом, а также в развитие предприятий системы ЖКХ, является задачей первостепенной важности, которую необходимо незамедлительно решать.

Список использованных источников

1. Полшков, Ю.Н. Управление экономикой региона с особым статусом: монография / Ю. Н. Полшков ; под науч. ред. А. В. Половяна ; М-во образования и науки Донецкой Народной Республики, Донецкий нац. ун-т. - Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального ун-та, 2016. - 331 с.

2. Джиева, И.К. Трансформация экономики приграничного региона на примере Южной Осетии / И.К.Джиева // Региональная экономика: теория и практика, 2009. - №23(116). – С. 20-23.

3. Смолина, Л.Ф. Механизм привлечения частных инвестиций в ЖКХ в рамках реализации Национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» / Л.Ф.Смолина // Новости теплоснабжения, 2006. - №5(69) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rosteplo.ru/Tech_stat/stat_shablon.php?id=2399

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Павловец А.С.
ассистент кафедры управления
персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Основу концепции управления человеческими ресурсами в настоящее время составляет возрастающая роль личности сотрудника, познание его мотивационных установок, умение их создавать и ориентировать согласно задачам, стоящими перед предприятием.

Подготовка компетентного персонала, способного к продуктивной работе в современных рыночных условиях, его рациональное структурное и пространственное размещение, изменение культуры управления фирмы, в конце концов, находится в зависимости от производительности функционирования службы управления персоналом и считается гарантией успеха предприятия. Без компетентных и обученных служащих ни одна организация не в состоянии создать отлично работающую систему [1, с. 103].

Значительный вклад в решении проблем развития персонала сделано отечественными и зарубежными учеными и практиками, среди которых А. Амосов, А. Атаева, В. Веснин, Н. Гавкалова, А. Егоршин, В. Ковалев, Н. Маркова, Е. Моргунов и др. Вопрос по управлению развитием персонала исследовались такими учеными, как В. Савченко, Т. Збрицкая, Г. Савченко. Мировой опыт профессионального обучения квалифицированных работников исследовали А. Ворначев, А. Бойко, Ю. Кравец.

В современных условиях, характеризующихся скорым устареванием знаний и умений, готовность и способность организации прилагать усилия и создавать возможности для повышения квалификации своих сотрудников является одним из важнейших факторов успешной и эффективной

деятельности. Очень быстро изменяются как внешние, так и внутренние условия функционирования организации, что ставит большинство отечественных предприятий перед необходимостью подготовки и переподготовки персонала к работе в новых условиях. Меняются также методы и принципы, на основе которых осуществляется управление коллективом. Новые, более сложные задачи, стоящие перед современной организацией, вынуждают руководство вносить изменения в систему управления персоналом. Основным принципом управления становится обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки членов трудового коллектива.

Изучение и применение зарубежного опыта развития компетентности персонала служит основой для совершенствования процессов управления персоналом отечественных предприятий, что определяет актуальность исследований в этой области.

Зарубежными предприятиями и организациями накоплен существенный опыт добровольной инициативы владельцев и руководителей решения вопросов профессионального развития сотрудников. В первую очередь это относится к наукоёмким предприятиям. Финансирование обучения из средств работодателя обговаривается при заключении коллективного соглашения с коллективом.

В последнее время в США и европейских государствах с учетом японского опыта разработаны всевозможные модели развития персонала. Как правило, эти модели содержат следующие блоки: персонал организации; детализированный учет знаний и умений сотрудников при назначении их на главные должности в организации; стиль и культура деловых взаимоотношений в данной организации; долгосрочные цели развития предприятий.

В основе системы развития компетентности персонала японских организаций преимуществом является принцип «человеческого потенциала», который подразумевает выдвижение на первый план возможность

сотрудника проявлять и развивать свои способности, получая от своей работы удовольствие. Повышение человеческого потенциала усиливает социальную безопасность сотрудника, его позиции в коллективе как профессионала, обладающего всеми необходимыми знаниями, умениями и навыками, востребованными для решения сложных производственных задач. Этот принцип может быть охарактеризован как принцип развития [2, с. 87].

В японской практике управления используются подходы, использующие коммуникации «снизу - вверх», когда каждый работник несет свою долю ответственности. Все решения обсуждаются участниками коллектива, и мнение каждого принимается во внимание при выработке решения.

В то же время на профессиональную подготовку, изучение и переобучение собственных сотрудников американские организации тратят огромные денежные и материальные ресурсы. Это обосновано тем, что необходимая квалификация служащих прямо пропорционально воздействует на выгоду фирмы. Залогом успеха работы всего предприятия во многом является подъем значения познаний, персонального и массового интеллектуального человеческого потенциала. В следствие этого американские компании выделяют крупные средства на профессиональную подготовку и переподготовку собственных служащих. Имеется динамика стойкого увеличения вложений в человека, собственно, что говорит о осознании и принятии человека и его профессиональной компетентности как главного из определяющих компонентов в достижении успешности деятельности предприятия, ключевых факторов повышения его конкурентоспособности [4, с. 56].

Большинство американских фирм придерживаются «вертикальной модели» построения карьеры для специалистов и руководителей, ориентированной на профессиональное развитие финансиста как именно финансиста. Сотрудник, имеющий стаж работы в одной организации десять лет и более и при этом не добившийся служебного продвижения, считается согласно американским неофициальным стандартам неудачником [5, с. 78].

Что касается европейских государств, то, в основном, крупные европейские предприятия открывают собственные учебные центры, институты, университеты, где проходит обучение их персонал. Обучение осуществляется в виде повышения квалификации, профессиональной переподготовки для руководителей и специалистов. Главным образом, это осуществляется через курсы повышения квалификации, консультации для менеджеров высшего звена и специалистов, различные тренинги. Необходимо отметить, что обучение и развитие персонала осуществляется в рамках системы, предполагающая освоение теоретических знаний и приобретение практических навыков. Теоретическую часть слушатели осваивают в учебных аудиториях, а практическую – на производственном участке [3, с. 66].

Профессиональная подготовка и обучение персонала на европейских предприятиях носит в основном системный и непрерывный характер. Это подтверждается тем, что на предприятиях постоянно осуществляется анализ необходимости в обновлении знаний и навыков и планирование использования работников, прошедших обучение, в будущем.

Выводы. Знание теоретических тенденций и образовавшейся зарубежной практики в области развития компетентности персонала может способствовать совершенствованию эффективности системы управления персоналом на отечественных предприятиях.

Список использованных источников

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / А.П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 464 с.
2. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / А.А. Литвинюк, С.Ж. Гончарова, В.В. Данилочкина. – М.: Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.

3. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 811 с.

4. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 323 с.

5. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Т.Н. Лобанова. - Москва: Юрайт, 2015. - 482 с.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СИСТЕМООБРАЗУЮЩЕГО ФАКТОРА В РАЗЛИЧНЫХ СИСТЕМАХ ОТНОШЕНИЙ

Палкина М.А.

*ассистент кафедры экономической теории
и информационно-стоимостного инжиниринга
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры», г. Макеевка*

Качество жизни – категория, характеризующая совокупность определённых условий жизнедеятельности человека. Изучение параметров формирования и использования таких условий, позволяет сделать вывод о том, что такие параметры определяются особенностями отношений субъектов, задействованных в процессе. Такие отношения могут реализовываться в системах: «государство – человек (общество – государство – человек)», «человек – человек», «человек - природа» «производство – человек».

Исходя из того факта, что определяющим фактором признания системы как таковой является выделение системообразующего для ее элементов фактора, отождествление каждой из групп указанных отношений с системой предполагает, в первую очередь, его выделение.

Изучение научных работ отечественных и зарубежных ученых позволяет отметить отсутствие чётко сформулированной и дельно обоснованной научным сообществом позиции в понимании системообразующего фактора в указанных выше системах. Отдельные элементы его представления в системах отношений «государство – человек (общество – государство – человек)». Так, детальное ознакомление с работой И.Л. Мамонова позволяет сделать вывод о том, что в качестве системообразующего фактора таких отношений учёный рассматривает возможность решения проблем человека и общества с гарантированным

соблюдением их прав, обеспечивающимся функционированием государственных институтов [1]. Схожее мнение имеет и коллектив авторов в лице Э.В. Пешиной, Н.А. Истоминой и А.П. Анкудиновой, которые считают, что фактором, объединяющим отношения государства и человека в единую систему, является возможность реализации потребности населения в поддержании экономических и социальных взаимосвязей между ним и широким кругом иных субъектов: предприятиями, организациями, учреждениями, общественными объединениями и пр., а также в среде самого населения [2]. Таким образом, выделяя человека в качестве основной единицы, определяющей характер реализации отношений в системах «человек-государство» и «человек-общество-государство», в качестве их системообразующего фактора отмечают потребность людей (возможность реализации такой потребности) в институциональном обеспечении соблюдения человеческих прав, координации различных социально-экономических взаимодействий.

Анализ публикаций, посвящённых изучению системы отношений «человек-человек» также не даёт чёткого представления о системообразующих факторах. Так своей работе А.А. Смирная в качестве системообразующего фактора системы «человек-человек» определяет реализацию равноправного взаимодействия между субъектами системы с целью достижения адекватных целей, в том числе в условиях эмоционально напряженных обстоятельств [3]. Несколько иное понимание причин возникновения системы «человек-человек» имеет и А.Н. Ходусов, который в своей работе в качестве формирующего систему фактора видит стремление людей к методологической рефлексии, путём перенятия опыта у окружающих субъектов [4].

Многие авторы рассматривают систему взаимоотношений «человек-человек» исключительно через призму профессиональной деятельности, в которой системообразующим фактором выступает выполнение трудовых функций путем где предметом интереса работника является распознавания,

обслуживания, преобразования социальных систем, сообществ, групп населения, людей разного возраста [5].

Исходя из этого учёные, изучавшие систему отношений «человек-человек», в качестве ее системообразующего фактора принимают необходимость индивидов выполнять трудовые обязанности, связанные со взаимодействием с другими людьми без учёта причин выбора данного типа профессии. Также стоит отметить, что все авторы подчёркивают, что влияние элементов системы «человек-человек» взаимно и должно происходить в форме равноправного диалога.

Также значимую роль во взаимоотношениях человека и окружающего мира занимает система «человек-природа». Так М. Гассий определяет эту систему взаимоотношений как гармонизацию отношений человека и окружающей его среды, которая строится на базе поддержания баланса интересов в использовании ресурсов этой среды и ее сохранении [6]. Е.В. Титов и Е.О. Черкашин отождествляют систему отношений «человек-природа» с трудовой деятельностью и определяют ее как преобразование свойств объектов живой и неживой природы, которое обеспечивает удовлетворение физиологических и социальных потребностей человека; на преобразование изменённых человеком свойств объектов живой и неживой природы для возвращения их в естественное состояние [7].

Таким образом можно судить о том, что ученые считают основой взаимоотношений в системе «человек-природа» равновесие между удовлетворением общественных потребностей и сохранением экологического баланса окружающего мира.

Соответствие отношений «производство – человек» признакам системы так или иначе нашло своё отражение в следующих работах. В работе Л. Санковой, и Л. Отставновой оно обосновано посредством выделения системообразующего фактора в виде создания благ, удовлетворяющих потребности населения и общества. В качестве основных подсистем авторами отмечены две, первая из которых связана с производством [8], а

вторая относится непосредственно к субъекту производственного процесса – человеку [9]. В работе С. Рогожина и Т. Рогожиной [10] система «человек – производство» представлена как искусственно созданный набор взаимодействующих между собой элементов и подсистем, предназначенных для достижения определённых целей. Основу системы отношений, по мнению автора, составляет взаимодействие в соответствии с получаемой производственной информацией от человека, обладающего рабочей силой, с одной стороны, и производства, включающего средства и предметы труда, а также процесс организации производственной и управленческой деятельности с другой [11].

