

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

МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ
*II Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи*
22 марта 2017 г.

Донецк
2017

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

МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ

**II Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
22 марта 2017 г.**

Донецк
2017

УДК 378:082.1
ББК Ч448.046+С 823.3
М 75

Молодёжь в управлении и экономике: материалы II Республиканской науч.-практ. конф. учащейся молодёжи , 22 марта 2017 г. , г. Донецк, Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – 348 с.

Под редакцией: к.гос.упр., доц. Стадник А.М.,
к.т.н., доц. Смирнова С.Н.,
к.э.н., доц. Киселёвой А.А.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Абакумов Михаил (МОУ «Школа №85 г. Донецка») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ | 16 |
| Абдуллаева Сибельджан (Макеевская ОШ № 32) РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 17 |
| Абиняков Артем (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 19 |
| Аганесова Кристина (Горловский лицей №85 «Гармония») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ | 22 |
| Акимов Владислав (МОУ «Школа №112 г. Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 23 |
| Акинъшин Владислав (ГПОУ «Харцызский профессиональный лицей») ИНФОРМАТИЗАЦИЯ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ | 25 |
| Аксенова Валерия (МОУ «Школа № 80 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 27 |
| Акулов Артем (МОУ «Школа №112 города Донецка») МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 29 |
| Акулова Александра (МОУ «Многопрофильный лицей №1 г. Донецка») ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ХОЗЯЙСТВА ДОНБАССА | 30 |
| Алексеев Георгий (МОУ «Лицей №124 г. Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС | 33 |
| Алиева Арзу Ахад кызы (ГПОУ «Снежнянский горный техникум») ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 34 |
| Антоненко Роман (МОУ «Школа №77 города Донецка») ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ СМАРТФОНОВ В БИЗНЕСЕ | 35 |
| Арсеменко Дарья (Макеевская ОШ № 44) ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 37 |
| Бабаев Михаил (МОУ «Гимназия № 122» г. Донецк) КОУЧИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА | 39 |
| Бабарыкина Диана (ГПОУ «Макеевский промышленно- экономический колледж») МОЛОДЁЖЬ - РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ | 41 |
| Бабенко Елизавета (Макеевская ОШ №47) РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 43 |

| | |
|--|----|
| Базылева Виктория (ГПОУ «Харьковский технологический техникум») ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ | 45 |
| Батьковская Ангелина (МОУ «Школа № 77 города Донецка») МОЛОДЁЖЬ – РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ | 47 |
| Белоусов Руслан (ГПОУ «Харьковский технологический техникум») ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 49 |
| Богдан Екатерина (МОУ «Школа №133 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 51 |
| Богданова Анастасия (Горловский лицей №85«Гармония») МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЕГО ФУНКЦИИ | 52 |
| Борисенко Андрей (ГПОУ «Докучаевский горный техникум») ВКЛАД УЧЕНЫХ В ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА | 54 |
| Борисенко Андрей (ГПОУ «Докучаевский горный техникум») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 55 |
| Бредихин Максим (МОУ «Школа № 45 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 56 |
| Бронич Диана (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ | 57 |
| Брык Анастасия (МОУ «Школа № 96 г. Донецка») ЗЕЛЁНЫЙ ТУРИЗМ. РЕКРЕАЦИОННАЯ ЖЕМЧУЖИНА ДОНЕЦКОГО КРАЯ | 59 |
| Бурлака Владислав (МОУ «Школа № 85 г. Донецка») МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ | 61 |
| Вальчук Валерия (МОУ «Школа № 45 г. Донецка») ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ | 62 |
| Визная Елена (МОУ «Школа № 112 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 64 |
| Власков Александр (Шахтерская гимназия) ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА МОЛОДЕЖИ В ИНТЕРНЕТ-ОБЩЕСТВЕ | 66 |
| Воронова Виктория (МОУ «Лицей №124 г. Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 68 |
| Галенко Дарья (МОУ «Школа №15 г. Донецка») ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОМ КРАЕ | 70 |
| Гапечкин Максим (МОУ «Школа № 88 города Донецка») ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ | 72 |
| Герашенко Кристина (МОУ «Школа №77 г. Донецка») СПЕЦИФИКА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ | 74 |

| | |
|---|----|
| Гируцкая Анна (МОУ «Школа № 77 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 76 |
| Глазунова Валерия (МОУ «УВК «Гармония» города Донецка») МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ФОНДОВ НА ОСНОВАНИИ АННУИТЕТНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ И ВЫПЛАТ | 77 |
| Глущенко Анна (МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка») ВРЕМЯ – ВЕЛИЧАЙШЕЕ ИЗ НОВАТОРОВ | 78 |
| Гнатюк Ирина (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ | 79 |
| Гончарова Екатерина (Коммунальное учреждение «ОШ №13 г. Енакиев») МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА : ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ | 81 |
| Горб Дарья (ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 83 |
| Горба Елена (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 85 |
| Горбань Илья (Макеевская ОШ № 44) СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ИНТЕРНЕТ- МАРКЕТИНГА | 87 |
| Горбатенкова Анастасия (Макеевский лицей № 2 «Престиж») ВЫ СИДИТЕ В ВКОНТАКТЕ? СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ | 89 |
| Горбенко Иван (Горловский лицей №85 «Гармония») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 90 |
| Горлова Юлия (МОУ «Школа № 88 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 91 |
| Горяинова Ирина (МОУ «Школа №49 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 93 |
| Гомцян Михаил (МОУ «Школа №77 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 94 |
| Гребенюк Александр (МОУ «Школа № 66 г. Донецка») ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ | 96 |
| Григорян Артём (МОУ «Школа № 66 г. Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 97 |
| Гулян Екатерина (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ХИМИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРИЙ | 98 |

| | |
|--|-----|
| Гусаков Святослав (Макеевская ОШ № 59) ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 100 |
| Давыденко Татьяна (Макеевский лицей № 2 «Престиж») ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛАНДШАФТОВ РОДНОГО КРАЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ТУРИЗМА | 102 |
| Давыдовский Владислав (МОУ «Школа № 56 г. Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ | 104 |
| Деминова Дарья (МОУ «Школа № 77 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 106 |
| Денисенко Владлен (МОУ «Школа № 112 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 107 |
| Денисюк Екатерина (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА | 109 |
| Донец Андрей (ГПОУ «Харьковский технологический техникум») МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ | 110 |
| Дудин Олег (ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально-технического образования им. Бачурина Ф.И.») ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА | 112 |
| Дьяковская Дарья (ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж») РАЗВИТИЕ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ | 115 |
| Дюжих Давид (ГПОУ «Харьковский технологический техникум») ПЕРСОНАЛ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ | 117 |
| Егупова Анна (Донецкий техникум промышленной автоматике) ПЕРСПЕКТИВЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА» В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА | 119 |
| Ежакова Елена (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») ИНЖИНИРИНГ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА | 121 |
| Емец Анна (ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж») АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 123 |
| Ергакова Виктория (МОУ «Школа № 11 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК АКТУАЛЬНАЯ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ПРОФЕССИЯ | 125 |
| Забарющая Дарья (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАЦИИ «APPLE» | 127 |

| | |
|---|-----|
| Запоганенко Елена (ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально-технического образования им. Бачурина Ф.И.») ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА | 129 |
| Запорожец Ольга (ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет») ОБРАЗОВАНИЕ – ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ | 131 |
| Застрялина Ольга (МОУ «Школа № 82 г. Донецка») ОПЫТ РАЗВИТЫХ СТРАН В ОРГАНИЗАЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА | 132 |
| Землякова Анастасия (ГПОУ «Харцызский профессиональный лицей») ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ И СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ | 134 |
| Зенькович Никита (МОУ «Школа №85 г. Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 136 |
| Зубов Захар (МОУ «Школа № 56 г. Донецка») ПЕРСОНАЛ – КАК НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ | 138 |
| Иванченко Анна (МОУ «Школа № 13 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 139 |
| Игуменцева Анастасия (МОУ "Школа № 150 г. Донецка") МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ | 141 |
| Исаева Гюнэль (МОУ «Лицей №124 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 142 |
| Калмыкова Карина (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 144 |
| Карпенко Михаил (Макеевский лицей № 2 «Престиж») ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ДНР | 146 |
| Карпик Ирина (МОУ «Школа № 90 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 148 |
| Кашеева Ирина (МОУ «Школа № 66 г. Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 150 |
| Климова Мария (МОУ «Школа №105 г. Донецка») МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ | 152 |
| Коваленко Анастасия (МОУ «Средняя школа №1) ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС | 153 |
| Кондрашов Алексей (МОУ "Школа № 150 г. Донецка") СЕРТИФИКАЦИЯ ПРОДУКЦИИ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ | 155 |
| Кононенко Екатерина (МОУ «Гимназия №92 г. Донецка») НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ В МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ | 156 |

| | |
|---|-----|
| Кононченко Алина (Горловский лицей №85 «Гармония») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 158 |
| Коринева Александра (МОУ «Гимназии № 6 г. Донецка») ЗАДАЧИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ | 160 |
| Коринева Александра (МОУ «Гимназии № 6 г. Донецка») ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ | 161 |
| Коротыч Анжелика (МОУ «Школа № 13 г. Донецка») ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ. МОРАЛЬНЫЙ КОДЕКС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 163 |
| Костюченко Анастасия (Донецкий политехнический техникум) РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА | 163 |
| Кочетова Мария (Шахтерская гимназия) ФИНАНСОВАЯ ПИРАМИДА – МОШЕННИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ИЛИ СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ ДОХОДА | 165 |
| Кошель Александр (МОУ «Школа № 89 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 167 |
| Крамарь Марк (Шахтерская ОШ №2) ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 169 |
| Кубарева Полина (МОУ «Школа №15 города Донецка») ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ | 171 |
| Кубрак Арина (МОУ «Школа № 112 г. Донецка») ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ | 172 |
| Кубрак Арина (МОУ «Школа №112 г. Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС | 174 |
| Кубраков Максим (ГПОУ «Харьковский технологический техникум») ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ | 175 |
| Кузнецова Ирина (Горловский лицей №85 «Гармония») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – СПЕЦИАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО | 177 |
| Кузьменко Анастасия (МОУ «Лицей № 37 г. Донецка») ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ | 178 |
| Кулик Алина (МОУ «Школа № 90 г. Донецка») МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА: ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ | 180 |
| Кульков Владислав (МОУ «Школа № 88 г. Донецка») ЗДАНИЯ И СООРУЖЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕРИАЛОВ И ТЕХНОЛОГИЙ | 181 |
| Лифанова Дарья (МОУ «Школа № 88 города Донецка») ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНБАССА | 183 |
| Лукаш Елизавета (МОУ «Гимназии №6 г. Донецка») ВСЕ ЛУЧШЕЕ НАХОДЯТ ОШИБАЯСЬ | 184 |

| | |
|--|-----|
| Ляшенко Алина (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») ИННОВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 185 |
| Макарова Эмилия (МОУ «Школа №88 г. Донецка») ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ | 187 |
| Макашова Яна (МОУ «Специализированная школа с углубленным изучением иностранных языков № 19 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 189 |
| Маковецкая Ирина (МОУ «Школа №112 г. Донецка») ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ | 190 |
| Малуда Вероника (МОУ «Специализированная школа с углубленным изучением иностранных языков № 19 г. Донецка») ПЕРСПЕКТИВЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА» В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА | 191 |
| Мамаева Мария (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ В ДОНБАССЕ | 193 |
| Мамутова Лика (МОУ «УВК №16 г. Донецка») ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ | 195 |
| Манушенко Алёна (МОУ «Школа №112 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 198 |
| Мардянец Павел (Донецкая гуманитарная гимназия № 33) ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА РЕГИОНА | 199 |
| Мартынов Максим (МОУ СШ № 1 г. Снежное) МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ | 201 |
| Марущенко Максим (Зугресская ОШ №10, г. Зугрэс) РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 203 |
| Марченко Валерий (Горловский лицей №85 «Гармония») МЕНЕДЖЕР КАК ПРОФЕССИЯ | 204 |
| Масейкина Мария (Макеевский лицей № 2 «Престиж») КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ | 206 |
| Матюшко Николай (МОУ «Школа № 56 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 208 |
| Машенко Юлия (ГПОУ «Снежнянский горный техникум») РОЛЬ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ МЕХАНИЗМОВ В СИСТЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКЕ | 210 |
| Моисеенко Татьяна (МОУ «Лицей №124 города Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС | 212 |

| | |
|--|-----|
| Молчанов Кирилл (МОУ «Гимназия №6 г. Донецка») ПАТРИОТ – СЛОВО ЁМКОЕ | 213 |
| Москвита Елена (ГПОУ «Макеевский педагогический колледж») ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ | 214 |
| Мочалова Ирина (МОУ «Школа № 133 г. Донецка») МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА: ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ | 216 |
| Мошкина Анастасия (МОУ «Школа № 88 города Донецка») МОЛОДЁЖЬ – РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ | 217 |
| Мухин Евгений (МОУ «Школа №105 г. Донецка») ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ | 219 |
| Нестерчук Владислава (МОУ «СШ №1 г. Снежное») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС | 221 |
| Николаева Елизавета (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ | 222 |
| Никоненко Иван (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») СМЕШАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ | 224 |
| Новикова Анастасия (МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка») ЕДИНЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА С ПРИРОДОЙ | 226 |
| Новикова Дарина (МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка») ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 227 |
| Новикова Елизавета (ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Торезский колледж) ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 228 |
| Новиченко Дарья (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») СПЕЦИАЛИСТ СРЕДНЕГО ЗВЕНА – ОСНОВНОЙ ТРУДОВОЙ РЕСУРС РЕСПУБЛИКИ | 230 |
| Ноздреватых Ксения (ГПОУ «Снежнянский горный техникум») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 232 |
| Носова Ангелина (МОУ «Гимназия № 92, г. Донецка») ПРОБЛЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКУ | 234 |
| Озерова Александра (Донецкий политехнический техникум) ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ | 235 |
| Омеленчук Давид (Макеевский лицей № 2 «Престиж») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 236 |
| Осенний Олег (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») ОЦЕНКА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ | 238 |
| Павлий Нина (МОУ «Школа №85 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 240 |