Соглашаясь с тем фактом, что система отношений «человек-производство» возникает в том случае, когда некое количество субъектов общества определили своей целью достижение улучшения качества собственной жизни (как материальные, так и социальные аспекты), но выбрали различные пути ее достижения (предпринимательство или трудоустройство), тем самым сформировав взаимосвязи, формирующее такой элемент системы как производство.

Список использованных источников

1. Мамонов, И.Л. Место человека в системе «человек – общество – государство» / И.Л. Мамонов // Личность, общество, государство, право. Проблемы соотношения и взаимодействия: материалы международной научно-практической конференции, 15-16 октября 2011 года. - Пенза - Сургут – Прага: Научно-издательский центр «Социосфера», 2011. – С. 63-64.

2. Пешина, Э.В. Финансовые потоки в системе «Государство – человек»: теоретические основы и особенности в Российской Федерации / Э.В. Пешина, Н.А. Истомина, А.П. Анкудинова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2012. – №47(137). – С. 9-14.

3. Смирная, А.А. Формирование коммуникативной компетентности обучающихся разнопрофильных ВУЗов / А.А. Смирная // Психология в

системе социально-производственных отношений : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 20 апреля 2019 г., Красноярск; СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2019. – С. 95-99.

4. Ходусов, А.Н. Инициирование методологической рефлексии специалистов системы «человек-человек» / Ходусов А.Н. // Вестник Мордовского университета. – 2009. – № 2. – С. 53-58.

5. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А. Климов. – 4-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.

6. Гассий, М. Человек vs природа: правовые проблемы и решения / М. Гассий // Сфера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ifacademy.ru/sphere/post/chelovek-vs-priroda-pravovye-problemy-i-resheniya>

7. Титов, Е.В. Сфера экологии как предметная область деятельности / Е.В. Титов, Е.О. Черкашин // Международная научно-практическая конференция «Образовательное пространство в информационную эпоху - 2019»: сборник научных трудов; под ред. С.В. Ивановой. - М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО», 2019. – С. 138-148.

8. Санкова, Л.В. Развитие системы отношений «человек – производство»: глобальные тренды и локальные ограничения / Л.В. Санкова, Л.А. Отставнова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – № 7 (141). – С. 96-105.

9. Отставанова, Л.А. Исследовательские подходы к анализу отношений «человек-производство» / Л.А. Отставанова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2014. - №2(30) – С. 17-24.

10. Рогожин, С.В. Теория организации : учеб. пос. / С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина. – М. : Экзамен, 2004. – 320 с.

11. Отставнова, Л.А. Системный подход к исследованию отношений «человек – производство» / Л.А. Отставнова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. - 2012. - № 2 (31). – С. 178-184.

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Петенко А.В.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Внедрение системы управления информационной безопасностью является добровольным. С этой точки зрения именно организация принимает решение о внедрении системы менеджмента, соответствующей требованиям стандарта ISO/IEC 27001.

Получение этой сертификации является косвенным доказательством того, что организация соответствует обязательным нормативным требованиям, предъявляемым правовой системой. Существуют системы информационной безопасности. К ним относятся:

Операторы основных услуг - например, предприятия по производству электроэнергии, нефти и газа, операторы распределительных систем, операторы промышленных систем, предприятия сектора воздушного и железнодорожного транспорта, банковского сектора, здравоохранения, поставщики питьевой воды, поставщики отдельных цифровых услуг, субъекты, обрабатывающие персональные данные.

Организации все чаще принимают решение о внедрении системы управления информационной безопасностью в соответствии с отраслевыми требованиями или в целях укрепления доверия своих клиентов.

В большинстве организаций, особенно в коммерческих организациях, большая часть того, что происходит, в основном состоит из транзакций. Транзакция - это записанное событие, имеющее отношение к обычным деловым операциям. Сюда относится все, что касается продукта или услуги, которыми занимается организация: производство, дистрибуция, продажа,

заказ и инвентаризация. Сюда также входят закупленные материалы, нанятые сотрудники, уплаченные налоги и так далее [1, с. 216]. Сегодня в большинстве организаций основная часть таких операций фиксируется в компьютерной информационной системе.

Компьютерные информационные системы - это системы, которые, как правило, имеют чётко определённые входы и выходы, которые позволяют и обеспечивают необходимые средства для точного и эффективного управления организационным процессом. Это могут быть продажи, заказ или учет персонала. Информационная система - это совокупность людей, процедур, программного обеспечения, аппаратных средств и данных. Подключение позволяет компьютерам подключаться и обмениваться информацией, что значительно расширяет возможности и полезность информационной системы. Компьютерные информационные системы предназначены для снижения стресса при управлении предприятиями или организационными процедурами [2, с. 339].

Управляющая информационная система (УИС) является одним из основных видов компьютерных информационных систем. Она использует базу данных организации в производстве хорошо структурированных форм отчетов.

Развитие кадрового менеджмента восходит к периоду Первой мировой войны около 1915 года и стало основой развития школы человеческих отношений 1935-1950 годов. В одном из исследований Элтона Мэйо обнаружил, что психологические факторы, а также социальные факторы влияют на людей на работе, а не физические факторы.

Причины развития системы управления персоналом:

1) в результате усиления влияния профсоюзов традиционное кадровое администрирование брало на себя роль умиротворения профсоюзов, чтобы руководство могло быть свободным и могло управлять компаниями без вмешательства со стороны работодателей;

2) разработка минимальных размеров оплаты труда с низкими издержками и индивидуальное законодательство увеличили потребность в коллективе специалистов по персоналу;

3) увеличение размеров предприятий и других организаций.

Управление человеческими ресурсами остаётся наиболее сложным аспектом деятельности многих организаций. На самом деле именно это было причиной того, что большинство учёных-управленцев в своих исследованиях определили управление персоналом как основу любой организации.

Для улучшения работы компаний необходимо создать CRM - систему, которая с одной стороны решает задачи, которые направлены на удовлетворение и сдерживание наплыва клиентов, с другой, - служит оптимизацией деятельности компании, сокращает затраты, которые связаны с поиском и обработкой информации, анализом данных, управлением продажами и т.п.

Внедрение CRM - системы имеет такие преимущества:

- «чистые» клиентские данные. Основа всех CRM- систем – это клиентская база и опыт взаимодействия с клиентами компании. Клиентская база формируется, как правило, на полгода;

- все данные, которые известны о клиенте с CRM - системой сложно потерять, перепутать. Также, если становятся известны новые данные или любые изменения, то существующую информацию легко можно дополнить и исправить;

- уменьшается достоверность ошибок в работе сотрудников компании;

- прозрачность труда работников для руководства, которое позволяет отследить нагрузку сотрудников и дела, которыми они занимаются;

- возможность формирования оперативных отчётов о ходе и возможности быстрого реагирования;

- возможность ранжирования клиентов. Если необходимо сосредоточиться на удержании и повышении лояльности наиболее прибыльных клиентов, то сначала надо их ранжировать, то есть система

позволяет увидеть принцип Парето в действии – 20% клиентов делают 80% продажи;

- система позволяет снизить причины неудач компании;
- система помогает правильно вести себя в кризисной ситуации.

Авторская версия CRM- систему предусматривает три блока:

- поиск клиентов. Котировка ставок. Заключение договора на транспортно-экспедиторское обслуживание;

- организация перевозок. Приём заявок на перевозку от клиента и начало «труда». Организация перевозки. Получение документов для оформления от клиентов. Подготовка пакет документов для оформления груза. Экспедирование груза. Организация перевозки (авто);

- финансовая деятельность. Аналитическая часть. Учёт других затрат. Выставление клиенту счета за транспортно-экспедиторское обслуживание.

Внедрение данной системы позволяет получить следующие результаты. Так, если вся информация содержит 234 ячейки в системе, то сейлс-менеджеры используют 183 ячейки (78,2% от общего объёма), экспедиторский отдел – 161 (68,8%), финансовый отдел – 144 (61,5%).

При внедрении CRM- системы на предприятии менеджеры будут вносить только 25,2% своей информации; экспедиторы – 34,2%; финансисты – 20,9%. Это позволяет снизить трудоёмкость работ, которые выполняют работники компании. Так, внедрение данной системы позволяет сэкономить 32,2% времени менеджерам, 49,7% - экспедиторам, 34,0% - финансистам.

Список использованных источников

1. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. – Москва: Проспект, 2016. - 688 с.

2. Кибанов, А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – Москва: Проспект, 2017. - 788 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Потоловская И.Ю.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Ляхова Л.С.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Для того, чтобы организация благополучно справлялось с поставленными целями и задачами необходим персонал с определёнными навыками, способностями, профессией и опытом. Таких людей сначала необходимо найти на рынке труда, оценить их профессиональные и деловые качества, отобрать и ввести в структуру организации. С этой целью управленцы применяют различные кадровые технологии. Одной из таких технологий является оценка персонала.

Актуальность данной проблемы определяется тем, что рано или поздно все организации сталкиваются с проблемами оценки персонала. Она обеспечивает получение обширной и достоверной информации о будущем или числящемся в штате сотруднике. Оценка персонала даёт возможность не только приобрести нужные сведения о тех или иных работниках и выявить насколько они соответствуют занимаемым должностям, но и повысить эффективность управления и мотивацию персонала.

В научной литературе изложены отдельные аспекты оценки персонала [1; 2]. Несмотря на то, что в настоящее время существует достаточно много работ по данной проблеме, вопросы совершенствования процедуры оценки персонала, использования современных методик, способов и инструментов оценивания не утрачивают своей актуальности и требуют дальнейших исследований.

Практическая значимость работы состоит в том, что разработанные рекомендации дают возможность повысить эффективность системы оценки персонала в организациях.

Для совершенствования уже существующей практики оценки или при внедрении в практику новых подходов при оценке работы персонала, необходимо осуществлять определённые мероприятия. Данные мероприятия и их эффективность изображена на рис. 1.



Рис. 1. Направления совершенствования оценки персонала организации

Результаты проведенного исследования позволили рекомендовать организациям использовать ряд современных методов оценки персонала:

1) Метод «360 градусов». Данный метод позволяет оценить сотрудника с разных сторон (по кругу, который представляет собой 360 градусов). В идеале перечень оценивающих включает: самого сотрудника, который ставит себе оценки согласно заданным критериям и вопросам; непосредственный руководитель сотрудника; коллеги либо руководители сотрудника; подчиненные (если они есть).

Используя данный метод, сотрудник может самостоятельно соотнести самооценку с результатами внешней оценки, а также сопоставить результаты оценки на разных уровнях. Полученные сведения будут полезны для непосредственного руководителя сотрудника.

Такой метод целесообразно использовать при аттестации специалистов и руководителей, а также в случаях перемещения по службе определенного работника.

2) Метод наблюдения. Этот метод считается одним из самых надежных способов сбора информации о работе персонала предприятия, но в тоже время он является и наиболее сложным для применения. Здесь могут возникнуть сложности, обусловленные возможностью неверного понимания действий оцениваемого сотрудника. К негативным проявлениям данного метода следует отнести высокую вероятность искажения информации или предвзятого отношения к ней. Предотвращению негативных проявлений данного метода может способствовать использование при оценке работы персонала исключительно реальных фактов, т.е. при проведении оценки необходимо аргументировать ее конкретными примерами правильного или неправильного рабочего поведения сотрудника.

Данный метод рекомендуется использовать при плановой аттестации и проводить его предлагается инспектору по кадрам, либо ответственному лицу для исключения субъективности оценки.

3) Метод оценки по компетенциям. Этот метод оценки может использоваться не только при приёме персонала на работу. По сути, применение данного метода дает результаты, сопоставимые по достоверности и комплексности с результатами применения метода ассесмент-центр, но в отличие от него здесь не требуется рассмотрение группы из нескольких руководителей или специалистов, оцениваемых одновременно. Это дает возможность успешного применения данного метода при «штучном» отборе сотрудников — для планирования повышения в должности, а также при формировании кадрового резерва предприятия [3, с. 321].

Таким образом, оценка персонала дает возможность оценить уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения своих должностных обязанностей, а также собрать информацию, необходимую для оценки перспектив его профессионального роста.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец.: «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Гос. ун-т управления. - М.: Кнорус, 2010. - 357 с.

2. Магура, М.И. Оценочное собеседование: практическое пособие для руководителей / М.И. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. - 2007. - № 24 (178). - С. 51-56

3. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для акад. бакалавриата / Е.Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 561 с.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Прилуцкая А.А.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Баранник Ю.Г.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

*«Предводитель должен отличаться от подчинённых не роскошным
образом жизни, а трудолюбием и умением предвидеть события»*

[Ксенофонт](#)

На сегодняшний день ведущим элементом эффективного и успешного управления является, именно руководство организации. Руководитель- это лидер, которому под силу организовывать людей, управлять ими. Как правило, именно на руководящие должности ложится ответственность за успех организации, что в свою очередь требует от руководителей глубоких знаний в различных сферах, но прежде всего, непосредственно в экономике и управлении. От эффективного и грамотного управления зависит успешность всей организации, ее место на рынке труда, динамика развития и привлекательность для клиентов. Успехи и неудачи организации - это прежде всего, успехи и неудачи руководства, это то, что они не смогли предвидеть и увидеть в своей деятельности, что были не в силах реализовать.

Все вышеизложенное, и обуславливает актуальность темы данного исследования.

Большое количество отечественных и зарубежных учёных посвятили свои труды изучению роли менеджера в современной организации. Среди них: А.А. Богданов, О.А. Ерманский, А.К. Гастева, П.М. Керженцев, Н.А.

Витке, Г. Минцберг, Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Д. Мак-Грегор и многие другие.

Руководитель – ключевая фигура в системе управления организацией. Он добивается поставленной задачи, по средствам умелого сочетания своих физических и интеллектуальных способностей со способностями своих подчинённых. Из всего вышесказанного следует, что работа руководителя действительно сложна и многогранна, справиться с ней под силу не каждому.

Известный американский учёный Р. Акофф выделяет следующие роли руководителя организации:

1. Администратор - руководитель в силах держать под контролем положение дел, принимать решения и требовать их реализации. Также в его полномочиях координировать и организовывать действия своих подчинённых.

2. Лидер – здесь следует рассматривать неформального лидера, обладающего авторитетом и способностью оказывать влияние на других людей.

3. Предприниматель - в данной роли руководитель должен постоянно экспериментировать. Искать новые виды деятельности, нестандартные и креативные решения, наиболее соответствующие сложившейся ситуации. Также он должен быть готов к различного рода предпринимательским рискам и уметь сводить их к минимуму.

4. Планировщик – оптимизация перспективной деятельности организации, с помощью проведения анализа деятельности как самой организации, так и ее окружающей среды [1].

Существует более обширная классификация ролей, выполняемых руководителем:

мыслитель – поиск оптимальных и эффективных способов решения проблем, осмысление положения дел;

организатор – обеспечение слаженного взаимодействия между сотрудниками всех подразделений организации;

кадровик – подбор, расстановка и оценка персонала;

снабженец – обеспечение персонала всеми необходимыми ресурсами для эффективной трудовой деятельности;

воспитатель – мотивация и обучение персонала;

инноватор – поиск и внедрение современных технологий и методов в управление организацией;

общественник – сотрудничество с различными общественными организациями, активное участие в различного рода совещаниях и заседаниях;

контролер – контроль за соблюдением всех организационных норм и правил [2].

Изучение литературы по теме данного исследования даёт возможность сделать вывод о том, что выполняемые руководителем роли проявляются и детализируются в его функциях. Следовательно, можно выделить следующие функции руководителя в организации:

координация и контроль деятельности персонала организации;

анализ ситуации, ее разработка и обоснование;

определение и реализация плана по достижению организацией поставленных целей;

организация деятельности и информирование сотрудников;

разработка эффективной системы мотивации;

эффективное делегирование ответственности и полномочий;

коммуникативное взаимодействие с подчинёнными;

разрешение и предотвращения различного рода конфликтов, формирование сплочённого коллектива.

Функции, выполняемые руководителем, в первую очередь являются показателем оценки его личностных способностей и качеств, наличие которых способствует успешному осуществлению им всех направлений деятельности организации [3].

Из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что руководитель должен уметь самостоятельно принимать решения, поощрять нововведения, находить эффективные способы выполнения поставленных задач, самосовершенствоваться. Быть готовым к риску, уметь рисковать, но быстро находить пути решения проблем, налаживать длительные и надёжные отношений с подчинёнными, вышестоящим руководством и клиентами. Наличие всех этих качеств у руководителя, безусловно, способствует успешности организации в будущем.

Таким образом, можно сделать вывод, что роль руководителя очень высока, так как именно он направляет работу подчинённых и несёт персональную ответственность за её результаты, вносит порядок и последовательность в выполняемую работу.

Список использованных источников

1. Аслаханова, С. А. Роль руководителя в системе управления организацией / С. А. Аслаханова// Молодой учёный. — 2015. — № 24 (104). — С. 370-372 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/104/24005/>
2. Деятельность руководителя в системе управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnost-rukovoditelya-v-strukture-upravleniya/viewer>
3. Должностные права и обязанности руководителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibl.tikva.ru/base/B1734/B1734Part43-158.php>

РОЛЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

Прилуцкая А.А.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Ляхова Л.С.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Современный этап научно-технической революции привел к существенному изменению роли и места человека в трудовом процессе. Если ранее сотрудник рассматривался в роли «винтика» в большой организационной системе всего предприятия, то теперь он является ведущим ресурсом организации. Следовательно, неуклонно возрастает роль личности работника, приходит осознание того, что от его деловых и профессиональных качеств зависит конкурентоспособность и эффективность деятельности всей организации.

В данной связи все большую значимость и актуальность, как в управлении персоналом, так и в управлении организацией приобретает развитие персонала, управление его деловой карьерой. Вызывает интерес то, какую роль в карьере сотрудника играют мотивация и стимулирование, каким образом эти процессы влияют на развитие деловой карьеры персонала.

Целью данного исследования является определение роли и значимости мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала.

Проблеме мотивации и стимулирования развития персонала посвящены работы большинства, как отечественных, так и зарубежных ученых. Среди них: В. Савченко, А. Кибанов, И. Бондарь, М. Дрозач, Г. Щекин, М. Семькина, Г. Деслер, М. Мескон, А. Хайэм, Р. Дафт, К.Хайос и многие другие [1, с. 463].

Четкого и общепринятого определения научных дефиниций «мотивация» и «стимулирование» не существует. Но, по мнению большинства ученых, мотивация – побуждение к действию личностей, коллективов, групп; динамический процесс психофизиологического характера, которому под силу управлять поведением человека, определять его организованность, активность, направленность и устойчивость; способность человека удовлетворять свои потребности.

Под стимулированием развития персонала подразумевают системный процесс управленческого воздействия на работников через систему стимулов профессионального развития с целью усовершенствования ими своих умений, знаний и навыков, что позволит повысить производительность труда, а, следовательно, и максимизировать прибыль организации [2].

Ведущим звеном системы управления и развития персонала выступает деловая карьера. В широком понимании деловая карьера – это профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних уровней к другим; должностное продвижение. Как правило, результатом грамотно выстроенной системы является целенаправленное продвижение сотрудников по карьерной лестнице [2].

Среди факторов, влияющих на успешную деловую карьеру сотрудника выделяют:

- мотивы и потребности – осознание своих мотивов и потребностей, понимание того, что наиболее важно для конкретной личности – самореализация, стремление к власти, успех;
- технология построения карьеры – определение целей и задач организации, выявление из них собственных целей и на их основании выбор карьеры;
- коллектив и конфликты – понимание поведения членов коллектива, природы и сущности конфликтов в процессе построения деловой карьеры, с учётом особенностей организационной культуры предприятия;

- психологические особенности – с их помощью определяется поведение сотрудника его склонности, успешность в той или иной сфере деятельности.

Следовательно, мотивация имеет внутреннюю структуру, и играет важную роль в деловой карьере сотрудников. Как правило, мотивация подразделяется на четыре вида:

- по процессу – интерес вызывает сам процесс работы;
- по результату – стремление сотрудника достичь цели;
- по оценке – желание сотрудника получить высокую оценку за свой труд;
- мотивация во избежание неприятностей – выполнение работы с целью решения проблем со стороны руководства [3].

В современных реалиях стремление сотрудников на построение успешной карьеры в обществе характеризует положительные качества личности. Наличие механизма управления карьерой, карьерная ориентация организации мотивирует сотрудников на профессиональные достижения. Если в организации имеется карьерный рост, то это свидетельствует о успешности предприятия. Чёткое определение профессиональных требований к персоналу, грамотное управление человеческими ресурсами в состоянии привести организацию к достижению стратегических целей, сделать ее успешной. Стратегическим инструментом управления выступают мотивы, побуждающие сотрудников к профессиональному росту, повышению жизненного уровня и статуса.

Для каждого этапа развития карьеры персонала свойственны определённые группы мотивов. Ведь, то что побуждает персонал трудиться на этапах становления карьеры существенно, отличается от того, что побуждает к труду на этапе завершения карьеры.

На начальном этапе трудовой деятельности у персонала, как правило, преобладает мотивация к обучению. Происходит ознакомление с работой в организации, характерным, также является стремление сотрудников к освоению профессии. На данном этапе сотрудника необходимо обучить

выполнению функциональных обязанностей, специфике и навыкам занимаемой должности.

На втором этапе интерес у сотрудников вызывает мотивация к развитию, которая начинается примерно через год после начала первого этапа. Здесь имеет место, стремление сотрудника развить трудовой потенциал, профессиональные качества. Поэтому необходимо способствовать развитию данных качеств. Именно на этом этапе мотивация к развитию является основополагающей.

Третий этап характеризуется тем, что преобладающей становится мотивация вознаграждения. Сотрудник уже является специалистом, достигшим определённых успехов. Руководству необходимо сформировать мотивацию вознаграждения, которая будет подходящей для должности, опыта и потребностей сотрудника. Важно «не продешевить» с сотрудником, но и не переоценить его в материальном плане.

Четвёртый этап – построение карьеры, мотивация роста. Характерно стремление к карьерному росту и продвижению. Именно данный этап является самым непростым для руководства, так как, нужно чётко определить, что нужно сотруднику для продвижения, какие потребности он стремится удовлетворить. Имеет место карьерный рост с помощью повышения в должности, расширении трудовых полномочий и обязанностей, что способно оказать положительное влияние на удовлетворённость сотрудника своим трудом. При неграмотном формировании руководством мотивации, на данном этапе существует вероятность потери сотрудников, именно в этот период происходит текучка кадров [4, с. 812].

В определённых обстоятельствах имеет место мотивация переподготовки, переквалификации, освоения новой профессии, когда существующий «потолок роста» не устраивает сотрудника.

Выделение типов мотивации на различных этапах развития карьеры является условным. Как показывает практика, не зависимо, на какой стадии трудового развития находится работник, управляет им первую очередь

мотивация вознаграждения – один из фундаментальных принципов наёмного труда.