| | |
|--|-----|
| Палагута Анастасия (МОУ «Школа № 100 г. Донецка») ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОРТАЛОВ И ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ | 242 |
| Пантелеев Даниил (Донецкий политехнический техникум) ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МЕДИЦИНЕ | 244 |
| Парсаданян Яна (МОУ «Школа № 13 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 245 |
| Пасько Анна (МОУ «Школа №15 г. Донецка») ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МУНИЦИПАЛИТЕТА НА ПРИМЕРЕ ШТАТА МИЧИГАН, США | 247 |
| Пасько Карина (МОУ «Школа № 88 города Донецка») ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ШКОЛЬНИКОВ – СООТВЕТСТВИЕ НОВЫМ ВЕЯНЬЯМ «ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА» | 249 |
| Переверзева Дарья (МОУ «Школа №105 г. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ | 251 |
| Погонец Виктория (МОУ «Школа № 88 города Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ | 252 |
| Пономаренко Дарина (МОУ «Школа №77 города Донецка») ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ | 254 |
| Пономаренко Таисия, Жукова Анастасия (МОУ «Гимназия №92 г. Донецка») ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ | 256 |
| Потрываева Мария (ГО ВПО «ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского») ГОРЬКАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ ПРАВДЫ | 257 |
| Прядко Роман (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ | 259 |
| Пчеленко Кирилл (МОУ «Школа №77 города Донецка») СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЁЖИ | 260 |
| Разрядова Мартина (Донецкий техникум промышленной автоматике) ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ | 263 |
| Резниченко Анна (МОУ «Школа № 80 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 265 |
| Рябцева Мария (ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж») АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ | 266 |
| Савенков Иван (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ | 268 |

| | |
|---|-----|
| Сазонов Андрей (МОУ «Школа № 8 г. Донецка») МИНИМИЗАЦИЯ ВРЕДНЫХ ПРОЦЕССОВ, ПРОИСХОДЯЩИХ В ШАХТНЫХ ТЕРРИКОНАХ, И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК ЗАДАЧИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ | 270 |
| Самофалов Дмитрий (МОУ «Школа № 88 г. Донецка») ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, РЕШЕНИЯ | 272 |
| Сапожникова Ольга (МОУ «Школа №133 г. Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СПЕЦИАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО | 273 |
| Секирин Никита (МОУ «Школа №77 г. Донецка») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 274 |
| Сеник Данил (Макеевская общеобразовательная школа № 32) ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 276 |
| Склярова Алина (Амвросиевская ОШ № 6) ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ | 278 |
| Слободчуков Владислав (Шахтерская ОШ №2) ПОДДЕРЖКА ХОРОШИХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ | 280 |
| Соменко Максим (Шахтерская гимназия) ПОДГОТОВКА ГОССЛУЖАЩИХ В ВУЗАХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 281 |
| Сомов Денис (МОУ «Гимназия № 61 г. Донецка») ВЫБОР ПРОФЕССИИ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ | 283 |
| Старостина Анастасия (МОУ «Школа №77 города Донецка») ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КОМПОНЕНТЫ СТРУКТУРЫ | 285 |
| Старостина Анастасия (МОУ «Школа №77 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 287 |
| Стецюк Дарья (ГПОУ «Горловский колледж промышленных технологий и экономики») ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ | 289 |
| Стрельцова Елена (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС: ОРГАНИЗАЦИЯ И СОЗДАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ МАГАЗИНОВ В ДНР | 291 |
| Сургин Александр (МОУ «Многопрофильный лицей №1 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОЗДАНИИ РЫНОЧНОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ | 293 |
| Суховерхова Дарья (МОУ «Средняя школа №1 г. Снежное») ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОССЛУЖАЩЕГО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 295 |

| | |
|--|-----|
| Тарнавская Кристина (ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж») ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА | 297 |
| Татаренко Юлия (Шахтерская гимназия) ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ХАРАКТЕР ИХ ИЗМЕНЕНИЙ | 298 |
| Тельпухова Анна (МОУ «Школа № 112 г. Донецка») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ | 300 |
| Терещенко Иван (Шахтерская гимназия) ЗАЩИТА ОТ СЕТЕВЫХ АТАК | 301 |
| Тертичная Елизавета (МОУ «Лицей №124 города Донецка») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ. СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ | 303 |
| Ткаченко Анастасия (МОУ «Школа № 66 г. Донецка») ИНФОРМАЦИОННЫЕ КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ | 305 |
| Трасковская Надежда (МОУ «Школа №112 г. Донецка») ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ | 306 |
| Туманенко Андрей (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») (ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА) | 307 |
| Усатюк Яромир (МОУ «Гимназия № 6 г.Донецка») ИДЕАЛЫ МОЛОДЁЖИ | 309 |
| Ушаков Владимир (МОУ «Школа № 22 г. Донецка») МОЛОДЁЖЬ-РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ | 310 |
| Фадеев Евгений («Харцызский технологический техникум») ПОТЕНЦИАЛ И СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ | 311 |
| Федоркова Ирина (Торезское высшее профессиональное училище им. А.Г. Стаханова) РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 313 |
| Фролова Валерия (МОУ «Школа №77 города Донецка») СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ | 315 |
| Харленко Валерия (МОУ "Школа № 150 г. Донецка") УПРАВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ РАСЧЁТНЫМИ ОПЕРАЦИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ | 316 |
| Чвала Дарья (Донецкий политехнический техникум) ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ | 318 |
| Чередник Олег (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 320 |
| Чёрная Валерия (МОУ «Гимназия № 92, г. Донецка») ПОДБОР И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ | 322 |
| Чёрненькая Елена (Горловский лицей №85 «Гармония») МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ | 323 |

| | |
|--|-----|
| Черняева Александра (МОУ «Школа № 52 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 324 |
| Чишко Алина (ГПОУ «Докучаевский горный техникум») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 327 |
| Шарапова Мария (МОУ «Школа №21 города Донецка») РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ И СПОСОБНОСТЕЙ ЛЮДЕЙ | 329 |
| Шаталова Полина (МОУ «Школа №77 г. Донецка) ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 331 |
| Шахраманян Кристина (МОУ «Школа №21 города Донецка») ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ | 334 |
| Шевцова Анастасия (ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ | 335 |
| Шипилова Мария (МОУ «УВК №16 г. Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – СПЕЦИАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО | 336 |
| Шкиндер Василий (МОУ «Многопрофильный лицей №1 г. Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС-ИНКУБАТОР КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ | 339 |
| Шланчак Елизавета (МОУ «Школа № 44 г. Донецка») БУДУЩЕЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ НАШЕГО РЕГИОНА В РУКАХ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ | 341 |
| Шматова Лилана (МОУ «Школа №112 г. Донецка») ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ – ШАГ В БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ | 342 |
| Шовкуненко Елизавета (МОУ «Школа №77 г. Донецка») РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ | 344 |
| Якунина Анастасия (МОУ «Специализированная школа с углубленным изучением иностранных языков № 19 г. Донецка») МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ | 347 |

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ

Абакумов Михаил

МОУ «Школа №85 г. Донецка»

Научный руководитель: Rogoza И.И.

Без государства невозможно развитие цивилизованного, интеллектуального, духовного и морального социума. Важно понять сущность государства и его управления, основу, принципы государственного управления, ведь в конечном смысле от этого и зависит существование самого государства.

Управление — это процесс целенаправленного и постоянного воздействия субъекта управления на объект управления.

К понятию «*государственное управление*» подходят с разных точек зрения. Иногда управление определяют, как государственную деятельность, которая не является ни правосудием, ни законотворчеством. Однако традиционно, в широком смысле, принято характеризовать государственное управление как всю деятельность государства по организующему воздействию со стороны специальных субъектов права на общественные отношения.

Система государственного управления включает деятельность государства в целом и охватывает самый широкий спектр функций – от обеспечения национального суверенитета и национальных интересов до поддержания экономических, социальных, политических и правовых условий развития экономики. Иначе говоря, это властное, политическое управление делами всего общества.

Государственное управление имеет ряд аспектов:

- общественно-политический, который определяет общие законы и главенствующие идейно-политические параметры системы государственного управления;

- организационно-структурный, который отражает характеристики и особенности организационной структуры государственного управления;

- структурно-функциональный, который составляет механизм реализации функции управления;

- формы, методы и процессы государственно-управленческой деятельности.

Функции государственного управления (такие, как подбор, расстановка, аттестация кадров, учет и контроль, применение мер принуждения и поощрения, дисциплинарного воздействия, прогнозирование, планирование, финансирование и т. д.) в той или иной мере осуществляют многие органы государства: суд, прокуратура, представительные органы публичной власти.

Принципы государственного управления. Профессор А. П. Корнев все принципы государственного управления разделяет на две группы: общие (социально-правовые) и организационные. К общим относятся принципы объективности, конкретности, эффективности, сочетания централизации и децентрализации, законности и дисциплины.

Принцип объективности означает, что социальные процессы протекают в соответствии с объективными законами развития общества. Поэтому от субъекта управления требуется познание и умелое использование объективных

закономерностей, учет реальных возможностей, фактического состояния общества. Управление может быть результативным тогда, когда люди, познав объективные законы, сознательно используют их, «заставляя служить» самым насущным интересам.

Суть *принципа конкретности* состоит в осуществлении управления применительно к конкретным жизненным обстоятельствам с учетом разнообразных форм проявления объективных законов, на основе достоверной информации как о внутреннем состоянии объекта управления, так и о внешних условиях, в которых он находится.

Суть *принципа эффективности* заключается в том, чтобы достигнуть целей управления при наименьших затратах сил, средств и времени. Управление в любой социальной сфере, будь то экономика, образование, оборона и т. д., связано с материальными и духовными ценностями, финансовыми и людскими ресурсами. Поэтому управление, как и всякая полезная деятельность людей, должно осуществляться рационально, эффективно.

Организационные принципы управления также можно условно разделить на две подгруппы:

- принципы построения органов исполнительной власти - отраслевой, территориальный, линейный, функциональный;

- принципы деятельности органов исполнительной власти - рациональное распределение полномочий между субъектами исполнительной деятельности, сочетание коллегиальности и единоначалия, ответственности.

Модернизация и обновление в государственном управлении – важная задача и поле для исследований ученых, экономистов, аналитиков, история показывает, что невозможно устоять на одних приоритетах длительное время, именно поэтому, государству необходимо изучать теорию, для того, чтобы впоследствии использовать её на практике, а главное – не повторить ошибок, допущенных предыдущими поколениями. Это важно осмыслить любому государству, стране, республике, в том числе и Донецкой Народной Республике.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Абдуллаева Сибельджан

Макеевская общеобразовательная школа № 32

Научный руководитель: Стрелкова О.А.

«Цель государства – это совместное продвижение к высокому качеству жизни» (Аристотель)

Необходимость выполнения государством определенных функций в сфере экономики не отрицает никто. Однако по вопросам, в каких пропорциях должно сочетаться государственное и рыночное регулирование, каковы границы и направления государственного вмешательства, существует достаточно широкий спектр теоретических мнений.

В настоящее время, практически во всех реально действующих экономических системах присутствуют элементы государственного контроля и регулирования. Мировой опыт доказывает, а научные исследования подтверждают, что не может быть эффективной рыночной экономики без активной регулирующей роли государства.

1. История эволюции представлений о роли государства. В наши дни большое распространение в русле современной экономической мысли получила следующая точка зрения: «Ошибки государства всегда хуже ошибок рынка». Проблема государственного вмешательства в экономику является основной для любого государства.

Роль государства в экономике – это степень вмешательства и контроля правительства за экономическими процессами. Она зависит от типа экономической политики государства.

- а) меркантилисты...
- б) классическая теория...
- в) кейнсианская теория...
- г) неоклассическая теория...

2. Функции государства в экономике. Вмешательство государства в экономику преследует определенные цели. Как правило, оно корректирует те «несовершенства», которые присущи рыночному механизму и с которыми он сам либо справиться не в состоянии, либо это решение неэффективно.

В целом государство реализует политические и социально-экономические принципы данного сообщества граждан через следующие важнейшие функции:

- а) создание правовой основы для принятия экономических решений;
- б) стабилизация экономики;
- в) социально-ориентированное распределение ресурсов;
- г) обеспечение социальной защиты и социальной гарантии.

3. Методы регулирования экономической жизни. Государство выполняет свои функции, применяя различные методы государственного регулирования.

Государственное регулирование экономики – система типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям.

Государство участвует в экономике практически повсюду, становясь все более активными участниками рыночных отношений.

Оно использует различные *методы регулирования экономической жизни*.

- прямое вмешательство: создается государственный сектор в экономике. Государство издает законы по введению налогов, увеличению дотаций и кредитов;

- косвенное вмешательство. Правительство напрямую не вмешивается в экономические процессы. Оно регулирует их с помощью повышения налогов, таможенных пошлин, социальной политики.

- экономическое программирование, которое заключается в том, что государство составляет примерные планы развития экономики на некоторый период.

4. Проблемы и ограничения государственного вмешательства. Современная рыночная система немыслима без вмешательства государства.

Нельзя применять только экономические либо только административные меры. Среди методов государственного регулирования не существует совершенно непригодных и абсолютно неэффективных. Нужны все, и вопрос лишь в том, чтобы определить для каждой те ситуации, где его применение наиболее целесообразно. Хозяйственные потери начинаются тогда, когда власти выходят за границы разумного, отдавая чрезмерное предпочтение либо экономическим, либо административным методам.

Нельзя забывать и о том, что самими экономическими регуляторами следует пользоваться предельно осторожно, не ослабляя и не заменяя рыночные стимулы.

Надо иметь в виду, что среди экономических регуляторов нет ни одного идеального. Любой из них, принося положительный эффект в одной сфере экономики, непременно дает негативные последствия в других. Здесь ничего нельзя изменить. Государство, использующее экономические инструменты регулирования, обязано их контролировать и своевременно останавливать.

Заключение. Таким образом, государство является важным экономическим субъектом в обществе. Это не значит, что оно должно в обязательном порядке контролировать все хозяйственные субъекты. Оно должно предоставлять свободу предпринимателям, но в то же время гарантировать защиту интересов своих граждан, поддерживать социально незащищенные слои общества. Эффективным способ воздействия государства на экономику является бюджет и налогообложение, а также экономическое программирование.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Абиняков Артем

Харьковский технологический техникум

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Научный руководитель: Лозовая С.В.