Таким образом, из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что мотивация и стимулирование играют первоочередную роль при управлении деловой карьерой персонала. Одним из важнейших факторов повышения эффективности функционирования организации выступает именно правильно замотивированный персонал. Грамотно сформированные способы мотивации и стимулирования, несомненно, приведут к высокой организации труда сотрудников и к успешности организации в целом, а также повышению удовлетворённости сотрудников своим трудом и снижению текучести кадров. Следовательно, именно руководство играет ведущую роль в формировании мотивации при управлении деловой карьерой персонала.

Список использованных источников

1. Патрахина, Т. Н. Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления / Т. Н. Патрахина, К. П. Романчук // Молодой учёный. — 2015. — № 7 (87). — С. 461-464 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/87/16631/>
2. Вопросы управления деловой карьерой в системе развития персонала организации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://edrf.ru/article/31-10-2017>.
3. Абдуллина, А.Д. Управление карьерой работника в современных организациях / А.Д. Абдуллина, А.А. Рабцевич // Гуманитарные научные исследования. - 2015. - № 3 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2015/03/10418>
4. Галецкая, М. Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / М. Е. Галецкая// Молодой учёный. — 2016. — № 7 (111). — С. 810-813 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/111/27647/>

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Прокофьев Н.А.

преподаватель кафедры административного права

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В условиях становления правового демократического государства возникает необходимость совершенствования государственной службы Донецкой Народной Республики на основе использования современных подходов по развитию кадрового потенциала государственных служащих. Обеспечение прав и свобод человека и гражданина в системе отношений, которые реализуются через органы государственной власти, зависит от качественных показателей профессиональной подготовки государственных служащих и их деятельности в пределах полномочий в сфере публичного управления.

Кадровая политика в Донецкой Народной Республике направлена на обеспечение органов государственного управления высокопрофессиональными, инициативными, патриотично настроенными, с высокими моральными качествами специалистами по управлению, способными взять на себя ответственность и успешно решать назревшие общегосударственные и местные проблемы и таким образом организовать эффективное управление политическим, экономическим и социальным развитием страны.

Актуальным остаётся вопрос подготовки государственных служащих, профессиональный уровень которых отвечал бы потребностям времени, системы государственного управления. Подготовка кадрового состава для органов государственной власти имеет давнюю историю. Фактически каждая историческая формация развития человечества занималась подготовкой кадров для управления государственными образованиями. Во времена СССР

одним из известных призывов был лозунг «Кадры решают все!». Следует отметить, что система подготовки кадров в жизни любой страны является определяющей, поэтому проблема их эффективности и обновления в сферах государственного и регионального руководства, управления является чрезвычайно актуальной.

В Донецкой Народной Республике функционирует система работы с государственными служащими, совершенствуется система подготовки кадров.

Кадровое обеспечение деятельности органов государственного управления в Донецкой Народной Республике, как составляющая кадровой политики в сфере государственной службы должна осуществляться во взаимосвязанных направлениях, а именно по:

обеспечению органов государственного управления высококвалифицированными, компетентными кадрами;

развитию механизма формирования новой генерации служащих, способных эффективно работать в условиях становления информационного общества.

Одной из важнейших обязанностей государственных служащих является постоянное совершенствование организации своей работы и повышение профессиональной квалификации. Для этого должны быть созданы все условия для обучения и повышения квалификации государственных служащих в соответствующих учебных заведениях и путем самообразования. Результаты обучения и повышения квалификации являются одним из оснований для продвижения по службе. Законодательно нормируются положения по формированию кадрового резерва из государственных служащих, повысивших квалификацию или прошедших соответствующую стажировку.

Для совершенствования кадровой политики важно предусмотреть основные критерии оценки и эффективности. В Донецкой Народной Республике сейчас нужна научно обоснованная концепция кадровой

политики, которая создаст предпосылки для новых подходов в государственном управлении. Основное внимание должно быть уделено эффективной системе работы с кадрами, созданию необходимого резерва для выдвижения на должности, формированию персонала управления из лучших его представителей, подготовка государственных служащих-профессионалов и постоянное повышение их квалификации.

Приоритетным направлением государственной политики является повышение профессионализма, развитие кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, что обеспечивает социально-экономическое развитие страны, ее конкурентоспособность на международном уровне и повышение эффективности государственной власти.

Не подлежит сомнению, что от профессиональной компетентности, моральных качеств, желания к самосовершенствованию кадров зависит качество государственного управления. Новые реалии требуют от управленцев всех уровней уметь находить нестандартное решение, отстаивать свои взгляды, быть гибкими, коммуникабельными. Им должны быть присущи независимость суждений, общественное мужество, чувство собственного достоинства.

Таким образом, состояние кадрового обеспечения органов государственной власти в современных условиях требует осуществления кадровой политики, основанной на положительном отечественном и зарубежном опыте деятельности государственных служащих, на качественной подготовке специалистов, способных реализовать задачи, направленные на социального обеспечение населения Донецкой Народной Республики.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЙМА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Рогожкина Д.А.

магистрант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Ляхова Л.С.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Быстрое развитие экономики обуславливает повышение внимания к формированию и развитию человеческого капитала. Роль найма, как подсистемы в системе управления персоналом, неуклонно возрастает. Удовлетворение количественного и качественного спроса на трудовые ресурсы является главной целью этой системы.

В современных условиях успешное управление персоналом предприятия зависит в том числе, от того, насколько грамотно и профессионально сработали сотрудники отдела кадров при найме персонала.

Учитывая это, целью исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию найма персонала предприятия.

Анализ теоретических подходов к определению сущности найма персонала позволил сделать вывод о том, что найм персонала подразумевает определённые действия, которые производит организация для привлечения кандидатов на работу, имеющих определённую профессиональную подготовку, необходимую для решения задач организации [1, с. 132].

При найме персонала работодатель имеет дело с кандидатами на замещение вакантной должности, имеющими индивидуальные цели. Так же менеджеры стремятся достичь целей организации, отбирая кандидата. К тому же, люди ищут не любую работу, а непосредственно ту, которая их устраивает. Ошибка в выборе негативно сказывается в дальнейшем как для принятого на работу сотрудника, так и для организации [2, с. 81-98].

Анализ основных принципов и методов организации найма персонала, используемых на отечественных и зарубежных предприятиях, показал, что при найме персонала обычно используют два основных источника найма: внутренний (из числа участников коллектива) и внешний (из людей, ранее не имевших отношения с организацией).

Набор из внутренних источников предполагает заполнение вакансий за счёт работников предприятия.

При внутреннем наборе чаще всего используются следующие подходы выявления подходящих претендентов:

1. Выбор наиболее подходящих претендентов из числа участников коллектива с учётом полученного образования, уровня квалификации, стажа работы, поощрений со стороны руководства и пр.

2. Создание кадрового резерва, из рядов которого в будущем могут быть отобраны потенциальные кандидаты, соответствующие основным требованиям к должности. Источниками информации о готовности специалистов, состоящих в кадровом резерве, к занятию должности служат сведения об их профессиональной переподготовке, достигнутые показатели работы.

3. Проведение конкурсов на замещение имеющихся вакансий и привлечение к участию в конкурсе заинтересованных сотрудников организации [3, с. 125].

В ходе исследования проанализирована практика найма, персонала отечественных предприятий, что позволило выявить ряд недостатков организации данного процесса. Основные из них:

мало используется деловая оценка претендентов (в систему набора и отбора кадров входит только собеседование и анкетирование)

нет отлаженного механизма замещения вакантных должностей, (отсутствует четкая регламентация действий на каждом из этапов найма) в связи с чем, предприятия вынуждены обращаться в службу занятости и средства массовой информации;

не в полной мере учитываются требования, предъявляемые к характеру работы и особенностям профессии, что отрицательно влияет на процесс адаптации молодых сотрудников;

не все возможные источники найма персонала реально задействованы (внутренний кадровый резерв, учебные заведения).

Учитывая это, разработаны рекомендации по совершенствованию найма персонала на предприятиях, которые предполагают применение следующих методов:

замещение вакантной должности на основе проведения внутреннего конкурса, или же за счёт привлечения сотрудников, состоящих в кадровом резерве, успешно зарекомендовавших себя при решении производственных задач;

привлечение к трудоустройству студентов-выпускников учреждений высшего профессионального образования;

использование услуг профессионального психолога при найме кандидата на вакантную должность;

применение анкеты «Самооценки личности» при найме кандидатов на должность специалиста или руководителя из внешних источников;

- расширение практики использования методов определения уровня готовности кандидата соответствовать должности путём разовых поручений, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, повышения квалификации при найме кадров и расстановке по рабочим местам.

Внедрение разработанных рекомендаций в практику найма персонала обеспечит отечественным предприятиям социальный эффект в виде создания молодого, сплочённого, квалифицированного коллектива, снижения текучести кадров, эффективной работы предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Бизюкова, И. В. Кадры управления: набор и оценка: учебное пособие / И. В. Бизюкова. - Москва: Изд. дом Международного ун-та в Москве, 2016. - 132 с.

2. Клевец, Н.И. Набор персонала на предприятие / Н.И. Клевец, З.О. Османова// Менеджмент в России и за рубежом. - 2017. - № 1. - С. 81-98.

3. Саакян, В.Ю. Набор и аттестация персонала / В.Ю. Саакян. - М.: «МИЭМП», 2011. – 125 с.

ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ

Родзина А.В.

ассистент кафедры административного права

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

На протяжении многих десятилетий объектом исследования ученых в области экономической теории, был не индивид, а различные материальные факторы. На данный момент в мире происходят грандиозные изменения, и сфера экономики не исключение в связи с постиндустриальным формированием общества. Основным фактором всех этих изменений является человек. Ни рабочий класс, ни руководство не были готовы, что человечество в 2020 году столкнётся с пандемией коронавируса, которая извинила все сферы жизни.

Целью являются исследование теоретико-методологических основ воспроизводства человеческих ресурсов, обоснование их роли в социально-экономическом развитии в современных условиях [1, с. 191].

В соответствии с целью исследования определены следующие задачи:

- выявить теоретические и методологические основы категории «человеческие ресурсы»;
- уточнить основные тенденции развития человеческих ресурсов на современном этапе в условиях пандемии;
- определить особенности воспроизводства человеческих ресурсов в различных ситуациях;
- обосновать необходимость улучшения социальных условий жизни в сельских поселениях с целью эффективного функционирования человеческих ресурсов;
- выявить взаимосвязь инвестиций в человеческий капитал и общественных интересов.

Объектом исследования выступают человеческие ресурсы.

Предметом исследования является определение места и роли человеческих ресурсов в системе социально-экономических отношений в современных условиях.

В связи с тем, что в последние года по всему миру происходят необратимые изменения в экономике, которые характеризуются такими показателями как:

- снижение удельного веса материального производства;
- постоянное обновление и быстрое внедрение передовых технологий;
- увеличение выпуска наукоемкой продукции;
- бурное развитие информатики и телекоммуникаций;
- пандемия коронавируса;

Большинство ученых заинтересовались данным вопросом, в связи с чем, был проведен значительный объем исследований, направленных на изучение связи ресурсов человека и результатов организации. Организационные результаты этих работ включали в основном финансовую сторону, характеристики сотрудников, такие как удовлетворенность сотрудников или текучесть кадров. Тем не менее, мало исследований, изучающих связь между ЧР и инновационными технологиями. Учёные разрабатывают новые механизмы, ведь большинство из них, которые были актуальны ещё год назад, в нынешних реалиях неспособны спасти экономику стран. Например, Ван де Вен предложил модель, которая рассматривает инновации как «сложный, нелинейный, динамический процесс» - и их модель также основана на реальных данных и тщательном исследовании с привлечением всех видов инноваций. Эта широко распространенная модель в исследовательском сообществе состоит из двенадцати общих элементов, которые разделены на три периода: инициирование, разработка и реализация или прекращение.

Первый период связан с инициированием инновационного процесса. Этот период времени включает «период созревания инноваций»,

подготавливающий компанию к внедрению инноваций, а также внутренние или внешние «шоки», которые способствуют процессу инноваций [2, с. 27].

Второй период - это время развития инновационного процесса внутри организации. В этот период «планы разрабатываются и представляются «контролерам» ресурсов для получения ресурсов, необходимых для запуска инновационного развития».

Более того, запуск программ развития и первоначальный план инноваций разбивается на множество направлений и предложений. В этот период планы очень разнообразны, и существует потребность в регулярном контроле. Эти аспекты «осложняются тем, что критерии успеха и неудачи часто меняются, и между участниками внутри организации также возникает борьба за власть». Это приводит к тому, что разные сотрудники в разной степени вовлечены в этот процесс «с волнением вначале, разочарованием в середине периода и его завершением».

Третий период модели - это период реализации. В этот период инновации принимаются и реализуются путем сочетания новых и старых идей и корректировки новых.

Данная модель также основана на реальных данных, полученных в результате тщательного исследования всех типов инноваций: административных, технологических, продуктовых и процессных. Далее данная теория предполагает деление на процессы, а именно:

Первый этап процесса - этап инициирования - характеризуется большой ролью. В основном, существование этого явления влияет на то, что инновации могут происходить внезапно, не планируя их, но, когда это происходит, организации необходимо уметь справляться с процессом разработки и внедрения инноваций.

Ряд эмпирических исследований свидетельствует о том, что этот период считается основным этапом.

Второй этап - это время развития инновационного процесса внутри организации [3, с. 30].

Второй период также включает взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами, включая конкурентов, партнеров, поставщиков, других игроков отрасли и правительство. Чтобы добиться успеха в этой деятельности компания должна обладать сильными коммуникативными навыками. Практики по развитию человеческих ресурсов особенно полезны в обучении этим навыкам работы в сети.

Период реализации / завершения модели - это период, когда инновации приняты и реализованы, сочетая новые идеи со старыми и адаптируя новые идеи к местным особым условиям [4, с. 322].

Но данная стратегия в условиях нынешних реалий не способна работать в полную мощь, ведь с началом пандемии стало понятно, что жизнь общества изменится кардинально. Данный недуг затронул 187 стран и привел к остановке даже промышленных гигантов мира. Это стало мощным вызовом для всех видов менеджмента, в том числе и для производственного, от которого работники ожидают своевременных и эффективных мер по стабилизации ситуации.

Ведь в ситуации, с которой столкнулся весь мир (COVID -19), любое предприятие находится в неопределённости и не знает, какое решение будет правильное. Из этого следует – скачок уровня тревожности среди работников, а как следствие спад человеческих ресурсов не только в связи с высоким уровнем заболеваемости, но и с моральным и психологическим настроем. Часть предприятий, выбрали позицию переждать пандемию, а как следствия останавливают предприятия, отправляют сотрудников в неоплаченный отпуск и выбирают политику «плыть по течению». Данная позиция может оказаться разрушительной и привести к банкротству, особенно в период неопределённости во всем мире. Предприятие может потерять свои рыночные позиции не только на внутреннем, но и на внешнем рынках. Также возможно стремительное снижение работоспособности и лояльности сотрудников предприятия.

На основании вышеизложенного, мы можем сделать следующие выводы:

1. Ресурсы человека являются важнейшим звеном в системе экономических отношений.

2. Для того, чтобы человеческие ресурсы работали на полную мощность, необходима благоприятная социально – экономическая среда.

3. Для качества человеческих ресурсов важны такие аспекты как здоровье, физическое развитие, уровень инвалидности и т.д.

4. Улучшение социально-экономических условий жизни населения рассматривается как важный фактор воспроизводства человеческих ресурсов.

Но данная концепция будет актуальной и рабочей лишь при стабильности общества, что же касается нынешних реальностей, то возможно будет уместно снизить градус формальности в стиле общения руководство – работник. Работники должны получать больше информации о состоянии дел на предприятии, что позволит создать благоприятный психологический настрой внутри коллектива и в свою очередь оставит на уровне человеческий потенциал на предприятии. Руководство должно давать возможность работникам высказывать своё мнение и предложения по дальнейшему плану работы. Ведь благополучие выхода любого предприятия из кризиса зависит от того, как оно себя будет вести во время него.

Список использованных источников

1. Андриянов, В. Национальное богатство, природные и трудовые ресурсы России / В. Андриянов // Общество и экономика. - 2003. - № 4-5. - С. 186-196.

2. Аширова, Г.Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала / Г. Т. Аширова // Вопросы статистики. - 2003. - №3. - С. 26-31.

3. Бачурин, А. Концепция воспроизводства и улучшение жизни народа / А. Бачурин // Экономист. - 2001. - №4. - С. 29-34.

4. Бельков, О.А. Безопасность Евразии — 2002: Энциклопедический словарь-ежегодник / О.А. Бельков [и др.]. — М.: Книга и бизнес. - 2003. - 540 с.

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Романюк Н.В.

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
менеджмента и хозяйственного права*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет», г. Донецк*

Грицай М.С.

студент бакалавриата

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет», г. Донецк*

В современных условиях хозяйствования промышленных предприятий и стремительно изменяющихся условиях внешней среды, переподготовка и повышение квалификации сотрудников считается довольно значимой и неотъемлемой функцией управления персоналом в компании.

Исследованию вопросов, касающихся развития персонала посвящены работы как зарубежных, так и отечественных ученых, а именно: Г. Беккера, В. Вебера, Е.А. Гришновой, П.В. Журавлева, А.Я. Кибанова, Р. Марра, Ю.Г. Одегова, В.А. Савченко и др. Однако, следует заметить, что многие теоретические вопросы по данной научной тематике все еще остаются нерешенными и требуют дальнейшего комплексного исследования.

Повышение квалификации работников – это системное и целеустремленное усовершенствование профессиональных знаний и навыков на базе инновационных технических новшеств и обогащения передового квалифицированного опыта [1].

Отечественные и зарубежные исследования в области повышения квалификации характеризуют три концепции подготовки квалифицированных кадров:

– концепция профильной подготовки, предусматривающая получение образования работника в соотношении с его специальностью, направлена на теперешний день. Нынешняя подготовка, повышающая квалификацию работающего сотрудника, целесообразна относительно недолговременного отрезка времени, способствует сохранению рабочего места и актуализации чувства собственного достоинства;

– концепция многопрофильного обучения, повышающая внутрипроизводственную и непроизводственную гибкость работника, является плодотворной и производительной с экономической и денежной позиций;

– концепция подготовки сотрудников, предусматривающая улучшение личных характеристик человека, которые заложены природой или приобретены в процессе профессиональной деятельности [6].

Формы проведения учебных занятий в рамках повышения квалификации сотрудников зависят от инициаторов дополнительной профессиональной программы, мотивированной аудитории, значения организации процесса подготовки кадров, степени взаимосвязи с фактической и профессиональной работой.

Более все распространёнными считаются такие формы, как круглые столы, мастер-классы, виртуозные, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену навыком, корпоративные конкурсы профессионального умения.

Обучение в рамках компании ориентировано на ознакомление с рабочим помещением, улучшение профессиональных компетенций, внедрение современных мыслей, заключение важных производственных проблем, подготовку резервных управляющих работников.

Целесообразны в процессе изучения такие методы, как исполнение функций в качестве помощника, постепенное осложнение заданий, ротация (замена) трудящихся мест, поручение доли функций, ответственности и др.

Подготовка сотрудников в рамках компании стереотипна, в основном, для трудящихся и обычных должностей служащих.

Актуальные методы обучения в рамках. Сущность метода подготовки кадров баддинг заключается в том, что работнику определяется партнер, равный по статусу и функциональным обязанностям. Задача метода в осуществлении обратной связи, предоставляющей информацию о действиях, решениях того работника, к которому закреплен партнер. Преимущества метода в том, что он позволяет собрать объективную информацию о новых навыках работника и выполнении им текущих профессиональных обязанностей.

Метод баддинг отличается от наставничества или коучинга, так как участники выступают в равноправных ролях. организации представлены на рис. 1. Данная форма взаимодействия, строящаяся на доверительных отношениях, результативна и продуктивна [7].



Рис. 1. Актуальные методы обучения в рамках организации

Внедрение способа шеддуинг в рамках повышения квалификации содержится в том, что работнику предполагается в течение нескольких дней понаблюдать за работой управляющего либо сослуживца, владеющего профессиональным опытом.

В роли наблюдающего работник укрепляет особенности, многофункциональные обязанности того человека, за которым он ведет наблюдение.

В итоге работник становится очевидцем событий рабочего дня управляющего либо сослуживца, понимает, какими профессиональными компетенциями ему нужно завладеть для того, чтобы полноценно справиться с теми же задачами.

Финальным шагом предоставленного способа считается интервью с работником о том, какие выводы он сделал для себя [7]. Метод коучинга (coaching) направлен на трехстороннее совершенствование работника (личная жизнь, общественная деятельность, профессиональная деятельность), посредством сотрудничества и помощи.

Преимущества данного метода в том, что работник в результате поиска ответов на вопросы приходит к собственным выводам, находкам. В результате происходит повышение самооценки работника, актуализируется мотивированность на внедрение и реализацию.

Наставничество, предполагающее передачу профессионального опыта, формирование корпоративных ценностей, привитие общепризнанных норм поведения, считается формой обучения, способствующей профессиональной подготовке и адаптации юных работников на предприятии.

Наставничество имеет возможность быть индивидуальным либо корпоративным. Цель наставничества – воспитание работника новоиспеченным методикам профессиональной деловитости, содействие в применении инновационных технологий, контроль над исполнением многофункциональных обязанностей работника. Суть наставничества выражается в последующем алгоритме: «информирую», «показываю», «исполняем», «исполняешь с моей подсказкой», «исполняешь и презентуешь свою работу».

Достоинства повышения квалификации внутри компании состоят в том, что оно, во-первых, наиболее прибыльно, во-вторых, имеет конкретную связь

с ежедневной работой и содействует эффективному включению в образовательный процесс работников.

Повышение квалификации за пределами компании нацелено на создание профессиональных компетенций работника в большей степени на базе теоретического использованного материала, обучение разрешению профессиональных проблем. Основные методы обучения вне рабочего места представлены в табл. 1.

Таблица 1

Методы повышения квалификации вне рабочего места

| № | Название метода | Характеристика |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | Экспресс-семинары, проектные семинары | Экспресс-семинар – это форма оперативного, качественного, удобного взаимодействия модераторов, преподавателей и экспертов в области повышения квалификации сотрудников. Главными задачами экспресс-семинара являются обучение высококвалифицированных специалистов, краткое ознакомление с теоретическим материалом или технологией, анализ и оценка аудитории при презентации идеи или проекта сотрудником. |
| 2 | Кейс-стади | Этот метод обладает рядом достоинств, в частности, обучение базируется на изучении актуальных профессиональных проблем, обеспечивает максимальную близость к реальности, содержит множественную подготовку профессиональных навыков, разработку предложений по существенному преобразованию образовавшейся ситуации. |
| 3 | Тренинги | Тренинги помогают повысить эффективность бизнеса предприятия по развитию навыков эффективных продаж, ведения деловых переговоров, недопущения возникновения конфликтных ситуаций на рабочем месте и др. |
| 4 | Стажировка | Стажировка возможна как в индивидуальной, так и в групповой форме с намерением овладеть передовым отечественным или зарубежным опытом, подытожить теоретические знания, приобретенные в ходе изучения программ дополнительного образования, а также усовершенствовать профессиональные компетенции. Условия и длительность определяются компанией, которая отправляет сотрудника на стажировку, и оговариваются с принимающей стороной. |
| 5 | Вебинар | Это онлайн-классы, которые могут включать в себя лекцию, мастер-класс, демонстрацию инновационных технологий и т.д. Обычно слушатели видят небольшое окошко, в котором транслируется видеозапись лица ведущего, и большой экран для представления темы общения. На онлайн-уроке предоставляется чат, в котором осуществляется обратная связь, обмен суждениями между участниками вебинара |

Выводы. Таким образом, представленные методы активного обучения позволяют сделать вывод об их многообразии, вариативности и связи с практической деятельностью. Итак, внешнее обучение работников в отличие от внутреннего имеет ряд преимуществ:

- организация и проведение опытными преподавателями, экспертами;
- применение инновационных технологий и современного оборудования;
- предоставление актуальной информации. Повышение квалификации за пределами организации (внешнее обучение) осуществляется преимущественно для руководителей, специалистов и служащих.