В современной жизни молодежь является основным инновационным потенциалом экономического развития общества. Данная группа населения республики, составляя значительную часть трудовых ресурсов, представляет собой прообраз нашего общества. Модернизация экономики республики в значительной мере зависит от качества трудового потенциала молодежи. Молодёжь, как часть общества, осваивает наследуемые общественные отношения, материальные и духовные ценности конкретного общества с целью их последующего воспроизводства. А уровень воспроизводства в решающей степени зависит от взгляда общества на молодёжь, от её реального социального статуса. Молодёжь является специфической статусной группой, определяемой

возрастом, для которого характерна постоянная и активная учёба, начало и развитие рабочей карьеры, вполне определённые ролевые структуры личности. Для неё характерна особая форма организации, определяющая стиль жизни, мышления и поведения молодых людей. Социальный статус молодёжи во всех конкретных обществах во все времена в основном одинаков: молодёжь одновременно – объект и субъект социальной жизни.

Общеизвестно, что трудовые ресурсы, человеческий потенциал применительно к его трудовой функции являются одной из главных составляющих национального богатства и основной движущей силой экономического роста. Важным показателем дееспособности в общественной и личной жизни выступает трудовой потенциал молодого человека. Это совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других его возможностей.

Трудовой потенциал включает в себя следующие основные компоненты:

- образовательный потенциал (наличие знаний и возможности молодого человека к усвоению новых знаний);
- профессиональный потенциал (наличие профессиональной подготовки и возможности молодого человека в области овладения различными видами трудовой деятельности);
- квалификационный потенциал (наличие определённого профессионального уровня и способность его повышения, освоения более сложного труда).

Высоким является уровень требований к социально- психологической выживаемости в современном обществе. Одним из доказательств реального существования такой проблемы является возникновение среди молодёжи устойчивого страха «остаться безработным» или заболеть. Особое беспокойство в современной ситуации, наряду с обострением демографических процессов, вызывает снижение качества человеческого потенциала, а, стало быть, и трудового потенциала, духовного здоровья молодого человека. 18 – 23-летние, как правило, уже имеют, по крайней мере, среднее образование и определённую профессию. Но довольно часто эта профессия в обществе остаётся невостребованной. Молодёжи необходимо адаптироваться к самостоятельной жизни, активно включаться в процесс общественного производства именно в современных, т. е. далеко не в простых условиях.

Профессии, по которым готовятся специалисты, в разной степени востребованы на региональном рынке труда. Всё определяется как спросом на этих специалистов, так и уровнем зарплаты. Установившийся в одно время в общественном сознании приоритет экономического и юридического образования оказывается в противоречии с основными тенденциями развития современного рынка труда. Противоречие между образовательными ориентациями молодёжи и реальными кадровыми потребностями современного общества углубляется и охватывает практически все основные молодёжные группы. Это неизбежно приводит к усилению конкуренции молодых людей на рынке труда и чаще всего приводит к ухудшению реальной возможности получения ими работы в соответствии с желаемой профессией. Поэтому

молодые люди стремятся расширить свою профессиональную подготовку сразу по нескольким специальностям.

Оптимальное использование трудового потенциала молодёжи нашей республики – необходимое условие успешного развития нашего общества. Продуманная молодёжная политика, учитывающая интересы и потребности молодежи, позволит избежать затяжных конфликтов в социально-трудовой сфере. Степень эффективности формирования и использования трудового потенциала молодежи во многом определяется уровнем развития социальной инфраструктуры, качеством и доступностью образования, жилья, медицинского обслуживания, досуговыми возможностями республики, социальными традициями и нормами, социальными условиями жизнедеятельности местного сообщества.

Анализ рынка труда молодежи показал, что необходимо разрабатывать активную политику занятости. Регулирование рынка труда необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- содействие трудоустройству путем создания новых рабочих мест;
- подготовка кадров с учетом современных требований и потребностей общества;
- создание социально-экономических, политико-правовых, организованных условий, трудовых гарантий и возможностей в интересах общества;
- разработка государственных программ по молодежной занятости;
- организация специализированных институтов по трудоустройству, профессиональному консультированию;
- создание широкомасштабной доступной информации о наличии свободных рабочих мест и имеющейся рабочей силы. Кроме того, решение молодежных профессиональных проблем, в том числе и по проблеме безработицы, требует разработки и реализации более гибкой политики в сфере труда.

Список использованных источников

1. Занятость и безработица [Электронный ресурс] // Федеральная Службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_01/IssWWW.exe/Stg/d04/3-2.doc (дата обращения: 14.06.2015).
2. Волокитина А. А. Жизненные стратегии молодежи в условиях профессионального выбора / А.А. Волокитина // Знание Понимание Умение, 2010. - № 4. - С. 216–221.
3. Погодина Т. Практика формирования и развития трудового потенциала / Т. Погодина // Кадриков. Кадровый менеджмент, 2009, №8.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ

Аганесова Кристина

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Как известно, государственное управление является разновидностью социального управления.

Государственное управление в узком смысле — это управление делами общества органами исполнительной власти посредством соответствующей формы исполнительно-распорядительной и контрольно-надзорной деятельности.

Необходимость государственного управления вытекает из потребности обеспечить реализацию политики государства, направленной на эффективное использование природных, трудовых, материальных и информационных ресурсов, справедливое перераспределение доходов и гарантирование основных социальных прав, поддержание общественного порядка.

Функции государственного управления по субъекту воздействия, по объему (масштабу), по средствам и по характеру воздействия на объект управления можно разделять на социально-организационные и внутриорганизационные.

Социально-организационные функции государственного управления направлены на все многообразие общественных процессов, происходящих во внутригосударственной жизни, а внутриорганизационные функции государственного управления нацелены на организацию, упорядочение, активизацию деятельности всех структур государственного аппарата, придание ей определенности и динамизма.

По содержанию и глубине воздействия на систему общественных отношений, функции государственного управления делятся на общие и специфические.

Общие функции государственного управления отражают сущностные моменты и присутствуют практически в любом управленческом взаимодействии его субъектов и объектов. Специфические функции государственного управления находят свое воплощение в конкретных проявлениях возникающих ситуаций, где необходимо действовать только от имени государства.

Рассмотрены 4 основные функции :

1. *Планирование* – начальный этап процесса управления. То есть, кто-то должен решить, что, как, когда и кем должно быть выполнено. Для осуществления этой функции необходимо определить состояние той или иной проблемы, цели и порядок их достижения.

2. *Организация* – установление постоянных и временных взаимоотношений между различными подразделениями государственных органов, определение порядка и условий ее функционирования.

3. *Прогнозирование* – научное предвидение, систематическое исследование состояния, структуры, динамики и перспектив управленческих явлений и процессов.

4. Контроль – направлен на обеспечение законности и дисциплины.

Принципы государственного управления — это основополагающие идеи, научные положения данного вида деятельности. Чаще всего предлагается такая их классификация:

- а) общесистемные;
- б) структурно-целевые;
- в) структурно-функциональные;
- г) структурно-организационные;
- д) структурно-процессуальные.

Выделяется два подхода к трактовке государственного управления, причем каждый из них важен: первый (широкий) рассматривает его как управление национальной социальной системой; второй (узкий) — как деятельность, заключающуюся в разработке и реализации политики правительственных и иных государственных органов, а также управление организациями и людьми.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Акимов Владислав

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Фатеева Т.М.

Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью.

От молодежи зависит будущее любого государства. В любой государственной политике должны присутствовать программы, которые будут направлены на поддержку молодого поколения. Трудовой потенциал - это оптимальная на длительную перспективу возможность общества (или его территориальной, производственной единицы) к наиболее эффективному труду в народном хозяйстве. А чтобы молодой человек смог получить наиболее подходящую для себя профессию, ему необходим интеллектуальный потенциал. Интеллектуальный потенциал человека, прежде всего, исходит из его знаний, навыков и умений, которые он должен получить путем образования. Любое государство должно давать возможность молодым людям, как можно доступнее получить образование. Ведь от этого зависит будущее, как экономики, так и интеллектуального и духовного роста населения. Высшее образование должно стать общедоступным. Важную роль в получении знаний играет школа. Общеобразовательные учреждения ни в коем случае не должны быть платными. Естественно в школах должны работать специалисты, которые смогут обучить детей нужному материалу, дать базовый багаж знаний, который ему понадобится в жизни. Также должны работать психологи, которые смогут помочь ребенку в случае его личных проблем, чтобы в дальнейшем предотвратить психологические травмы детей. Школа должна поэтапно

готовить детей к получению нужной ему профессии. Бюджетные места не должны снижаться, стипендии так же необходимы многим молодым людям, у которых недостаточно средств. Одна из проблем ожидающая многих молодых людей - это трудоустройство. Сложности в трудоустройстве молодых людей обусловлены низким уровнем квалификации и отсутствием производственного стажа, опыта и навыков работы по специальности. Решить эту проблему могла бы государственная программа по трудоустройству молодежи. Закон должен предусматривать поощрения для молодых людей с высшим образованием. Программа по трудоустройству должна помогать находить перспективным молодым людям, достойную профессию со стабильной заработной платой. Должен предусматриваться карьерный рост и развитие личности. Поддержка молодежи должна стать основой государственной политики. И осуществить все это - вполне реально. Развивать трудовой и интеллектуальный потенциал молодежи - главная задача любой республики, страны, государства.

Задачи по реализации трудового потенциала:

1. Законодательное регулирования вопросов занятости молодежи.
2. Осуществление контроля за условием трудовой деятельности молодежи.
3. Создание рабочих мест для молодежи.
4. Создания условия для развития трудового потенциала молодежи.

Преодоление стихийного характера выбора молодежью профессии и удовлетворение потребности региона в квалифицированных кадрах возможны на основе интеграции усилий социальных институтов региона. Поэтому очень важно грамотно, с применением интерактивных методов, проводить профориентационную работу среди школьников.

Результативность использования интеллектуального потенциала молодежи можно оценивать по следующим критериям:

- научно-исследовательская деятельность студентов (научные публикации, грантовая деятельность, академическая мобильность, участие в конкурсах, конференциях);
- научно-инновационная деятельность, студентов (участие в конкурсах инновационных разработок, количество объектов интеллектуальной собственности);
- востребованность выпускников на рынке труда (количество трудоустроенных выпускников);
- участие работодателей в учебном процессе (выполнение выпускных квалификационных работ по заказу организаций, практики, стажировки студентов).

Таким образом, рост образовательного уровня молодежи, формирование и наращивание интеллектуального потенциала – это гарантия высокой конкурентоспособности в условиях современного рынка труда. Реализация политики занятости, развитие интеллектуального потенциала, расширение образовательных возможностей, усиление конкурентоспособности молодежи в условиях регионального рынка труда выступают в качестве приоритетных задач государственного регулирования.

Список использованных источников

1. Забнева, Э.И. Оценка социальной эффективности управления профессиональным выбором учащихся / Э. И. Забнева // Образование и общество. - 2012. - № 1 (72). - С. 19-22.

2. Каменская, О. Мировой рынок труда: дела плохи / О. Каменская // Служба кадров и персонал. - 2014. - № 3. - С. 9-16.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Акинъшин Владислав

ГПОУ «Харьковский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Красуля Н.А.

Информатизация общества - процесс, проникающий во все сферы жизни и деятельности человека. Казалось бы, процесс информатизации не может оказывать существенного влияния на развитие отрасли общественного питания, но так ли это на самом деле.

Свобода распространения информации, появление всемирной сети Интернет открыли массу возможностей в направлении развития сферы общественного питания:

- дизайнерское оформление помещений и униформы персонала;
- реклама (от вывесок и баннеров до простых печатных листовок);
- расширение меню за счет блюд из «кухни» других стран;
- новые ингредиенты для приготовления знакомых блюд;
- повышение профессионализма работников путём дистанционного обучения, просмотров мастер-классов, обмена опытом и др.
- появление новых бизнес-идей.

Конечно наряду с положительными сторонами данного процесса существуют и отрицательные:

– иногда интерьер помещения слишком перегружен или совсем не соответствует направлению деятельности заведения, то же самое можно сказать и об униформе персонала;

– реклама заведения действительно повышает его конкурентоспособность, но есть и реклама негативного характера, социальные сети позволяют разместить как положительный, так и отрицательный отзыв о том или ином заведении, и иногда это лучшая реклама;

– блюда, заимствованные из других стран не хуже наших традиционных, но не стоит забывать и о своих корнях.

А есть ли вообще будущее у процесса внедрения компьютерных технологий «на кухню»? Сегодня технологии автоматизации ресторанного бизнеса всё больше начинают рассматриваться как важный и необходимый компонент успешного бизнеса.

Организация современного ресторана крайне сложна по своему содержанию и наполнению, требует соблюдения санитарных и технологических норм, контроля за стилем и культурой поведения обслуживающего персонала, учета поступления продуктов, формирования стоимости блюд и полуфабрикатов, процедур списания продуктов «под ноль» и т.д. Требование автоматизации всех этих процессов вытекает, прежде всего, из необходимости учёта большого количества деталей.

Современные информационные технологии, разработанные специально для предприятий общественного питания, позволяют значительно упростить, оптимизировать и ускорить целый ряд рутинных повседневных, специфических для этого бизнеса операций.

Во-первых, программа берёт на себя процедуру формирования блюда на основе набора ингредиентов и схемы закупки продуктов. Автоматизируется ведение списка блюд с учетом нормативов расхода продуктов, сезонных норм закладок продуктов в блюда.

Во-вторых, современные приложения автоматически определяют расход ингредиентов по каждому блюду, списывают нужное количество продуктов и рассчитывают себестоимость блюд, формируют калькуляционные карточки на блюда в условиях динамического изменения закупочных, учетных и продажных цен.

В-третьих, информационные технологии значительно облегчают и делают более строгим ведение учета продуктов и блюд на нескольких кухнях и точках реализации.

Наконец, информационные технологии позволяют формировать меню для зала и преysкуранта барной продукции, а также всего комплекса документов и отчетов по общественному питанию.

Ещё один вид компьютерных технологий, внедряющийся в сферу общественного питания – информационная система обслуживания клиентов, формирующая заказ и передающая его поварам. Сегодня на рынке информационных услуг представлена система, имеющая различные виды комплектации и которая может использоваться в предприятиях общественного питания различных типов.

Программа имеет 3 вида комплекта поставки:

- базовый – предназначен для использования в столовых и других небольших заведениях, в которых обслуживание ведется без официантов, позволяет принимать заказ и оперативно передавать его на исполнение.

- стандартный – комплект поставки, подходящий большинству кафе. Здесь есть компоненты для работы официантов, барменов. Позволяет оперативно принимать заказ от клиента, разделять в зависимости от места приготовления и так же оперативно доставлять заказ клиенту.