Следовательно, повышение квалификации – важнейший инструмент организации, который позволяет формировать организационную, производственную, экономическую, социальную среду и повышать её кадровый потенциал. Только правильная организация и отлаженность самого процесса позволит достичь предельно продуктивного результата.

Список использованных источников

1. Романюк, Н.В. Обеспечение требований систем менеджмента качества при обосновании процессов профессионального развития персонала / Н.В. Романюк // Современные тенденции развития и перспективы внедрения инновационных технологий в промышленности, образовании и экономике: сб. материалов V международной науч.-практ. конф., Азов, 20-21 апреля 2018 г. – Азов: ТИ ДГТУ, 2018. – Т 4. - № 1 (4). – С. 210-215.
2. Власова, Е.А. Модель управления затратами на повышение квалификации преподавателей университета / Е.А. Власова // Прикладная информатика, 2008. - № 5. - С. 17.
3. Кельперис, И. Повышение квалификации в процессе управления персоналом / И. Кельперис // Управление персоналом, 2007. -№ 7. - С. 113.
4. Кабушкин, Н.Л. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н.Л. Кабушкин. – 5-е изд., стереотип. – Мн.: Новое знание, 2002. – 336 с.
5. Родина, Е.А. Повышение квалификации педагогических кадров дошкольных образовательных учреждений / Е.А. Родина // Народное образование. – 2013. [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povysheniekvalifikatsii-pedagogicheskikh-kadrov->

doshkolnyh-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-narayonnyh-stazhirovочnyh-ploschadkah

6. Бизнес «Управление персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.grandars.ru>.

7. Современные методы обучения персонала и оценка их эффективности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgeotrbevpol.html>.

8. Соловцова, Е. Е. Проблемы и перспективы внутрифирменного обучения / Е. Е. Соловцова // Образовательная политика. – 2006. – № 10. – С. 20-21.

**СПОСОБЫ МОДЕРНИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ
КОРРУПЦИИ**

Савкусан Т.П.

ассистент кафедры таможенного дела

*ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет им. Владимира Даля», г. Луганск*

Селищева Т.В.

магистрант

*ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет им. Владимира Даля», г. Луганск*

Коррупция является негативным фактором, тормозящим развитие эффективной системы государственного и муниципального управления, обеспечение стабильности в экономике и в итоге благосостояние граждан.

Борьба с коррупцией является во многом обыденной для большего количества государств.

Во-первых, позиции в международных рейтингах и отечественные социологические исследования показывают, что коррупция является одной из наиболее острых проблем современного общества.

Во-вторых, в истории формирования антикоррупционной деятельности можно разделить на три этапа:

- «оперативно-тактический»;
- «научно-законодательный»;
- стадии «формирования национальной модели антикоррупционной политики»).

На первом этапе были кодифицированы оперативно-тактические антикоррупционные нормы и приняты различные правовые акты в области

гражданского, уголовного и административного права для решения тактических вопросов борьбы с коррупционной преступностью.

Второй этап институционализации антикоррупционной политики – «научно-законодательный» – это внедрение международных стандартов противодействия коррупции в законодательство и формирование ведомственных и региональных антикоррупционных программ. В этот период встает вопрос о ратификации государством важнейших международно-правовых актов.

Толчком для этого стали подписанные обязательства «Группы восьми» и «Борьбы с коррупцией на высоком уровне» [2].

Наряду с ратификацией международных стандартов разрабатываются и внедряются ведомственные и региональные антикоррупционные программы. Эти концепции включали антикоррупционные механизмы, направленные на деятельность государственных органов с повышенным риском коррупции. Основатели концепции приписывали им такие механизмы, как:

- экспертиза нормативных правовых актов;
- разработка пакета антикоррупционных нормативных правовых актов;
- разработка ведомственных и региональных антикоррупционных программ;
- создание методологической базы для оценки коррупции при выполнении государственных функций;

«Научно-законодательный этап является важным периодом институционализации антикоррупционной политики. В очень короткое время на государственном уровне планируется государственная антикоррупционная стратегия, в субъектах – сформирована законодательная база для борьбы с коррупцией, определен порядок и методология проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов [3].

Было принято постановление Правительства Луганской Народной Республики от 02.05.2017 № 246/17 «Об утверждении порядков и методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и

проектов нормативных правовых актов Луганской Народной Республики». Документ содержит в себе конкретизированную формулировку термина «коррупциогенность», в нем описаны виды экспертиз в различных уровнях власти.

В постановлении Правительства были определены понятия:

- методика проведения антикоррупционной экспертизы;
- основные факторы коррупции,
- положения проектов документов.

Закон «О борьбе с коррупцией» содержит такие правовые постулаты, как расширение мер по предотвращению и пресечению коррупционных правонарушений и усиление юридической ответственности за коррупционные правонарушения.

Основной задачей вышеуказанного закона является совершенствование структуры государственного управления, совершенствования функций и полномочий органов государственной власти, рассматривая чрезмерное и нерегулируемое государственное регулирование как главную предпосылку развития коррупционных практик [1].

Успешное осуществление борьбы с коррупцией предусматривает привлечение государственной политики в интересах общества и личности, что предполагает строгую законность в экономической и политической сфере. Основой деятельности государства должна быть сеть институтов гражданского общества, которые обеспечивают равные права граждан в юридическом плане. Главной проблемой формирования политики предупреждения коррупции является отношение к ней как дохода с высоким уровнем дохода, так и с низким уровнем риска, что облегчает решение сложных бюрократических или иных вопросов.

На точное замечание С.Н. Елисеевой, «этический компонент борьбы с коррупцией явно не выходит на первый план», в котором преобладают правовые меры, связанные со всем состоянием общества, что внезапно снизило роль морально-этической оценки и регулирования социального

поведения. Практика западных стран, которые эффективно достигают низкого уровня коррупции, показывает, что борьба с коррупцией должна быть систематическим и постоянным мероприятием, где наряду с правовыми и энергетическими ресурсами очень важна роль общественности и гражданского контроля.

Луганская Народная Республика была первым регионом, который попытался имплементировать положения статьи 6 Конвенции ООН против коррупции, согласно которой «каждое государство-участник (Конвенции) обеспечивает, согласно основным принципам своей правовой системы, наличие органа или, где это уместно, органов, занимающихся предотвращением коррупции».

В 2015 году в нашем регионе была создана должность Уполномоченного по вопросам борьбы с коррупцией, который выполняет функции, определенные Законом Луганской народной республики от 17.07.2015 № 45-П «О борьбе с коррупцией» [1].

Благодаря единству организационных, финансовых, управленческих ресурсов и специальному перечню полномочий, установленных законом, деятельность Уполномоченного по противодействию коррупции заключается в подготовке инициатив, накоплении, переводе положительных антикоррупционных практик в управления и мониторинга эффективности их внедрения.

В этом случае ЛНР имеет большое преимущество перед другими субъектами, которые не имеют постоянных специализированных органов для профессионального развития и координации реализации стратегических мер для эффективного предупреждения коррупции среди государственных и муниципальных органов и их должностных и служебных лиц.

Одной из самых эффективных мер предотвращения коррупции является обучение граждан и влияние на тех, кто провоцирует взяточничество. В настоящее время Луганская Народная Республика реализует комплексный план мероприятий по предотвращению «коррупции в повседневной жизни»,

антикоррупционный образовательный план, проведения социологических исследований, построение системы предотвращения коррупции в органах управления и определение единой государственной политики в поле борьбы с коррупцией.

Результаты участия государственных органов ЛНР в принятии мер по предотвращению коррупции оцениваются следующим образом:

– анализ эффективности внедрения антикоррупционных мер, установленных государственным и региональным законодательством, путем мониторинга эффективности, который проводится дважды в год в исполнительных органах государственной власти и местного самоуправления муниципалитетов, оценивается степень и качество осуществления запланированных антикоррупционных мероприятий.

– исследования с использованием социологических методов для определения отношения жителей и оценки ими эффективности.

В заключение остается подчеркнуть, что с четкой и добросовестной реализации всех вышеупомянутых задач, сплоченности общества в борьбе со всеми проявлениями коррупции, личный интерес правоохранительных органов к обеспечению правопорядка в Луганской Народной Республике имеется вероятность избежать криминализации всех сфер жизни путем коррупции, она также станет важным шагом на пути построения гражданского общества.

Список использованных источников

1. Закон Луганской Народной Республики от 17.07.2015 № 45-П «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/1713/>.

2. Елисеева, С. Н. Коррупция в политической системе России: основные направления антикоррупционной политики / С.Н. Елисеева // Вестник Поволжской академии государственной службы: научный журнал. - 2013. – № 1(34). – С. 81 - 84.

3. Ключовская, И. Н. Антикрупциопная экспертиза нормативных правовых актов как форма реализации антикрупциопной политики : монография / И.Н. Ключовская, Р.К. Мелекаев ; Федеральное гос. автономное образовательное учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский федеральный ун-т». – М. : Илекса. 2015. – 296 с.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ

Смирнов С.Н.

*канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

Подбор и найм сотрудников является важным участком деятельности любой организации, поскольку качество человеческих ресурсов определяет её возможности. Он может иметь определённую степень формализации, главное состоит в привлечении квалифицированных специалистов, которые реально могут решить проблемы предприятия. В одних случаях предприятие подбирает наиболее подходящих для себя молодых специалистов и начинает вкладывать средства в их профессиональный и личностный рост. Такая стратегия наиболее распространена в крупных корпорациях, готовых инвестировать в человеческий капитал.

Предприятия-работодатели, заинтересованные в привлечении на работу обучающихся старших курсов, выпускников образовательных учреждений, проводят «Дни карьеры». В рамках мероприятий проводятся стендовые сессии, семинары и тренинги, предоставляется книжная продукция. Посетители имеют возможность получить представление о реальной ситуации на рынках труда, кадровой политике перспективных работодателей, зарегистрироваться в базах данных предприятий, участвующих в Днях карьеры.

С развитием сети Интернет существенно снижаются диспропорции на рынке труда, поскольку ко всей актуальной информации о выгодных предложениях трудоустройства имеют все желающие. Результативность привлечения работников с помощью Интернет-ресурсов более всего определяется профессионализмом специалистов по персоналу организации и востребованностью позиции [1, с. 683].

С развитием бизнеса на рынке труда всё чаще играют роль кадровые агентства. Особенности работы с кадровым агентством:

1. С помощью наёмных рекрутеров проблематично быстро закрыть вакансию.

2. Услуги рекрутинговых агентств платные, исполнитель требует от предприятия-работодателя предоплату в размере 20-30% от предполагаемой суммы их гонорара.

Тем не менее, использование услуг кадровых агентств при подборе персонала может оказать существенную помощь предприятию. Включение агентства в процесс поиска осуществляется на совершенно определённом этапе принятия решения руководством, а именно на этапе обоснования и выработки альтернатив.

При обращении в кадровое агентство предприятие составляет заявку на подбор определённого специалиста на свободную вакансию. С получением заявки кадровое агентство проводит предварительный анализ, просматривает свою базу данных и сопоставляет анкеты на предмет соответствия заявленным требованиям.