- расширенный – комплект, предназначен для заведений, в которых планируется возможность самостоятельного формирования заказа клиентом посредством клиентского интерфейса.

Подводя итог можно сказать, что предприятия общественного питания начинают рассматривать использование информационных технологий как

неотъемлемую часть бизнес-процесса. Расходы на автоматизацию растут вместе с развитием инфраструктуры предприятий.

Информатизация предприятий общественного питания — ещё не до конца и не всеми осознанная, но жесткая необходимость в современном обществе. Насколько этот процесс оправдывает себя, покажет время.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Аксенова Валерия

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В.А.

«Экономика есть искусство удовлетворять
безграничные потребности при помощи
ограниченных ресурсов»

Лоренс Питер

Проблема государственного вмешательства в экономику является основной для любого государства, независимо от того, рыночная ли это экономика или же распределительная. В распределительной экономике все проще: государство берет на себя все права и обязанности по производству и распределению товаров и услуг. То есть о регулировании говорить не приходится: государству просто некого регулировать. В таком случае речь идет о замещении всего многообразия форм собственности и способов ответа на вопрос "Что, как и для кого производить?" одной единственной формой собственности

Вмешательство государства в экономику преследует определенные функции. Как правило, оно корректирует те "несовершенства", которые присущи рыночному механизму и с которыми он сам либо справиться не в состоянии, либо это решение неэффективно. Государство берет на себя ответственность за создание равных условий для соперничества предпринимателей, для эффективной конкуренции, за ограничение власти монополий. Оно также заботится о производстве достаточного количества общественных товаров и услуг, так как рыночный механизм не в состоянии должным образом удовлетворять коллективные потребности людей. Участие государства в экономической жизни диктуется еще и тем, что рынок не обеспечивает социально справедливое распределение дохода. Государству надлежит заботиться об инвалидах, малоимущих, стариках. Ему также принадлежит сфера фундаментальных научных разработок. Это необходимо, потому что для предпринимателей это очень рискованно, чрезвычайно дорого и, как правило, не приносит быстрых доходов. Поскольку рынок не гарантирует право на труд, государству приходится регулировать рынок труда, принимать меры по сокращению безработицы. Роль государства в рыночной экономике проявляется через следующие важнейшие функции:

а) создание правовой основы для принятия экономических решений. Государство разрабатывает и принимает законы, регулирующие предпринимательскую деятельность, определяет права и обязанности граждан;

б) стабилизация экономики. Правительство использует бюджетно-налоговую и кредитно-денежную политику для преодоления спада производства, для сглаживания инфляции, снижения безработицы, поддержания стабильного уровня цен и национальной валюты;

в) социально-ориентированное распределение ресурсов. Государство организует производство товаров и услуг, которым не занимается частный сектор. Оно создает условия для развития сельского хозяйства, связи, транспорта, определяет расходы на оборону, на науку, формирует программы развития образования, здравоохранения и т.д.;

г) обеспечение социальной защиты и социальной гарантии. Государство гарантирует минимум заработной платы, пенсии по старости, инвалидности, пособие по безработице, различные виды помощи малоимущим и т.д.

Изучение данной темы дает обильную пищу для размышлений. Очень часто государство является первопричиной изменений экономического поведения предпринимателей. От решений, принимаемых правительством, зависят решения, принимаемые (или не принимаемые) на микроуровне. Правительственная политика достигает цели только тогда, когда она поощряет, а не указывает в директивном порядке. При создании благоприятных условий предпринимателям их частный интерес совпадает с интересом государства, то есть общества. Следовательно, государство должно просто сделать более доступной для предпринимателей ту сферу экономики, которая является для него наиболее приоритетной.

Следует отметить, что государство не должно вмешиваться в те сферы экономики, где его вмешательство не является необходимым. Это не только ненужно, но и вредно для экономики. В целом трудно переоценить роль государства в экономике. Оно создает условия для экономической деятельности, защищает предпринимателей от угрозы со стороны монополий, обеспечивает потребности общества в общественных товарах, обеспечивает социальную защиту малообеспеченных слоев населения, решает вопросы национальной обороны. С другой стороны, государственное вмешательство может в некоторых случаях заметно ослабить рыночный механизм и принести заметный вред экономике страны, как это было во Франции в конце 70-х - начале 80-х годов. Из-за слишком активного государственного вмешательства из страны начался отток капиталов, темпы экономического роста заметно упали. В таком случае необходима приватизация и де регулирование, что и было сделано в 1986 году.

Список использованных источников

1. Папава В. Роль государства в современной экономической системе / В. Папава // Вопросы экономики, 2013. - N 11.

2. Лившиц А. Государство в рыночной экономике / А. Лившиц // Российский экономический журнал, 2013. – N 1.

МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Акулов Артем

МОУ «Школа №112 города Донецка»

Научный руководитель: Фатеева Т.М.

Важную роль в жизни человека является выбор профессии. Каждый выбирает то, что ему по душе. Одной из самых востребованных, интересных и в то же время ответственных профессий является менеджер.. Что же такое менеджмент? Для меня это – наука об искусстве управления людьми. Которая содержит множество форм, принципов, стратегий, возможно, каких-то тактик.

Что же должен знать менеджер? Самое главное – это обладать знаниями всевозможных технологий продаж. Делопроизводство, методы оценки качества работников. Законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие предпринимательскую и коммерческую деятельность.

Современный менеджмент имеет сложную структуру. Общее представление о менеджменте можно получить, познакомившись с его функциями, основами теории управления, проблемами стратегического менеджмента (в сравнении с оперативным), классификацией организационных структур и механизмов направления. В менеджменте можно выделить конкретные направления маркетинг, инновационный менеджмент, инвестиционный менеджмент, социально-экологический менеджмент, управление рисками и др.

Итак, разберем, что же входит в обязанности менеджера:

– нужно подбирать необходимых специалистов для предприятия, учитывая при этом будущие перспективы компании.

–профессия менеджера предполагает непосредственную работу с персоналом. И тут надо быть инноватором, чтобы выискивать новые способы мотивации работников для повышения производительности труда.

–менеджер должен планировать коммерческую и предпринимательскую деятельность, то есть он обязан следить за воплощением в жизнь бизнес-планов, заключать договора, контракты и соглашения, сводя при этом возможный риск к минимуму;

–на менеджере лежит ответственность за конкурентоспособность продукта или услуг, за качество предлагаемых товаров и за увеличение объемов их сбыта;

–при этом руководитель обязан экономно и максимально эффективно использовать трудовые и материальные ресурсы;

–анализ потребительского спроса, прогноз сбыта, переговоры с деловыми партнерами – все это тоже лежит на плечах менеджера.

Я бы разделила менеджеров на *"обычных менеджеров"* – *офисный планктон, выполняющих незначительные поручения, мало влияющие на производственный процесс и "ТОП-менеджеров"- руководителей, успешных в управлении крупных корпораций.* А теперь внимание расшифровка

- офис менеджер — это секретарь;

- менеджер по персоналу — это кадровик;

- менеджер по продажам — это продавец;
- топ менеджер — директор;
- менеджер по хозяйственному обеспечению — завхоз;
- менеджер по состоянию помещений — уборщица

Плюсы и минусы профессии менеджер. Преимущества:

- кроме установленной ставки возможен существенный доход от продаж;
- общение с людьми, специалист мало сидит на месте. Работа подходит активным людям;
- востребованность на рынке труда;
- знания, полученные в работе, легко применяются в разных сферах.

Недостатки:

- высокая конкуренция на рынке труда;
- чаще всего ставка довольно маленькая, основной доход идет от продаж.

В неудачные периоды возможны значительные просадки;

- работа с людьми предполагает стрессовые ситуации.

Для эффективной работы менеджер должен обладать авторитетом, который позволяет ему влиять на подчиненных.

Другой категорией людей, с которыми придется общаться менеджеру, являются руководители различных уровней. С ними нужно четко и не двусмысленно формулировать свои мысли, придерживаясь только фактов.

Третьей группой людей являются подчиненные. В общении с ними нужно быть строгим, но доброжелательным. От их работы зависит успешность деятельности фирмы и карьера самого менеджера.

Уверена, в ДНР смогут отобрать и подготовить предпринимателей, лидеров и управленцев, которые станут больше, чем превосходно образованные менеджеры. Это будут люди, формирующие современное общество, обеспечивающие его будущее благосостояние.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ХОЗЯЙСТВА ДОНБАССА

Акулова Александра

МОУ «Многопрофильный лицей №1 г. Донецка»

Научный руководитель: Качан С.М.

Инновации в современных условиях стали движущей силой развития любой социально-экономической системы. Однако действие только рыночных механизмов в области инноваций часто характеризуется нестабильностью, ограниченностью и узконаправленностью. Поэтому необходимыми так же является государственное стимулирование и целевое финансирование инновационной деятельности, в рамках становления нового экономического порядка

Согласно прогнозу Министерства экономического развития ДНР для социально-экономического развития Донбасса, прежде всего необходимы стабилизация политической и экономической обстановки. Достижение

указанных приоритетов возможно лишь при реализации государственной политики, направленной на: стимулирование экономического роста и модернизацию; повышение конкурентоспособности и эффективности ведущих отраслей промышленности, а также малого и среднего бизнеса; развитие импортозамещения и внутриреспубликанской кооперации; улучшение инвестиционного климата.

Для решения поставленных задач на современном этапе разумно сфокусироваться на инновационной составляющей развития экономики Донбасса – инновационной деятельности субъектов хозяйствования.

Инновационная деятельность - деятельность, направленная на поиск и реализацию инноваций в целях улучшения качества выпускаемой продукции, совершенствования технологии и организации производства с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутреннем и зарубежных рынках.

В современных условиях упорядочения экономики необходимо координирование действий, как частных, так и государственных субъектов хозяйствования в инновационной сфере, при решении вопросов финансирования и стимулирования инноваций.

Управляя инновационным процессом, государство должно скоординировать и выявить инновационный потенциал предпринимательства, научно-технический потенциал страны, возможности инновационной инфраструктуры, выявить конкурентные инновационные позиции, выстроить инновационную стратегию и политику в области управления, тем самым взяв на себя функции регулирования и координирования инноваций.

Так государственное регулирование инновационной деятельности в Донбассе может осуществляться с помощью прямых и косвенных инструментов. К мерам прямого государственного регулирования инновационной сферы принадлежат предоставление финансовой помощи в виде инвестиционных надбавок, субсидий, ссуд на реализацию приоритетных инновационных проектов и программ.

Однако в условиях постоянно изменяющейся внешней и внутренней среды, механизмы и рычаги воздействия на инновационные процессы более эффективны, если являются результатом опосредованного государственного регулирования и являются встроенными механизмами упорядочения хозяйственной системы. Именно косвенные рычаги регулирования создают условия для деятельности хозяйствующих субъектов и их заинтересованности во внедрении инноваций и выступают в таких формах, как налоговое регулирование, ценовая и финансово-кредитная политика.

Так необходимыми условиями формирования инновационного сектора является государственная финансовая поддержка инновационных проектов на начальном этапе их становления, создание механизмов рыночного регулирования инвестиционной деятельности. В определенной степени стимулировать трансформацию хозяйственного механизма способны и фискальные льготы для инноваторов. Элементы такого косвенного поощрения государством инноваций можно проследить и во временном положении о налоговой системе ДНР.

Важно подчеркнуть, что конкретные формы хозяйства в определенной мере обуславливаются господствующими экономическими порядками, которые могут, как благоприятствовать, так и противодействовать инновационному типу развития. Экономический порядок, обуславливающий формирование эффективного государства в инновационной сфере, должен основываться на следующих принципах государственного управления экономикой: объективности управления, демократии, правовой упорядоченности, законности, публичности, сочетания централизации и децентрализации, социальной направленности.

Для формирования экономического порядка, содействующего инновациям, основанного на современных тенденциях мирового развития, необходимо стимулирование постиндустриальных и постэкономических траекторий развития, что предполагает создание благоприятных условий для внедрения инноваций, включая разработку и проведение мер по государственному регулированию, поддержку и стимулирование инновационной деятельности, развитие государственно-частного партнерства, повышение затрат на исследования и интенсивное использование научно-технических достижений во всех отраслях, приращение человеческого и интеллектуального капитала.

Анализ инновационного развития ведущих стран мира показывает, что порядок такого типа может быть обеспечен в определенной степени средствами стимулирования инновационных процессов, таких как значительная доля государственных расходов в общей сумме расходов на фундаментальные научные исследования составляют: в Германии 27 -28 %, Великобритании - 30%, Франции - 40%, Китае - 25 %, Бразилии - 53%, Индии - 66%. В Японии доля частных инвестиций в инновации составляет 80% и только 20% финансирует правительство Японии. Основная часть бюджетного финансирования приходится на университеты и государственные научные организации.

Анализ успешного опыта упорядочения хозяйства индустриальных стран позволяет выделить ряд принципов, на которых строится политика стимулирования инноваций, повышения конкурентоспособности и модернизации экономики: поддержка новых видов активности; совместное финансирование проектов со стороны государства и бизнеса при сохранении управления проектами в руках бизнеса; взаимодействие со старыми институтами - с их встраиванием в новую систему либо постепенным замещением новыми механизмами стимулирования инноваций и модернизации; реализация функций государственной поддержки через бизнес-посредников и эффективный обмен информацией между правительством и бизнесом.

Инновационная деятельность играет в современной экономике, значительную роль и является непременным условием упорядочения хозяйства и обеспечения эффективности экономической стратегии государства.

При упорядочении хозяйства Донбасса и реализации механизмов стимулирования инновационной деятельности необходимым является учёт особенностей существующего экономического порядка. Качественные

преобразования должны привести к взаимовыгодному сотрудничеству основных экономических субъектов в лице государства, бизнеса и науки.

Государство, как основополагающий субъект, должно взять на себя роль инновационного модератора и модернизатора инновационной деятельности. Так прямая государственная финансовая поддержка инновационных процессов и фискальные льготы для инноваторов будут стимулировать трансформацию хозяйственного механизма, способного преодолеть коррупцию и отсутствие стимулов к инновационной деятельности и тем самым повысить общую инновационную активность на всех уровнях хозяйства Донбасса.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС

Алексеев Георгий

МОУ «Лицей №124 г. Донецка»

Научный руководитель: Фишер Е.А.

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

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

Инновационный менеджмент – ведущее направление стратегического управления, которое осуществляется руководством компании; это сфера деятельности, предназначенная для формирования и достижения инновационных целей вследствие рационального использования финансовых, материальных и трудовых ресурсов.

Инновации бывают следующих видов:

1. Технические – они проявляются в производстве продукции с улучшенными свойствами.
2. Технологические – используют для совершенной методике выпуска товаров.
3. Организационно-управленческие – оптимизация производственной структуры, транспортных поставок, реализации и снабжения.
4. Информационные – решают проблемы в инновационной и научно-технической деятельности, повышения скорости необходимой информации.
5. Социальные – улучшение условий труда для персонала, выделение средств на оздоровление сотрудников, повышение их квалификации, обучение.

Развитие инновационного бизнеса должно обсуждаться на высшем государственном уровне. Необходимо создавать мотивационные стимулы для

ведения инновационной деятельности, так как ее проведение связано с большими затратами и рисками.

Одним из главных стимулов - это налоговые льготы. Государственные органы вместе с бизнесом должны разработать налоговые стимулы для ведения инновационной деятельности, которые затем будут отображены в нормах Налогового Кодекса. Но основной задачей является принятие Законов, который бы регламентировал проведение данного вида деятельности в стране. В нормах действующего законодательства нет определения «инноваций». Также ни одна организация не может получить статус «Инновационного предприятия». На практике тяжело определить, какие изменения можно отнести к инновациям.

Возвращаясь к затратам и рискам на ведение инновационной деятельности хотелось бы отметить, что для начала необходимо разработать инновационный бизнес-план проекта. Для этого необходимо привлечь настоящих профессионалов, использовать достоверную информацию. Получив готовый бизнес-план, будет намного легче принять решение - нужно вкладывать деньги в этот проект или нет. Если он будет прибыльным, тогда нужно привлекать инвесторов и завоевывать новые рынки, осваивать выпуск дополнительных видов продукции или модернизировать существующие.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Алиева Арзу Ахад кызы

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Финансы являются неотъемлемым элементом общественного производства на всех уровнях хозяйствования. Без финансов невозможно обеспечивать индивидуальный и общественный кругооборот производственных фондов на расширенной основе, регулировать отраслевую и территориальную структуру экономики, стимулировать быстрейшее внедрение научно-технических достижений, удовлетворять другие общественные потребности.

Считается, что понятие финансовой системы является развитием более общего определения – финансы. При этом, финансы выражают экономические общественные отношения. В качестве проблем современного общества, которые призвана решать финансовая система, можно назвать: недостаточные темпы развития экономики; диспропорции развития экономической системы; отставание в адаптации к изменениям на внешних товарных и финансовых рынках; излишнюю социальную напряженность, отрицательно влияющую на воспроизводственный процесс.

Актуальность данной темы также определяется необходимостью рассмотрения направлений развития финансовой системы Донецкой Народной Республики. Нестабильная ситуация в экономике Республики, сложившаяся в силу многих обстоятельств, таких как внешнеэкономическая конъюнктура,

политическая обстановка, проблемы с промышленным развитием региона и многие другие, а также в последнее время влияние мирового финансового кризиса, оказывает негативное влияние на экономику, и, конечно, на состояние финансовой системы.

Процесс становления финансовой системы Донецкой Народной Республики начался непосредственно с образования Министерства финансов.

16 мая 2014 года Постановлением Верховного Совета ДНР образовано Министерство финансов. 8 сентября 2014 года утверждены Положение и организационная структура Министерства финансов. Первоначально в состав Министерства финансов входили Центральный Республиканский Банк и управления финансов городов и районов Республики, что позволило в полной мере скоординировать работу основных участников бюджетного процесса. После того как работа на всех этапах организации бюджетного процесса была налажена и отрегулировано взаимодействие его участников, данные учреждения приобрели самостоятельность. В мае 2015 года был утвержден первый бюджет Республики. К этому моменту был проведен ряд мероприятий, которые стали фундаментальными для становления и развития единой государственной бюджетной системы. С мая по декабрь 2015 года бюджетный период в ДНР составлял один календарный месяц, начиная с 2016 года – квартал. Этот факт позволил должным образом скоординировать финансовую деятельность бюджетных учреждений, более эффективно управлять финансовым ресурсом Республики, сократить рабочее время на стадии планирования бюджета. В мае 2016 года был подготовлен и утвержден «Стратегический план развития Министерства финансов на 2016-2018 годы», в котором определены пять приоритетных направлений развития и конкретные цели для их реализации. На сегодняшний день с уверенностью можно сказать, что в Республике заложен прочный фундамент для дальнейшего становления единой государственной финансовой политики, определены основные направления и этапы ее последующего развития.

Список использованных источников

1. Финансы, денежное обращение и кредит: Учебник / под ред. В.К. Сенчагова, А.И. Архипова. - М.: «Проспект», 2010. - 496 с.
2. Конституция Донецкой Народной Республики.

ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ СМАРТФОНОВ В БИЗНЕСЕ

Антоненко Роман

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Важнова Д.В.

Все современные технологии направлены на облегчение деятельности человека. Информационные технологии в современном обществе являются неотъемлемым фактором влияния на эффективность экономической среды, уровень спроса, продуктивность производства, актуальность управленческих решений. Нельзя отрицать тот факт, что информационные технологии в бизнесе

привели к росту продуктивности труда. Благодаря этому результату технологического прогресса предприятия смогли модернизировать организационную структуру, производственные мощности, сделать информацию товаром, в конце концов. Что уж говорить о крупных корпорациях, если даже в сфере малого бизнеса найдется место нововведениям сферы ИТ. Бизнес и информационные технологии – это две сопряженные сферы, дополняющие друг друга.

Мобильные устройства забрали на себя огромную долю работы с компьютером. Но это произошло, и ассортимент приложений для них растет с каждым днем. Все чаще мы используем телефон для работы с документами и почтой. Предлагаю вам взглянуть на самые популярные мобильные приложения для бизнеса.

SignEasy. Приложение позволяет подписывать документы прямо с вашего мобильного телефона. И сделано это очень просто:

1. Импортируем документ из любого сервиса (Email, Dropbox, Evernote, Google Drive и много других)
2. Ставим нашу подпись с помощью пальца или стилуса (можно нарисовать заранее и просто вставлять ее в нужные документы)
3. Отправляем нужный документ

SignEasy поддерживает огромное количество форматов, начиная со стандартных PDF и Word, и заканчивая Apple Pages и HTML. И, помимо основного функционала подписи, приложение может вставлять изображения (печати, логотипы компании), заполнять пустые поля, поддерживает несколько различных подписей и многое другое.

Weekdone. Бесплатный сервис, который позволяет вам собирать все отчеты от ваших работников. Все, что для этого нужно — это создать аккаунт вашей организации и зарегистрировать всех работников. После этого, каждую неделю ваши сотрудники будут получать напоминание о том, что им нужно заполнить недельный отчет. Отчет включает в себя:

- недельный прогресс;
- дальнейшие планы;
- текущие проблемы.

Отчет представлен в виде графиков и планов и показывает текущую продуктивность каждого работника и компании в целом. Также, в приложении есть встроенный таск-менеджер, позволяющий определить ваши цели и назначить дедлайн.

Office Mobile. Это офисный пакет в вашем кармане. Приложение поддерживает облачную синхронизацию, вложения электронной почты и, конечно же, отлично оптимизировано под форматы Microsoft Word, Excel и PowerPoint. Приложение абсолютно бесплатно и если у вас есть подписка на Office 365, то просто скачайте его и введите свой логин и пароль.

LinkedIn. Это социальная сеть для поиска и налаживания контактов. Пожалуй, это единственная социальная сеть в мире, которая действительно может помочь вам найти работодателя или работника. При регистрации, вы указываете контактную информацию о себе, место и должность работы и

прочее. После этого можно искать профессиональные контакты, отправлять резюме, публиковать вакансии и создавать группы. Мобильное приложение представляет собой симбиоз всех основных функций. Можно сказать, что LinkedIn — это Facebook для бизнеса. Приложение выглядит очень свежо, а разобраться в нем можно за несколько минут. И, несмотря на то, что у нас эта социальная сеть только набирает популярность, в будущем, она может стать незаменимым помощником любого бизнесмена.

Google Drive. Облачное хранилище Google — находка для людей, которые используют другие сервисы этого поискового гиганта. Google Drive поддерживает интеграцию с Gmail, поэтому вам больше не придется подолгу прикреплять файлы к письму, достаточно лишь подтянуть ссылку из Drive. Добавив ко всему этому красивый интерфейс и большой функционал, получаем незаменимое приложение для работы. В приложении есть очень удобная функция «Офлайн-доступ». Выбрав нужный файл, вы можете сделать его доступным в офлайне в любое время. Более того, Google Drive позволяет создавать документы и таблицы прямо внутри приложения. Текстовый и табличный редактор обладают для этого нужным количеством функций. Так что, для небольшой работы с документами можно смело использовать возможности Google Drive.

CamScanner. Это мобильный сканер документов. Документы можно фотографировать под разными углами, расшаривать и сортировать. Также, есть поддержка облачных хранилищ Google Drive, Dropbox, Evernote, Skydrive.

Microsoft Remote Desktop. Надежный и безопасный способ получить удаленный доступ к рабочему столу PC с телефона или планшета. Можно использовать для доступа к десктопным версиям MS Word и Excel.

Список использованных источников

1. <https://lifehacker.ru/2013/10/15/business-apps/>
2. <http://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1926559-26-samyh-poleznyh-prilozhenii-dlya-biznesa-na-android>

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Арсененко Дарья

Макеевская ОШ № 44

Научный руководитель: Решетняк Е.И.

Термин «потенциал» был введен в научный оборот 10-15 лет назад. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (человека, трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявившихся возможностей или способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности.

На современном этапе развития представлений о потенциале сложились 3 направления:

- 1) Потенциал – совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом, экономических,

непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением НТП

2) Потенциал – система материальных и трудовых факторов и условий, обеспечивающих достижение целей производства

3) Потенциал – способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, то есть, потенциал – целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких – либо задач

Трудовой потенциал – это ресурсная категория, он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой – либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области.

Молодёжь, как часть общества, осваивает исследуемые общественные отношения, материальные и духовные ценности конкретного общества с целью их последующего воспроизводства. Молодёжь, являясь специфической статусной группой, определяется возрастом, для которого характерна постоянная и активная учеба, начало и развитие рабочей карьеры, вполне определенные ролевые структуры личности. Социальный статус молодежи во всех конкретных обществах во все времена в основном одинаков: молодежь одновременно объект и субъект социальной жизни.

Трудовой потенциал – это совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества, его ресурсы труда. Но понятие «трудовой потенциал» значительно шире, чем «трудовые ресурсы», понятие трудовой потенциал охватывает и тех, кто ещё только готовится к эффективной трудовой деятельности, и тех, кто уже вышел из сферы занятости (пенсионеры).

Факторы формирования трудового потенциала.

Количественные:

- 1) Численность трудоспособного населения.
- 2) Количество рабочего времени, отрабатываемого трудоспособным населением.
- 3) Количество безработных.
- 4) Структура занятости.
- 5) Поло-возрастная структура населения.
- 6) Уровень рождаемости.

Качественные:

- 1) Психофизиологическая трудоспособность.
- 2) Общеобразовательная и профессиональная квалификация.
- 3) Уровень культуры.
- 4) Моральная зрелость.
- 5) Склонность носителей труда к мобильности.
- 6) Трудовая миграция и трудовая активность.

Состав трудового потенциала:

- 1) Кадровая составляющая.
- 2) Профессиональная структура.
- 3) Квалификационная структура.
- 4) Организационная составляющая.

Таким образом, решение проблемы трудоустройства молодежи имеет большое значение с точки зрения реализации Трудового потенциала является важным условием экономического роста.

Меры снижения уровня безработицы среди молодежи:

- государственная политика в области трудоустройства молодежи;
- использование гибкого графика рабочего времени и закрепление условий действующего времени и сезонных контрактов;
- обеспечить гарантии собеседования молодого специалиста с работодателем в случае соответствия выпускника учебного заведения большинства требований кандидата на должность;
- разработка проектов, ориентированных на комплекс активных мер содействия занятости молодежи;
- проведение специальных исследований с целью определения специальностей, профессиональных навыков и уровня квалификации, которой должны обладать выпускники;
- разработка и внедрение действующего механизма финансовой и иной поддержки предприятий, учреждений и организаций, участвующих в реализации программы по трудоустройству молодежи;
- внедрение в программах учебных заведений курсов по методике поиска работы и факультативных занятий по организации собственного дела.

Решение проблемы безработицы среди молодежи будет способствовать в полной мере раскрытию трудового потенциала молодежи, будет способствовать становлению высокоразвитой, стабильной национальной экономики Донецкой Народной Республики.

КОУЧИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Бабаев Михаил

МОУ «Гимназия № 122» г. Донецк

Научный руководитель: Маковецкая А.М.

В последнее время всё более очевидным становится тот факт, что будущее любой организации напрямую зависит от возможностей и роста производительности труда её сотрудников. С другой стороны, будущее любого сотрудника зависит от его ценности для организации, ценности его знаний, умений и навыков. Таким образом, и для организации, и для её сотрудников важен процесс постоянного развития персонала. То есть процесс получения знаний и навыков, необходимых не только на данном этапе, но и в будущем. Поэтому если организация заинтересована не только в сиюминутном результате, есть смысл задуматься о долговременных программах развития персонала.

Все функции менеджера можно свести, по сути, к двум: первая – непосредственное управление персоналом и бизнес-процессами, вторая – развитие персонала. Первая функция выполняется, однако со второй случаются проблемы. О ней либо забывают, либо не всегда выполняют, ссылаясь на

нехватку времени, отсутствие такой необходимости и т.д. Между тем именно эта функция менеджера определяет успех компании в будущем.

Конечно, почти во всех компаниях сегодня организуются и проводятся различные мероприятия, нацеленные на развитие сотрудников: тренинги, семинары, курсы и т.д. Подобные мероприятия позволяют сотрудникам получить необходимые знания, развить в себе нужные для работы личные качества. Однако современные условия требуют непрерывного развития, а это можно обеспечить лишь непосредственно в процессе работы. Для этого будет целесообразно использовать коучинг.

Термин «коучинг» был введен в бизнес-менеджмент в начале 90-х годов английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором. В настоящее время на Западе данная профессия и «индустрия» переживает настоящий бум.