Одновременно кадровое агентство может использовать и такие инструменты поиска кандидатов, как публикация объявлений о имеющейся вакансии в периодической печати, Интернете. Могут также собираться сведения о коллегах по работе у кандидатов, отзывы бывших руководителей и т.д. Далее кадровое агентство организывает встречу заинтересовавших претендентов с рекрутером. Затем выявляется наиболее подходящий претендент по результатам собеседования. Оставшиеся претенденты ранжируются по степени значимости; в дальнейшем они могут быть приглашены на должность в том случае, если первый кандидат по каким-либо обстоятельствам перестанет соответствовать требованиям предприятия или сам откажется приступить к работе. [2, с. 24].

Все кадровые агентства перед тем, как соискатель будет направлен на собеседование к представителю предприятия, организуют с ним предварительное собеседование.

Такое предварительное собеседование по существу является для соискателя бесплатным тренингом, в определённой степени экзаменом готовности к встрече с представителем работодателя. Такое мероприятие даёт возможность претенденту подготовиться к собеседованию непосредственно с работодателем.

Агентству необходимо поддерживать в глазах соискателей репутацию надёжного и доброжелательного делового партнёра, уметь максимально заинтересовывать кандидатов и укреплять с ними отношения, то есть подробно выяснять объективные причины неудовлетворённости на нынешнем месте работы и перспективы их перехода на новую. Перед агентством стоит задача создания условий, при которых кандидат согласится поменять место работы, координация и урегулирования отношения между кандидатами и работодателями.

Намерения работников предприятий и организаций сменить место работы не следует разглашать.

Необходимо придерживаться следующих основных принципов «квалифицированного поиска»:

1. Обоснование достижений и возможностей предприятия.
2. Подробное и точное описание должности, на которую приглашается работник, то есть со всеми точными профессиональными и личностными качествами, которые будет оценивать потенциальный работодатель.
3. Соответствие деловых качеств сотрудника с личностью руководителя и организационной культурой предприятия, во избежание возникновения недопонимания.

Список использованных источников

1. Гребенюк, Т. А. Подбор персонала и рекрутинг / Т. А. Гребенюк, И. А. Бусоедов // Молодой ученый. — 2016. — № 11 (115). — С. 682-684 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/115/30868/>

3. Веселовский, М.Я. Инновационные формы работы кадровых агентств по подбору и управлению человеческим капиталом / М.Я. Веселовский, Д.А. Савельев // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право, 2014. - № 4. - С. 23-29.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

Стадник А.М.

канд. гос. упр., доцент, заведующий кафедрой

управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В условиях выхода компании на внешние рынки система управления персоналом претерпевает изменения, вызванные необходимостью действовать в различных странах. Перед компанией стоит задача не только выпускать высококачественную продукцию (предоставлять услуги), в соответствии с требованиями зарубежных потребителей. Необходимо также учитывать интересы работников, рационально использовать их знания и умения для того, чтобы компания эффективно функционировала в среде, предъявляющей очень высокие требования.

Персонал - это тот ресурс компании, который делает возможным и реальным достижение целей деятельности этого предприятия на зарубежных рынках. Качество управления персоналом в наибольшей степени определяет экономические показатели деятельности компании. При этом также неуклонно растёт доля человеческого капитала, кадрового потенциала как составляющих нематериальных активов организации. Рациональное использование деловых и личностных качеств сотрудников становится определяющим фактором, обеспечивающий первенство в конкурентной борьбе [1, с. 3].

Руководство компании, определяя цели организации, стоит перед необходимостью учитывать также и индивидуальные цели своих работников. В случае возникновения противоречий и несовпадении интересов не следует ограничиваться только целями организации, и при этом игнорировать мнения членов трудового коллектива. Нужно искать взаимовыгодные компромиссы.

Управление персоналом в международной компании рассматривается как комплекс методов и принципов управления, кадровых политик, технологий организации деятельности в коллективе как в штаб-квартире, так и в зарубежных подразделениях. На основании учёта внутренних (стадия жизненного цикла компании, уровень интернационализации, структура управления, объёмы производства, корпоративная культура) и внешних (социальных, технических, культурных, природных, экономических, политических) факторов разрабатывается и реализуется общая концепция управления персоналом [2, с. 69]. Как правило, в первую очередь должна определяться концепция управления организацией, и лишь затем формироваться концепция управления персоналом.

Привлечение кандидатов на вакантные места в компанию должно быть ориентировано на наиболее профессионально подготовленных специалистов. Работники службы управления персоналом должны иметь значительный опыт и навыки рационального использования кадрового потенциала, организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников, их привлечения к участию в управлении [3, с. 172].

К особенностям управления персоналом в международном бизнесе следует отнести:

1. Увеличение количества обязанностей сотрудников, принимающих участие в управлении персоналом: изучение и обобщение судебной практики, нормативно-законодательной базы других стран; перемещения сотрудников; подготовка и организация учебных мероприятий.

2. Усложнение и диверсификация задач. Анализ потребности в новых сотрудниках. Поиск и привлечение кандидатов на вакантные рабочие места в зарубежных странах. Осуществление соответствующих рекламных мероприятий с привлечением средств массовой информации. Формирование позитивного имиджа компании как работодателя.

3. Участие в решении социально-бытовых вопросов, связанных с пребыванием в другой стране работников компании и членов их семей.

4. Анализ внешних факторов, оказывающих воздействие на устойчивость позиций компании на зарубежных рынках: платежеспособность потребителей, деятельность профсоюзов, позиция властных структур.

Различия между управлением персоналом на национальном и международном уровнях определяются следующими факторами:

культурным пространством;

уровнем жизни населения;

социальной политикой;

отраслью экономики;

репутацией международной компании;

проблемами бизнеса;

практикой применения трудового законодательства.

Надёжность системы управления персоналом во многом зависит от кадрового резерва, что требует удержания наиболее квалифицированных специалистов.

Список использованных источников

1. Максимова, С.М. Особенности управления человеческими ресурсами в международной компании / С.М. Максимова // Науковедение: интернет-журнал. - 2014. - Вып. 2. - С. 2-5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/284733298_Osobennosti_upravlenia_organizatsionnymi_resursami_v_mezdunarodnoj_kompanii

2. Рычихина, Н.С. Управление персоналом международной конгломератной компании / Н.С. Рычихина, М.М.О.Элхидер // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение: журнал. - 2018. - № 2 (54). – С. 63-71.

3. Рожкова, Л.В. Управление персоналом в международных организациях/ Л. В. Рожкова, Г. Н. Тугускина, О. В. Сальникова // Известия

высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки.
Экономика. - 2019. - № 4 (52). – С. 167-180.

РОЛЬ КОНФЛИКТОВ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ткаченко В.Н.

директор ККП администрации

г. Донецка «Донецкгорсвет»

Стадник А.М.

канд. гос. упр., доцент, заведующий кафедрой

управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Как показывает опыт современных организаций, одной из неотъемлемых функций руководителя является регулирование конфликтных ситуаций. По результатам проведённых наблюдений около 20% служебного времени руководителя занимают вопросы, связанные с улаживанием и разрешением всякого рода противоречий и конфликтов. Ни один рабочий процесс в организации не проходит без конфликтов.

Большинство сотрудников, как рядовых работников, так и руководителей всех уровней управления, неизбежно сталкивались с конфликтами. Отношение к конфликтам у многих сотрудников сложилось негативное.

Тем не менее, среди исследователей проблем управления существует мнение, что конфликт - это нормальное состояние в жизни коллектива. Подтверждением тому, является тот факт, что во все времена в любой организации конфликтные ситуации всегда, существовали, существуют и будут существовать. Конфликт возникает в тех случаях, когда возникают противоречия между представителями различных сторон социально-трудовых отношений. Конфликты оказывают не только негативное влияние на жизнь организаций. Эффективное руководство предполагает оптимизацию конфликтов и является важнейшим условием их благополучного разрешения.

Учитывая это, целью данного исследования является определение роли конфликта в развитии современных организаций.

Исследование природы возникновения конфликтов позволило определить, что работающие в организациях люди различны между собой. Соответственно, они каждый по-своему воспринимают информацию о ситуации, в которой оказываются. Различие в восприятиях зачастую становится причиной того, что люди не соглашаются друг с другом. Это придаёт ситуации конфликтный характер.

Обобщив положения теоретических концепций психологов различных научных школ позволило определить конфликт (лат. *conflictus*) как столкновение противоположных по направленности и близких по возможностям тенденций (интересов, намерений, поступков) участников взаимодействия.

В менеджменте конфликт рассматривается как отсутствие согласия между двумя и более сторонами – отдельными участниками или группами участников. При этом каждая из участвующих сторон, руководствуясь собственной целью, препятствует другой стороне решать свои задачи.

Классифицируя конфликты по признаку «последствия конфликтов», можно выделить конфликты конструктивные и деструктивные. Считается, что конструктивные конфликты способствуют развитию организации; деструктивные наносят организации ущерб. При всем этом любой конструктивный конфликт, если его своевременно не преодолеть, превращается в деструктивный.

Анализ результатов исследований, посвящённых оценке последствий конфликтов позволил установить, что существуют два направления такой оценки: функционалистское (интеграционное) и социологическое (диалектическое).

Сторонники первого направления рассматривают конфликт как дисфункциональное явление, которое нарушает нормальное существование организации, снижает эффективность ее деятельности. Сторонники второго

направления рассматривают конфликт как неотъемлемый источник изменений и развития. Они считают, что в определённых условиях конфликты имеют функциональные, позитивные результаты для организации.

Результаты обобщения, мнений представителей обоих направлений позволили выделить как негативные, так и позитивные последствия конфликтов с позиции развития современных организации и управления ими. Основные из них представлены в табл. 1

Таблица 1

Основные последствия организационных конфликтов

| Негативные последствия конфликтов | Позитивные последствия конфликтов |
|---|--|
| Нарастание эмоциональности, агрессивности и враждебности поведения, недоверия к окружающим и руководству | Формулировка и выражение интересов, предание гласности реальных позиций сторон по тому или иному вопросу |
| Снижение производительности труда, сбой и осложнения при выполнении профессиональных обязанностей вследствие растраты энергии и рабочего времени на выяснение отношений с другими работниками | Мобилизация внимания, интереса и ресурсов для решения проблем и, как следствие, экономия рабочего времени и средств организации |
| Ослабление возможностей общения и сотрудничества с оппонентами в будущем | Вовлечение обычно пассивной части сотрудников в решение организационных проблем. |
| Ухудшение отношения к организации, коллективу. Готовность поменять место работы | Преодоление традиций группового мышления, конформизма, «синдрома покорности»; способность и готовность проявить инициативу в интересах общего дела |
| Дестабилизация организации, активизация хаотических и анархических процессов, снижение управляемости | Выявление неформальных групп и их лидеров, что может стать основой для эффективной слаженной работы коллектива; усиление взаимной поддержки в случае возникновения межгрупповых противоречий; инициирование изменений, обновления. Поддержка участниками конфликта принятого решения вследствие чувства сопричастности к его разработке и принятию, что способствует его внедрению |

Таким образом, результаты проведённого исследования позволили сделать следующие выводы:

конфликт является естественным условием существования любой организации;

конфликт, возникающий в организации, может принимать множество форм;

конфликт может иметь как негативные, так и позитивные последствия с точки зрения развития организации;

в случае, когда конфликт в организации неуправляем, наступают его негативные последствия такие как: конфронтация (структурные подразделения или члены организации перестают сотрудничать и общаться друг с другом), возникает дестабилизация работы организации, снижение управляемости ею;

умелое управление конфликтами позволяет использовать их в качестве инструмента воздействия на развитие организации через изменение ее культуры, структуры и создания, тем самым, условий для наиболее эффективной работы коллектива по достижению организационных целей.