Что же такое коучинг? Коучинг (Coaching в переводе с английского означает «наставничество», «подготовка», «воодушевление», «тренировка») — это модель взаимодействия, благодаря которой топ-менеджер повышает уровень мотивации и ответственности, как самого себя, так и своего персонала. Коуч — это тренер-консультант (personal coach), профессионал, умеющий видеть и ценить в человеке и организации позитивное, как в прошлом, так и в будущем. Соблюдая условия полной конфиденциальности, он активно участвует в повседневной жизни клиента (присутствует на совещаниях, переговорах, публичных выступлениях, при выработке и принятии решений), используя своеобразные подходы, даёт рекомендации по различным вопросам вплоть до выбора гардероба и корпоративной культуры организации.

Коучинг как партнёрство между топ-менеджером и тренером-консультантом направлен на совершенствование управления организацией, проходит в виде встреч один на один. Задача профессионального коуча состоит в том, чтобы помочь клиенту (собственнику, топ-менеджеру) осознать и реализовать важнейшие для него проблемы.

Система коучинга строится на определенных принципах. Основопологающим принципом коучинга является уверенность в том, что все люди обладают большими внутренними возможностями и потенциалом, чем те, которые они проявляют и реализуют в повседневной жизни. Изначальной предпосылкой коучинга является вера в уникальный творческий потенциал человека, что позволяет добиваться высоких позитивных результатов во всех областях и сферах деятельности. В своей работе коуч использует элементы менеджмента, организационного поведения, организационной психологии, тренерской подготовки.

На сегодняшний день коучинг — это не только эффективный стиль управления, это ещё и самое экономически выгодное средство развития персонала. Действительно, вопросом повышения эффективности своих подчинённых занимаются сами менеджеры в рабочее время и на рабочем месте, причём без какого-либо ущерба производительности. Процесс развития происходит естественно и является частью рабочего процесса. Для этого достаточно лишь обучить менеджеров навыкам коучинга и дать им время на их

практическое усвоение. После этого процесс коучинга органично впишется в процесс руководства, сделает его менее директивным и, при этом, более эффективным.

Каждый человек, каждый сотрудник компании обладает колоссальным потенциалом. Но далеко не всегда он может этот потенциал раскрыть и реализовать. Широко распространённая сегодня директивная система управления просто не позволяет ему сделать это. В результате сотрудник работает в пол силы, теряет интерес к работе и мотивацию, эмоциональная удовлетворённость его низка, а это негативно сказывается на его продуктивности. Даже после того, как сотрудник прошёл обучение на тренинге или курсах, у него, зачастую, просто нет возможности реализовать на практике все полученные им новые знания и умения. А это не только снижает его мотивацию, но и делает обучение, по сути, бесполезным. Использование коучинга помогает наиболее полно раскрыть потенциал каждого сотрудника и использовать его в интересах организации. И, конечно же, помогает применить на практике все полученные в процессе обучения знания и умения.

В процессе коучинга менеджер не инструктирует сотрудника, не даёт ему указаний. Он задаёт вопросы. Эти вопросы помогают сотруднику лучше уяснить поставленную перед ним задачу, посмотреть на неё в новом ракурсе, найти наиболее эффективный способ её решения, а также найти все необходимые ресурсы для воплощения этого решения в жизнь. В процессе ответов на вопросы сотрудник уже включается в процесс решения стоящей перед ним задачи, то есть задача становится его собственной. При этом сотрудник порой открывает в себе совершенно новые возможности, ресурсы и качества, которые впоследствии использует для своей работы. Таким образом, сотрудник в работе максимально задействует все свои знания и умения, все свои ресурсы. Большую роль здесь играет и эмоциональная составляющая.

МОЛОДЁЖЬ - РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Бабарыкина Диана

ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»

Молодежный кадровый резерв (МКР) как направление является очень актуальным и, конечно же, перспективным как для молодых специалистов, так и для работодателей. Возможность прохождения практики и получения всех необходимых знаний в периоды стажировки позволяет в короткие сроки получить работоспособных и высококлассных специалистов.

МКР представляет собой функциональную систему формирования у молодёжи знаний, практики и опыта, что востребованы на рынке труда. Для накопления интеллектуальных и практических навыков студентам вузов предоставляется возможность приобретать знания и необходимые навыки путём участия в тренингах, мастер-классах и других мероприятиях. В частности, накапливать практический опыт во время прохождения стажировок

в органах гос. власти, банках, других важных государственных и негосударственных структурах.

Те, кто проявил заурядные способности, зачисляются в кадровый резерв.

Основные усилия в кадровой политике сосредоточиваются на создании хорошо подготовленного резерва кандидатов на должности руководителей новой формации, способных в сжатые сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед ними задач. Планомерная работа по управлению кадровым резервом требует от руководителей значительных затрат.

Формирование кадрового резерва имеет следующие цели:

- Предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода работников, занимающих первостепенные позиции.
- Снабжение предприятия запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников, готовых совершенствовать бизнес в соответствии с установленной стратегией и культурой.
- Удержание и мотивация профессиональных лидеров-управляющих.
- Поддерживание положительной репутации работодателя.
- Понижение издержек на отбор и адаптацию нового работника.

Кадровые резервы - это развитие и перспективы всего предприятия. При подборе кадров предпочтительность отдается в наибольшей степени значимым группам профессионалов. В этих группах представлены сотрудники различных квалификаций от управляющего состава до обычных работников.

Организация и развитие кадрового резерва базируется на следующих положениях:

- актуальности - необходимость в замещении должностей должна быть действительной;
- соответствии кандидатов должности и типу резерва - квалификационным требованиям в конкретной должности;
- высокоперспективности кандидата — требования к высокопрофессиональному развитию, соответствию образования предполагаемой должности, возрастным критериям, трудовому стажу в интересующей отрасли, динамичности карьеры в едином, состоянию здоровья.

Целесообразно создать базы данных для последующего формирования резерва управленческих кадров. В территориальных органах Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в 2016 году состояло на учете 55,9 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 24,4 тыс. – молодёжь в возрасте до 35 лет, 26,9 тыс. - женщины.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что невозможно без наращивания нематериальных активов компании, одним из которых является персонал. Без команды высокопрофессиональных специалистов и топ-менеджеров достижение стратегических целей превратится в несбыточную мечту. Кадровый резерв позволит достичь всех намеченных целей в кратчайшие сроки.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/administraciya-glavy-respubliki-sozdaet-rezerv-kadrov/>
2. Основы управления персоналом: Учебник для вузов. Под ред. Б.М. Генкина. - М.: Высшая школа, 2006. – 544 с.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Бабенко Елизавета
Макеевская ОШ №47*

Научный руководитель: Гончарова Л.В.

Проблема государственного вмешательства в экономику является, по моему мнению, основной для любого государства, независимо от того, рыночная ли это экономика или же распределительная. Государственная политика довольно сильно зависит от прямой деятельности правительства. Так, косвенно или прямо государство влияет на экономический баланс внутри страны, обеспечивая замедление инфляции и стабильность.

Государство – это очень сложный социальный феномен, его роль в экономике страны до сих пор является спорным вопросом:

- 1) некоторые считают, что государство – это достаточно неповоротливый механизм, который только мешает экономике;
- 2) другие считают, что без государства просто невозможно, потому, что механизмы экономики страны очень сложны.

Современная экономическая теория признает необходимость участия государства в экономических процессах. На государство возлагается роль регулятора экономики, которая проявляется в следующих его функциях:

- 1) совершенствование системы рыночных отношений (через разработку нормативно-правовой базы);
- 2) составление прогнозов развития страны на перспективу (что будет со страной, например, через 20–30 лет);
- 3) регулирование использования сил природы и охрана окружающей среды;
- 4) управление демографическими процессами;
- 5) регулирование и экономическое обеспечение интеллектуального развития, защиты жизни, прав и свобод граждан;
- 6) согласование экономических интересов субъектов производственно-экономических отношений и преодоление противоречий между ними;
- 7) организация ориентации производства на конечный результат, учет интересов и мотивов трудовой деятельности;
- 8) разработка целевых комплексных программ экономического развития.

Для решения этих функций государство выполняет целый ряд задач:

- 1) защита рыночной экономики от сворачивания конкурентной борьбы и образования монополий путем принятия антимонопольного законодательства;

2) производство общественных товаров и услуг; общественными называются товары и услуги, имеющие следующие характерные черты: а) нелегко взыскать плату с отдельных людей или не давать им воспользоваться этими товарами и услугами (например, уличное освещение); б) ожидаемая прибыль от производства не окупает вложений частного капитала и других затрат;

3) учет и прогнозирование последствий нерыночных ситуаций; нерыночные ситуации – это ситуации, которые не могут быть отрегулированы в рамках рыночного механизма; данные последствия могут быть как вредными (нефть попадает в водоем), так и полезными (благоустройство территории). Государство должно полностью ликвидировать вредные и стимулировать полезные последствия нерыночных ситуаций. Для разрешения данной задачи оно может применять следующие меры: а) убеждение; б) рекламные кампании; в) субсидирование (для полезных последствий нерыночных ситуаций) и налогообложение (для вредных последствий); г) разработку стандартов безопасности (ГОСТы);

4) программы поддержки социально незащищенных групп населения и повышения экономической активности населения.

Для этого государство использует следующие три программы:

1) программы материальной поддержки нуждающихся (государственные пособия, субсидии, талоны на питание и т. д.);

2) программы, ликвидирующие причины нищеты и экономического неблагополучия (запрет на дискриминацию в трудоустройстве по полу, возрасту, национальности и т. п.);

3) программы помощи отдельным группам населения («адресная» помощь многодетным семьям, студентам, защита авторских прав и т. д.).

Для регулирования экономики государство может использовать следующие инструменты:

1) инструменты микрорегулирования – налогообложение, антимонопольное законодательство, регулирование условий труда и его оплаты и т. д.;

2) инструменты макрорегулирования – фискальная политика, социальная политика и т. д.;

3) инструменты интеррегулирования – меры стимулирования экспорта, кредитование экспорта, валютно-кредитные отношения.

Государственное регулирование может быть двух видов:

1) прямое – осуществляется через законодательство;

2) косвенное – применение всевозможных финансовых рычагов для влияния на поведение частных фирм, предприятий и организаций. Для проведения косвенного регулирования государство обычно использует фискальную и кредитно-денежную политику.

Безусловно, государство играет весомую роль в экономике, оно чувствует практически повсюду, становясь все более активным участником рыночных отношений. Государство использует различные методы регулирования экономической жизни. Следует отметить, что государство не должно

вмешиваться в те сферы экономики, где его вмешательство не является необходимым. Это не только ненужно, но и вредно для экономики. В целом трудно переоценить роль государства в экономике.

Как мне кажется, основная задача государства состоит в том, чтобы удерживать "золотую середину" в сфере влияния на рыночную экономику.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ

Базылева Виктория

Харьковский технологический техникум

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Научный руководитель: Лозовой М.Ф.

В настоящее время, в нашей республике появилась определенная потребность в качественном трудовом ресурсе. При таком положении, необходимым условием для динамики роста, закрепления на рынке или увеличения рентабельности предприятия, когда речь не идет о сверхприбыли, является повышение уровня конкурентоспособности организации, одной из основ которого является хорошо подобранный трудовой коллектив и мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом.

Основной задачей управления трудовыми ресурсами организации - является обеспечение четкого выполнения персоналом задач и функций, определенных в соответствии с целями организации. Для обеспечения выполнения поставленных задач персоналом в организации должна быть сформулирована кадровая политика, которая определяет стратегию кадровой работы, устанавливает точно все цели и задачи, определяет принципы подбора, расстановки и развития персонала.

Сегодня особую роль играет конкурентоспособность персонала на предприятии, т.к. от нее зависит как дальнейшее развитие и процветание предприятия, так и его существование. Ведь многим известен тот факт, что опора на конкурентоспособность персонала - путь к успеху любой организации. Конкурентные преимущества каждого работника по своей природе можно условно классифицировать на природные и приобретенные. К первым можно отнести:

- способности (талант, способность к данному виду деятельности);
- темперамент (сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик);
- физические данные.
- Ко вторым обычно относятся:
 - деловые качества (образование, специальные знания, навыки и умения);
 - интеллигентность и культура;
 - целенаправленность мотивации деятельности;
 - характер (отношение к труду, к другим, к себе, к вещам);
 - умение управлять своими эмоциями;

- воля;
- стрессоустойчивость;
- общительность;
- коммуникабельность;
- возраст и др.

В качестве факторов, влияющих на развитие конкурентоспособности трудовых ресурсов, можно отметить следующие: сложившиеся на предприятии условия труда, материальное и моральное стимулирование сотрудников, тип организационной культуры, состояние социально-психологического климата, образование, численность категорий работников, квалификация персонала.

Главная цель включения человека в состав персонала организации — использование его способностей в процессе труда для получения конкретно-значимого для организации результата. Поэтому целесообразно в системе управления персоналом выделить целевые объекты. К ним относятся: результативность труда (сколько делает), производственное поведение (как делает), отношение к труду (наличие мотивации).

Для рационального формирования и управления персоналом необходимо учитывать, что:

1. Должны быть четко определены критерии результативности и их количественное выражение в экономических показателях, основой чего служат чаще всего различные нормы и нормативы.

2. Должна быть установлена точная зависимость между трудовыми усилиями работника и экономическими результатами организации.

3. Использование результативности труда как объекта управления персоналом предполагает его предсказуемость в рамках четко заданных технологий работы. Но современные закономерности развития показывают возрастание доли таких видов труда, где результат непредсказуем, а его достижение зависит от личностных качеств работника. Например, перевыполнение плановых заданий может привести к трудностям сбыта продукции.

4. Ориентация на результативность труда побуждает у работников стремление к выполнению несложных функций, приносящих быстрый эффект. Между тем сложные функции в большинстве случаев являются важными для организации.

5. Достижение одного и того же результата возможно различными путями, в том числе с использованием неэффективных методов (при выполнении работы самостоятельно или при помощи руководителя и коллег; традиционным путем или новым; под влиянием благоприятных или препятствующих работе внешних обстоятельств и т. д.).

Поэтому основными принципами формирования высокопрофессионального персонала в любой организации являются: обеспечение разумного господства центрального звена управления (администрации) над основной частью персонала; гибкость управления персоналом; рациональная автономность структурных подразделений или

отдельных руководителей (децентрализация); дисциплинированность; единоначалие; эффективная система подбора, расстановки и обучения кадров; коллегиальность; кооперация; корпоративность – единство интересов всех категорий персонала; своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом; ротация (своевременная замена выбывающих работников); разделение труда в системе управления персоналом (специализация); справедливое вознаграждение.