Учитывая вышеизложенное, перспективным направлением дальнейших исследований в сфере управления конфликтами организаций является исследование и совершенствование экономико-организационных механизмов управления конфликтами.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЁТА СПОРТИВНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Фомин Ю.В.

*канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
инновационного менеджмента и управления проектами*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Дрозд А.А.

студент бакалавриата

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Стратегия развития бизнеса, формирование экономической политики предприятия предполагают высокий уровень информированности как во внешней среде, так и во внутренней. Достижению этих целей во многом способствует отлаженная учётно-экономическая система.

По мере развития экономики Донецкой Народной Республики развивается и индустрия досуга. Открываются новые фитнес залы, спортивные секции, художественные школы-студии, проводятся соревнования в различных сферах.

Одним из объектов этой отрасли является спортивно-развлекательный комплекс «Полигон» (в дальнейшем СРК «Полигон»). Созданный в 2007 г. на южной границе Донецка, он на сегодняшний день достаточно известен как в кругу спортсменов, так и среди молодежи и граждан, ведущих активный образ жизни. В настоящее время СРК «Полигон» раскинулся на 10 га пересеченной местности, представленной преимущественно холмистой степью с водоемами естественного происхождения.

На территории СРК «Полигон» расположены следующие сооружения и площадки:

– спортивно-административное здание (залы настольного тенниса, раздевалки, душевые, туалеты, кухня, бар, банкетные залы, детская игровая комната, гостиничные номера, подсобные помещения);

- тир;
- общевоинская полоса препятствий;
- трассы для квадроциклов, багги, внедорожников, маунтибайков;
- две пейнтбольные площадки со строениями и защитными сооружениями;
- волейбольные и футбольная площадки;
- детская площадка;
- 7 уютных беседок с мангалами и барбекю.

В планах развития комплекса:

- строительство скалодрома и лазертага (площадки для лазерного боя в реальных условиях);
- обновление существующего парка квадроциклов и багги;
- сооружение картинговой трассы;
- восстановление и реконструкция бассейна;
- размещение животных (лошадей и осликов);
- сооружение лабиринта для квадроциклов.

СРК «Полигон» работает круглогодично и пользуется большой популярностью как жителей, так и гостей Донецка. Проводятся традиционные соревнования по преодолению полосы препятствий, всероссийский «Забег героев» и другие. Организаторами этих состязаний выступают наряду с хозяевами выступают Общественное движение «Донецкая Республика», общественная организация «Молодая Республика», ОД «Юнармия». Проводятся различные спортивно-музыкальные мероприятия (например, «Open Air Poligon»), празднование Всемирного дня туризма, корпоративы, принимают школьников из летних оздоровительных лагерей, детских домов.

СРК «Полигон» из года в год наращивает объем и ассортимент предоставляемых услуг. Для рационального управления и планирования растущим предприятием уже недостаточно обязательного финансового учета, который служит для начисления заработной платы сотрудников, расчета налогов, платежей и отчислений в государственные органы, коммунальные платежи.

Возникает необходимость в планировании расходов на содержание, реконструкцию, строительство объектов СРК и другие маркетинговые, управленческие задачи, стратегическое планирование. Большая часть этих задач решается с помощью управленческого учёта и контроллинга. Управленческий учет представляется как результат определения, анализа и передачи информации по хозяйственной деятельности предприятия [1, с. 18].

В качестве инструмента разрабатывается база данных «Полигон», которая будет включать не только данные, но и методы (т.е. программный код), с помощью которых происходит взаимодействие с потребителями и партнёрами.

Процесс создания базы данных включает следующие этапы:

- проектирование БД;
- собственно формирование БД (таблиц, форм, страниц, их связывание, ввод данных);
- создание запросов;
- формирование отчетов (в виде форм, таблиц, графиков, диаграмм и проч.) [2, с. 110; 3, с. 84].

Предлагаемая структура БД «Полигон» включает:

1. Раздел «Сведения о клиентах»: личные данные; дата посещения; оказанные услуги; объем потраченных средств; участие в соревнованиях и др.

2. Раздел «Поставщики»: материальные потоки (продукты питания, напитки, дрова, ГСМ, запчасти, оборудование, одноразовая посуда,

расходные материалы для пейнтбола, тира); коммунальные услуги (водоснабжение, электроэнергия, вывоз мусора).

3. Раздел «Партнеры»: общественные и спортивные организации, федерации, военно-патриотические союзы, зарубежные партнеры и др.

4. Раздел «Календарь мероприятий и соревнований».

5. Раздел «Предоставляемые услуги» [4].

Таблицы и формы должны быть связаны для формирования материалов, на основе которых проводится анализ хозяйственной деятельности, мониторинг, формируются планы работы предприятия, его стратегия.

Как показывает опыт, благодаря управленческому учёту – основному инструменту контроллинга предприятие достигает существенных успехов в стратегическом управлении и результатах финансово-хозяйственной деятельности. Что существенно повышает его конкурентоспособность в существующих условиях и перспективе.

Список использованных источников

1. Большаков, Н.М. Контроллинг не значит контроль / Н.М. Большаков // Регион. – 1998. - № 10. – С. 18 – 19.

2. Туриянская, М.М. Контроллинг в туристическом бизнесе: учеб. пособие/ М.М. Туриянская, Ю.В. Фомин. – Донецк: Ин-т турист. бизнеса. 2016. – 297 с.

3. Гладченко, Т.Н. Контроллинг: учеб. пособие/ Т.Н. Гладченко, Ю.В. Фомин. – Донецк: ДонГГУ. 2016. – 194 с.

4. Экстрим-Полигон Донецк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/polygonextreem>

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННО
ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Шумкова Е.А.

*преподаватель кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Внедрение инновационной модели развития экономики государства и переход к экономике знаний, требует использования современных технологий, новых механизмов и методов управления в разных сферах человеческой деятельности, в том числе и в образовательной области.

Мировая практика свидетельствует, что применение методологии управления проектами обеспечивает инновационное развитие и актуализирует управление на основе качества.

Согласно теории проектного менеджмента, образовательные проекты рассматривают как проекты, появление которых обусловлено необходимостью активных действий или организационных изменений. Однако для таких проектов проблемой является их низкое качество, с точки зрения соответствия требованиям заказчиков.

Поэтому, для обеспечения качества продукта образовательных проектов, особое значение имеют группы процессов мониторинга и управления.

В рамках общего управления, невозможно учесть уникальность образовательных проектов, которая обусловлена спецификой их продукта и совокупностью заказчиков. Кроме того, состояние продукта проекта, его соответствие окружающей среде, требованиям заказчиков и динамичность требуют применения специфических инструментов реализации мониторинга и управление качеством.

Отсутствие решения проблем управления и мониторинга качества

образовательных проектов, является одной из главных причин торможения реализации инновационной стратегии развития как отдельных субъектов хозяйственной деятельности, так и экономики государства в целом.

Наличие нерешенных задач относительно мониторинга качества образовательных проектов и острая необходимость их решения обусловили выбор темы исследования, ее актуальность и значения для практики реализации проектов такого типа.

Продукт образовательного проекта, в процессе его реализации, взаимодействует и подлечит влиянию кадрового обеспечения x_i , которое, в свою очередь может владеть собственным уникальным организационным, методическим, информационным обеспечением x_{ij} .

Множество возможных стратегий X имеет вид:

$$X = \{L, O, ME, IN, D\} \quad (1)$$

где L – подмножество кадрового обеспечения;

O – подмножество организационного обеспечения;

ME – подмножество методического обеспечения;

IN – подмножество информационного обеспечения,

D – подмножество любого дополнительного обеспечения, кроме перечисленных.

Множество неконтролируемых факторов Y состоит из оценок качества продукта образовательных проектов $Q(T, q)$, которые являются целыми числами из промежутка $[1;12]$, т.е. $Y = [1;12]$.

При этом, оценки качества проектов формирования профессиональных компетенций специалистов проекты формирования профессиональных компетенций специалистов (ПФПКС) обусловлены уникальностью продукта образовательных проектов, что определяет их неконтролируемое состояние.

Критерием эффективности стратегии управления качеством $W = W(x, y)$ является выполнение требований заказчиков продукта образовательных

проектов. Учитывая, что одним из заказчиков является сам продукт как лицо, заинтересованное в результатах своего обучения, то базой сравнения фактически полученного уровня качества является требуемый уровень качества продукта γ .

Гарантированная оценка эффективности:

$$\underline{W}(x) = \max_{x_{ij} \in X} W(x_{ij}, y) = \max \frac{Q}{\gamma} \quad (2)$$

Предложенная математическая модель, отслеживает нацеленность на выполнение, и даже превышение требований заказчика-продукта, путем изделия оптимальной совокупности условий для достижения, по возможности, высшего уровня качества.

Проведение диагностики качества продукта образовательных проектов, в аспекте выявления и минимизации рисков личности, является одним из наиболее эффективных инструментов обеспечения качества данного продукта в целом.

Учитывая то, что достижение необходимого уровня качества определяет, прежде всего заказчик-продукт, как основная и наиболее заинтересованная в полученные максимально возможного качества сторона (теоретическое предположение для идеальной ситуации), то для моделирования стратегий управления качеством, формируется по результатам мониторинга качества. При этом может быть использована теория нечетких множеств, путем решения многоэтапной задачи принятия решений относительно рациональной последовательности корректирующих действий.

Для продукта образовательного проекта (как детерминированной динамической системы), существует определенное конечное множество возможных ее состояний качества (V).

Лингвистическая переменная $v \in V$, характеризующая качественное

состояние продукта, в соответствии с количественным интервалом оценки качества, может принимать значение: «неудовлетворительно» (0-3 балла), «удовлетворительно» (4-6 баллов), «хорошо» (7-9 баллов), «отлично» (10-12 баллов).

Конечное множество возможных корректирующих действий U может не ограничиваться лишь фактором обеспечения, но и включать фактор времени, в пределах общей продолжительности образовательного проекта.

Дополнительная стратегия управления качеством образовательных проектов, включает в себя управленческие действия, сводящиеся к увеличению мер контроля.

Рациональное количество контрольных точек n в процессе мониторинга качества продуктов ПФПКС рассчитывается по формуле:

$$n = \frac{-1 + \sqrt{1 + 4\gamma N/Q}}{2}. \quad (3)$$

где Q – интегральный показатель качества, определяющий фактический уровень качества продукта;

γ – предельное значение скорости изменения оценки качества образовательного проекта, $\gamma = 12$;

N – плановая трудоёмкость отдельной дисциплины.

В процессе мониторинга качества, проводится анализ достижения продуктом ПФПКС соответствующего его требованиям (как заказчика-продукта) уровня качества, что является предпосылкой к перегруппировке продуктов и уменьшение или увеличение контрольных точек. Таким образом, реализуется индивидуализация графика мониторинга качества.

Мониторинг способствует практической реализации стратегии управления качеством образовательных проектов. Такая стратегия

направлена на стимулирование работ, выполняемых продуктом по проекту, а также позволяет снизить расходы на мониторинг.

Кроме того, с помощью этой стратегии управления качеством, решена задача определения времени, затрачиваемого продуктом и исполнителем в процессе реализации образовательного проекта и позволяет управлять временем, как посторонним ресурсом, без изменения его плановой стоимости.

Жёсткая конкурентная среда вынуждает предприятия прогнозировать и планировать свою деятельность. Для этого необходимо разрабатывать производственные планы с учетом конъюнктуры рынка и ресурсных возможностей, включая трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы являются главной производительной составляющей общества.

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

Материалы
III Республиканской интернет-конференции
(Донецк, 12 ноября 2020 года)
28,91 п.л.