Список использованных источников

1. Волкова В.А. Управление персоналом [Текст]: конспект лекций /В.А. Волкова, Т.Л. Корчагина; Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. - Кемерово, 2008.- 116 с.
2. Яркина Т.В. Основы экономики предприятия [Текст]: учебное пособие/ Яркина Т.В. - М.: Российский гуманитарный интернет-университет (РГИУ), 2005.

МОЛОДЁЖЬ – РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Батьковская Ангелина
МОУ «Школа № 77 города Донецка»
Научный руководитель: Батьковская Е.В.

«Именно образованные, творческие и физически и духовно здоровые люди, а не природные ресурсы или ядерное оружие, будут главной силой России этого и последующего веков»

В. Путин

Главный стратегический резерв государства – это молодёжь. Каждому, как говорится, есть в нашей жизни место для подвига. У нас очень много проблем. В том числе — и в молодёжной среде. Меня не на шутку беспокоит и падение нравов в ней, и образование, и проблемы трудоустройства молодых, и война... Всё это — очень тревожные вызовы времени, и не всегда, к сожалению, находятся на них своевременные и эффективные ответы. Поэтому что молодым необходимо действовать смелее, инициативнее, больше размышлять над происходящим вокруг, быть целеустремлённее.

Молодежь является достойным кадровым резервом. Особенно необходим резерв руководящих кадров. В современном обществе одной из главнейших направленностей в системе управления персоналом является подготовка и организация кадровых резервов. Это ключевое звено и важная составляющая в любой кадровой деятельности и развитие перспективы всего государства. Молодёжный резерв МКР (Молодёжный кадровый резерв) представляет собой функциональную систему формирования у молодёжи знаний, практики и опыта, что востребованы на рынке труда. Для накопления интеллектуальных и практических навыков студентам вузов предоставляется возможность приобретать знания и необходимые навыки путём участия в тренингах, мастер-

классах и других мероприятиях. Молодежный кадровый руководящий резерв как направление является очень актуальным. Это одно из самых сильных звеньев в организации и управлении любой структурой или образованием. Не зря говорят, что кадры решают все.

В английском парламенте обсуждался вопрос о молодёжи. Оратор огласил с трибуны четыре высказывания разных людей о молодёжи. Вот они, эти высказывания:

1. Наша молодёжь любит роскошь, она дурно воспитана, она насмехается над начальством и нисколько не уважает стариков. Наши нынешние дети стали тиранами, они не встают, когда в комнату входит пожилой человек, перечат своим родителям. Попросту говоря, они очень плохие.

2. Я утратил всякие надежды относительно будущего нашей страны, если сегодняшняя молодёжь завтра возьмёт в руки бразды правления, ибо эта молодёжь невыносима, невыдержанна, просто ужасна.

3. Наш мир достиг критической стадии. Дети больше не слушают своих родителей. Видимо, конец мира уже не очень далёк.

3. Эта молодёжь растленна до глубины души. Молодые люди злокозненны и нерадивы. Они никогда не будут походить на молодёжь былых времён. Молодое поколение сегодняшнего дня не сумеет сохранить нашу культуру.

4. Все эти изречения о молодёжи, о безнадёжном будущем были встречены в парламенте аплодисментами. Тогда оратор раскрыл карты. Оказывается, первое изречение принадлежит Сократу, второе Гесиоду, третье египетскому жрецу, а четвёртое найдено в глиняном горшке в развалинах Вавилона, а возраст горшка 3000 лет. Поменялось ли что - то с тех времен? На мой взгляд и тогда и сейчас существовали лидеры среди молодёжи. Именно они являются той движущей силой, которая ведет за собой. Это будущие руководители, личности, способные принимать серьёзные решения. Таких немного, но уже в общеобразовательной школе должна проводиться работа по выявлению и развитию таких детей.

Сегодня молодёжь рассматривается как самая инициативная, динамичная, предприимчивая часть населения, у которой есть желание создавать новое, искать наиболее успешные решения. В республике созданы все условия для того, чтобы каждый молодой человек мог реализовать себя на производстве, в бизнесе, науке, искусстве. Молодежная политика является составной частью государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития республики и представляет собой целостную систему мер правового, организационно-управленческого, финансово-экономического, научного, информационного, кадрового характера.

В ДНР создана общественная организация «Союз молодежи Донбасса». Молодые граждане Республики намерены со своей кипучей энергией приложить максимум усилий для того, чтобы построить новое государство на принципах народовластия. «Мы не так сильно скованы возрастными рамками, как наши более старшие товарищи», - заявил Государственному информационному агентству ДНР председатель учредительного собрания «Союза молодежи Донбасса» Павел Миронов. «Раньше мы все видели, что нам

нужны перемены — так жить уже было нельзя. Мы смотрим в будущее! молодежь Донецкой Народной Республики должна изменить жизнь так, чтобы этими изменениями гордились наши дети и внуки».

Комплекс мер по реализации государственной молодежной политики содержит следующие направления:

- повышение престижа и возможности получения образования;
- воспитание гражданина-патриота;
- развитие системы трудоустройства молодежи, создание условий для активного и эффективного ее участия в социально-экономической жизни страны;
- помощь молодым семьям;
- пропаганда здорового образа жизни, защита молодых людей от криминала, пьянства, наркомании, торговли людьми;
- развитие молодежного туризма, международное молодежное сотрудничество.

Общественная организация «Молодая республика» является добровольным общественным объединением, созданным в целях обеспечения условий для всестороннего развития молодёжи в различных сферах общественной жизни, раскрытия и реализации потенциала, защиты интересов и прав своих членов.

Молодежь – важнейший объект национально-государственных интересов, один из главных факторов обеспечения социально-экономического развития страны, политической стабильности и гражданского согласия.

Молодежная политика является составной частью государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития Донецкой Народной Республики. Ее реализация – одно из важных направлений развития общества. "Беспредельная надежда и энтузиазм — главное богатство молодежи." (Рабиндранат Тагор).

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Белоусов Руслан

«Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

Для того, чтобы говорить о направлениях развития инновационного бизнеса, нужно для начала решить все накопившиеся проблемы. Первой и наиболее важной проблемой на сегодняшний день является нежелание частных инвесторов вкладывать деньги в развитие науки. Как уже говорилось, инновации внедряют лишь 9,4% российских предприятий. Причиной такой низкой инновационной активности является то, что при доходности значительно большей, чем от других видов деятельности, по совокупности технологий в долгосрочной перспективе каждая из технологий предполагает:

высокий риск, так как только 1-3% из всех проектов будут прибыльными; большие затраты в 200-500 раз больше, чем на создание технологии; длительный период развития 5-7 лет.

С точки зрения бедного и неготового к риску инвестора инновационные проекты бесперспективны, хотя именно они обеспечивают самый высокий доход, определяют направление технического прогресса, наиболее эффективно решают социальные задачи, создают политический имидж технологически развитого государства. Поэтому нужно привлечь внимание частных инвесторов к инновационному бизнесу. Например, можно понизить налоги фирмам, занимающимся инновационной деятельностью и повысить их тем, кто игнорирует исследования.

В качестве второй проблемы можно выделить недостаточное финансирование науки государством. Государство тратит на науку в разы меньше, чем Евросоюз, Китай, Япония, США и другие инновационно развитые страны. К сожалению, основными отраслями финансирования, как и при СССР, остается оборонная, летательная, космическая промышленность. Такая модель развития давно устарела и не приносит результатов из-за секретности большинства открытий. Нужно увеличить финансирование науки государством хотя бы в 2-3 раза, при условии, что за минимальную сумму принимается 200 млрд. руб. Что немаловажно, государство должно переключить свое внимание с развития военно-промышленного комплекса на развитие социальной и экономической сфер, а также сферу бизнеса. Развивая эти отрасли, государство получит возможность пользоваться их инновациями и в комплексе ВПК, ведь использовать достижения ВПК в мирной промышленности не получается ввиду его закрытости.

Третьей проблемой становится нежелание самих ученых, инженеров, аспирантов и других научных сотрудников осуществлять исследовательскую деятельность в России. Со средней заработной платой в 40-45 тыс.руб. российские ученые не имеют стимулов проводить исследования, искать новые технологии и пути их внедрения в бизнес. За те же деньги любой из них может спокойно работать с типовыми программами в коммерческом бизнесе. Нередко происходит «утечка мозгов» за границу, где за исследовательскую деятельность научный сотрудник получает в 2,3-3 раза больше, чем на той же должности в в странах СНГ. Также в последнее время у аспирантов различных ВУЗов большую популярность набирает работа на иностранные компании без выезда за границу, т.е. аспирант в своей стране проводит исследование, отправляет его по интернету заказчику и зарабатывает таким способом от \$500 за заказ, не выходя из дома, дома за те же деньги аспиранту придется работать в офисе 1,5-2 месяца. Необходимо поднять заработную плату научным сотрудникам, инженерам, ученым, аспирантам и всем тем, кто хоть в какой-то мере может помочь инновационному развитию страны. До тех пор, пока отечественные достижения утекают на запад из-за финансовой привлекательности их в более развитых странах, страна не сможет достичь достаточно высокого уровня промышленности, чтобы конкурировать с ведущими державами.

К четвертой проблеме относится интеллектуальную собственность. В отличие от любых других материальных продуктов знание не имеет непосредственного экономического ограничения, его ценность не зависит от масштабов распространения. В этом плане знание – неисчерпаемый ресурс, которым безвозмездно могут пользоваться не только сегодняшнее, но и будущие поколения. Следовательно, с экономической точки зрения цена нового знания равна нулю. В то же время новое знание расширяет возможности человека в использовании новых способов замещения традиционных источников энергии, получения новых материалов и технологий – в общем, всего того, что существенно увеличивает экономический потенциал. В этом плане полезность нового знания стремится к бесконечности, т.е. и цена знания стремится к бесконечности.

В современных условиях любое новое знание автоматически присваивает себе предприятие, сотрудник которого его произвел, ссылаясь на то, что материальной ценности оно не имеет, т.е. научный сотрудник работает за свой строго фиксированный гонорар и стимула создавать новое знание у него нет. Доходы от нового знания может получать только предприниматель после внедрения его в производство и продажи готовых товаров, а ученый и дальше будет довольствоваться только своим окладом. Значит, стоит решить проблему интеллектуальной собственности. Знание должно принадлежать тому, кто его создал, т.е. лично ученому, инженеру, аспиранту и т.д. Сейчас они не имеют стимула создавать такое знание, потому что все права автоматически переходят работодателю. Если нововведение будет принадлежать его создателю, и он будет иметь возможность запатентовать его как собственное научное открытие, то у него автоматически появится стимул к созданию инноваций.

Список использованных источников

1. Арменский А.Е. Инновационная экономика и роль в ней интеллектуальной собственности / А.Е. Арменский // Инновации – 2009. - № 11 (133). – С. 31-33.
2. Виктор Богачев und Жанна Яцишина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. - 396 с.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Богдан Екатерина
МОУ «Школа №133 г. Донецка»
Научный руководитель: Климович О.Ю.

Цель работы: рассмотреть взаимодействие и взаимовлияние государства и экономики на примере стран с различной экономической политикой.

Государство с целью контроля над экономикой может действовать различными путями: проводит антимонопольную деятельность; может образовывать государственные комиссии для регулирования цен

В рамках этой функции государство определяет:

- а) формы и право собственности;

- б) условия заключения контрактов и хозяйственных договоров;
- в) организационно-правовые рамки функционирования предприятий;
- г) правила деятельности финансово-кредитных учреждений.

Регулирования экономики включают в себя:

- а) прямые методы (введение обязательных стандартов);
- б) косвенные методы (бюджетно-налоговое регулирование).

Прямое вмешательство - здесь государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны. От государства зависит все. Косвенное вмешательство - здесь государственная доля очень мала и все вмешательство страны в экономику заключено в налогообложении, пошлинах и в социальной политике.

Регуляцию экономики государство выполняет через следующие функции:

а) юридическую. Самым первым и самым важным шагом для стабильного развития экономики является нормативно-правовая база.

б) стабилизационную. Здесь правительство использует все свои бюджетно-налоговые и денежные возможности.

в) социальную. Главными аспектами этой функции является перераспределение финансов между слоями общества.

г) социальные гарантии. Обеспечивать граждан минимальной пенсией по старости либо инвалидности, обеспечивать граждан получением заработной платы не меньше установленного минимума, обеспечивать пособие по безработице.

Таким образом, роль государства в экономике нельзя недооценивать. Во всех существующих моделях экономической системы (рыночной, командно-административной, смешанной и даже традиционной) государства своим вмешательством поддерживает экономику в период экономических кризисов, спадов производства и т.д.

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЕГО ФУНКЦИИ

Богданова Анастасия

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Афицкая И.А.

Маркетинг персонала — вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале.

Маркетинг персонала - основной этап в управлении персоналом. Поэтому в работе будет уделено внимание рассмотрению научно-методических принципов и организационных мероприятий маркетинга персонала, позволяющих успешно решать кадровые проблемы.

Набор правил, принципов и технологий, которые могут быть использованы руководителями, поставившими перед собой цель получить максимальную отдачу от всех ресурсов, имеющихся в распоряжении организации - позволяют решать проблемы, стоящие перед руководством любой организации

Важнейшую роль в системе управления персоналом играет отбор кадров

для производственного процесса.

Для того чтобы построить эффективную систему поиска и отбора персонала, прежде всего, нужно понять ее место в общей системе управления человеческими ресурсами организации. Отбор кадров не является изолированной функцией, представляющей изолированную ценность; он должен быть увязан со всеми другими функциями управления персоналом, чтобы не превратился в функцию, которая осуществляется ради себя самой, в ущерб другим формам работы с персоналом.

В виду своей актуальности, проблематика темы отбора персонала, все чаще появляется в заголовках различных изданий, не смотря на то, что эта тема исследована достаточно глубоко, появляются новые разработки и дополнения к методике отбора персонала.

Целью данной работы является изучение маркетинга и отбора персонала как важнейшие этапы в системе управления персоналом. Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Выявить сущность и принципы маркетинга персонала.
2. Рассмотреть функции маркетинга персонала.
3. Рассмотреть наем, отбор и прием персонала.

С развитием глобализации, созданием новых технологий производства, внедрением информационных систем в бизнес любому предприятию необходимо сохранять свою конкурентоспособность на рынке. Но это задача невыполнима без развития своих работников, их повышения квалификации и переподготовки.

Качественно новый уровень развития экономики не может быть достигнут без эффективного использования персонала предприятий и фирм всех форм собственности.

Маркетинг персонала как инструмент целенаправленной и эффективной работы с персоналом является составной частью стратегии и тактики выживания и развития предприятия при рыночных взаимоотношениях. По мере развития личности работника приходится все чаще согласовывать рыночные условия и интересы сотрудников предприятия. Развитие производства все в большей степени нуждается в планировании его кадрового обеспечения.

Эффективному использованию «человеческих ресурсов» предшествуют отбор и подбор персонала предприятия. Этому вопросу уделяется обычно наибольшее внимание в работе центров управления персоналом. Ошибка в подборе кадров влечет за собой цепь непредвиденных осложнений в работе фирмы, связанных с возможным перемещением, а иногда и увольнением сотрудника.

Специалисты по управлению «человеческими ресурсами» должны иметь комплексную систему знаний в области социологии, психологии и права. Только в этих условиях менеджер из простого статиста может перейти в разряд управленца в подлинном смысле этого слова.

ВКЛАД УЧЕНЫХ В ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА

*Борисенко Андрей
ГПОУ «Докучаевский горный техникум»
Научный руководитель: Осерецкая О.И.*

Одним из основных показателей любого сильного государства являются его ученые умы, ведь экономика может развиваться только на основе научных достижений, взаимодействуя с промышленностью. Ученые Донецкой Народной Республики уже создали научно-технический совет по вопросам развития промышленности, который занимается разработкой плана собственного производства сырья и товаров, внедрением инноваций в промышленность, модернизацией оборудования и прочим. На 2017 год запланировано разработать более 50 проектов по развитию угольных предприятий Донбасса.

В настоящее время донецкие ученые разработали модуль бесперебойной работы горной техники, который позволяет конвективным способом остужать силовые полупроводники. Это маленькая революция в сегменте охлаждения двигателей, которая выглядит довольно компактно и обходится весьма недорого. Донецкое ноу-хау уже готовы поставить на конвейер ряд заводов ДНР и экспортировать его в Россию.

Следующее по списку изобретение позволит превратить угольную пыль в топливо, спрессовывая её в брикеты. Это мобильная установка, которая производит до 15 тонн топлива в час. Но учёные пошли еще дальше и предложили свой метод брикетирования окалины, остающейся при производстве металлопроката. Такие брикеты станут немалым довеском к металлопереработке, без которой не обходится ни одно современное металлургическое производство.

Также ученые Донбасса открыли проект по переработке породы терриконов и смогут получать до 12% угля из отходов. Научные труды Института проектирования шахт уже продлили сроки службы не одному горному предприятию, среди которых старейшая «Холодная балка» г.Макеевки, срок службы которой удалось продлить ещё на тридцать лет, вместо прогнозируемых семи. Институт занимается планами по угледобыче, возможностями их достижения и увеличением сроков их службы.

Учёные ДНР также работают и на аграрный сектор Республики, предлагая свои изобретения практически в любом направлении. Полным ходом внедряется технология восстановления деградированных земель, которая была разработана годом ранее. Также ученые вместе с аграриями начали создание систем управления «умными теплицами» и разрабатывают проект реконструкции Донецкого ботанического сада.

Стоит отметить, что целом процесс разработки и внедрения нововведений является достаточно длительным, но данная работа активно ведется по всем направлениям исследований. Инновации — движущая сила экономического и социального развития. Внедрение новейших разработок в различных сферах общественной жизни – залог возрождения Донбасса.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Борисенко Андрей

ГПОУ «Докучаевский горный техникум»

Научный руководитель: Осерецкая О.И.

Исследование особенностей формирования трудового потенциала молодежи и его закономерностей в нынешних условиях хозяйствования является актуальным и своевременным. Это связано с тем, что на современном этапе социально-экономических отношений объективные процессы реформирования общества полностью изменили систему ценностных ориентиров, качество и уровень жизни людей, механизмы воспроизводства профессионально-квалификационного состава рабочей силы. При этом такая социально-демографическая группа населения, как молодежь, оказалась в наиболее уязвимом положении, и полной зависимости от внешних и внутренних условий ее формирования.

Современная молодежь переживает эти трудности достаточно тяжело, поскольку в социальном развитии она оказалась отброшенной назад с более высокой, нежели у предыдущих поколений, отметки. Характерной особенностью формирования данной группы является и то, что она представляет собой «первое поствоенное поколение», являясь при этом, одновременно, и первым поколением участников новых рыночных экономических отношений.

Для молодого поколения характерен ряд специфических особенностей в производстве (формировании), распределении (перераспределении) и потреблении (использовании), ведь не зря оно всегда играло особую роль в процессе воспроизводства трудовых ресурсов. На современном этапе молодежь представляет собой единственный источник пополнения трудовых ресурсов республики ввиду отрицательного сальдо во внешнем миграционном перемещении населения.

Особенностью современной демографической ситуации ДНР является низкий уровень естественного прироста населения, что обусловлено невысокой рождаемостью по сравнению с показателями прошлого года. В результате этого, уменьшением удельного веса молодежи в структуре населения. Естественный прирост в 2016 году увеличился по сравнению с 2015 годом, когда он, за период с января по ноябрь, составлял -18112 человек. В отчетном году естественный прирост населения в ДНР составил более -20000 человек, о чем свидетельствуют данные Главного управления статистики ДНР за январь-ноябрь 2016 г. (за этот период родились 10750 человек, умерли - 31546 человек).

В этой ситуации складывается неоднозначная ситуация относительно использования трудового потенциала молодежи. С одной стороны, молодежь, вступающая на рынок труда после получения высшего или среднего профессионального образования, должна быть трудоустроена. Ведь молодежь, отличающаяся высоким уровнем образования и длительным периодом предстоящей трудоспособности, не должна находиться вне сферы занятости или обучения. С другой стороны, экономический кризис, военный конфликт,

изолирование неподконтрольной территории привели к замораживанию экономических связей, непредсказуемости социально-экономической и политической ситуации, что не позволяет создать условия для востребованности сформированного личностного потенциала молодых людей. Подобная нестабильность спровоцировала безработицу, нарушила равновесие между спросом и предложением на рынке труда республики. По официальным данным Республиканского Центра Занятости ДНР, с января по июнь 2016 года на учете состояло около 34867 безработных, из которых 15300 - это молодежь в возрасте до 35 лет.

Как неизбежное следствие этих процессов, происходит духовная и профессионально-квалификационная деградация значительной части молодежи. Отмечается нарастание конфликтной ситуации между интересами молодежи и реальными возможностями социальной самореализации. Выросла преступность, а также доля низкостатусных групп молодежи, как свидетельство значительно расширившейся базы ее социального исключения.

Все это говорит о том, что в целях выявления достижений эффективной занятости молодежи, необходимо проведение комплексных мониторингов молодежного рынка труда с учетом анализа таких его характеристик, которые способствуют или препятствуют упрочению молодого человека в сфере социально-трудовых отношений.

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Бредихин Максим

МОУ «Школа № 45 г. Донецка»

Научный руководитель Беляев О.М.

В работе проанализированы две проблемы современной истории и политической жизни: формирование местного самоуправления в Донецкой Народной Республике и законодательное обеспечение начала процесса его становления. В самом названии исследования уже определена взаимосвязь уже известного и ещё неисследованного в науке. Учитывая тот факт, что это первая попытка анализа данной проблемы, то ставилась цель не только описать вышеуказанные процессы, но и определить возможные направления для их дальнейшего научного изучения.

Актуальность темы заключается в необходимости совершенствования развития, как самих органов местного самоуправления, так и законодательного закрепления основ их функционирования.

В первой главе, проанализировав закономерности процесса развития местного самоуправления в Российской Федерации, Украине и Донецкой Народной республике, на основании имеющихся материалов сделан вывод, что Республика в настоящее время находится в самом начале пути становления местного самоуправления. Отличительной чертой этого процесса является его

проведение в условиях военных действий при активном противодействии Украины, в чём правовом поле он должен осуществляться.

Обобщив материалы по формированию местного самоуправления и его законодательного обеспечения следует отметить, что есть вопросы, которые могут заинтересовать не только историков, но политологов, специалистов в области государственного и местного самоуправления, социологов и представителей других наук.

Работа носит практический характер. Её данные можно использовать при формировании законодательной базы, обеспечивающей эффективное функционирование местного самоуправления как одной из основ конституционного строя Донецкой Народной Республики.

ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Бронич Диана

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Шохина Л.Л.

В статье рассматриваются вопросы управления персоналом, предлагается определение карьеры и управления карьерой, дается авторское видение содержания управленческой деятельности в отношении карьеры менеджера.

В настоящее время утвердилось общее мнение, что основу успешно действующих организаций составляет ее персонал. Без людей нет организации. Без нужных людей, без специалистов ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить.

Основная проблема для руководителей в области управления персоналом - это правильный подбор грамотных и квалифицированных работников для предприятия. Руководители персонально ответственны за эффективное использование человеческих ресурсов.

Одной из наиболее важных областей управления организацией является - управление людьми. В любой организации люди – это важный ресурс. Они способны создавать новые продукты, использовать финансовые ресурсы, контролировать качество. Так же люди могут постоянно совершенствоваться и развиваться. Их возможности – креативность, творчество, неординарное мышление безграничны. Имея инициативного сотрудника организация обеспечит себе преимущество, поскольку выдвигается в число важнейших конкурентных преимуществ организации, становится гарантией ее успеха и выживаемости в условиях усиления конкуренции, в определенном сегменте рынка.

Интенсификация управления и повышение качества труда возможны только в результате применения принципиально новых подходов к работе с персоналом. Эти подходы заключаются в комплексном характере управления, более широком использовании элементов планирования, применении индивидуальных форм работы

Мотивация сотрудников играет важнейшую роль в системе управления персоналом, так как она является непосредственной причиной их поведения. В настоящее время система управления персоналом не может быть эффективной, если она не будет включать в себя стимулирование работников работать производительно и качественно. Мотивацией называется побуждение человека к действию определенным мотивом.

Многие зарубежные и отечественные ученые занимались проблемой мотивации. Все известные теории мотивации можно представить в виде одной простой схемы, состоящей всего из трёх структурных компонентов: потребности, желания, удовлетворение. Каждому менеджеру необходимо помнить эту цепь, так как, не поняв потребностей работника, совершенно бессмысленно разрабатывать систему его мотивации.

Работников привлекают в первую очередь те рабочие места, где созданы условия для развития их способностей и гарантирован высокий и постоянный заработок. При этом следует иметь в виду, что наряду с первичными потребностями, которые удовлетворяются с помощью денег есть более возвышенные потребности; в знаниях, авторитете, творчестве. Людьюми движут нравственные идеалы, великие цели, моральные убеждения, привычки, традиции и т. д. Одной из задач кадрового планирования является учет интересов всех работников предприятия.

Большое внимание следует уделять психологической совместимости специалистов отдельных групп или коллективов, контактирующих в процессе работы, а также проблемам выбора или становления лидера, совершенствованию стиля общения и руководства. И сделать это возможно лишь при условии объективной оценки кандидата, причем не только его квалификации, но, и что возможно является даже более важным, его психологической стороны. Так как, если человек не уживется в коллективе, может пойти насмарку работа всей административной единицы, которая потом отрицательно скажется на выполнении работы всей организации. Поэтому необходимо провести психологический анализ личности нанимающегося с целью выявления его индивидуальных особенностей. Требования к должности указывают на то, какими качествами должен обладать человек, чтобы успешно выполнять данную работу: на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, физические характеристики, состояние здоровья и внешность, мотивация, интеллектуальные способности, формальные характеристики, личные и деловые качества, опыте предшествующей работы.

Когда новый человек приходит в организацию, он приносит с собой ранее приобретенные опыт и взгляды, которые помогут в данной работе. Поэтому все руководители подбирают персонал квалифицированных, а также продолжительным опытом работы. В этом проблема молодёжи в современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Для людей зрелого возраста не является проблемой поиск работы, т.к. они обладают необходимым стажем, который требуется работодателем при приеме на работу. Однако, таким

стажем не может обладать только что вышедший выпускник ВУЗа, стремящийся проявить навыки на практике. Отсутствие стажа, в большинстве случаев, является основной причиной отказа в приеме на работу молодых специалистов.

Государство и общество управляют только карьерными процессами, обычно не выделяя их из социального контекста. Таким образом, общество и государство могут управлять карьерными процессами в рамках страны (государства, общества, социальной группы) опосредованно, но говорить о том, что они управляют карьерой конкретного индивида, неправомерно.

ЗЕЛЁНЫЙ ТУРИЗМ. РЕКРЕАЦИОННАЯ ЖЕМЧУЖИНА ДОНЕЦКОГО КРАЯ

Брык Анастасия

МОУ «Школа № 96 г. Донецка»

Научный руководитель: Белоусько Л.Н.

Туризм - это отрасль экономики непроеизводственной сферы, предприятия и организации которой удовлетворяют потребности туристов в материальных и нематериальных услугах, основная функция которого -обеспечить человека полноценным и рациональным отдыхом. Туризм является фундаментальной основой экономики многих развитых и развивающихся стран мира. В настоящее время, он превратился в индустрию международного масштаба, занимающую по доходам третье место среди крупнейших экспортных отраслей экономики, уступая лишь нефтедобывающей промышленности и автомобилестроению.

В силу ряда причин индустрия туризма, рассматриваемая в качестве отрасли, редко удостоивается такого внимания со стороны общества, которое отвечало бы ее роли в экономической деятельности. Одна из главных причин - отсутствие правильно организованного статистического учета туристической деятельности, когда экономические показатели туризма «растворяются» в данных других отраслей народного хозяйства.

Природные, культурно-исторические комплексы и их элементы, способствующие восстановлению и развитию физических и духовных сил. Но всё же основу рекреационных ресурсов составляют природные элементы.

Одним из уникальных уголков Донецкого края является Региональный ландшафтный парк Зуевка. Зуевка - поселок городского типа, располагается в центрально-восточной части Донецкой области на пологих склонах левого берега реки Крынки, на месте впадения реки Ольховой. С севера граница поселка проходит по реке Ольховой, а с юга и запада - по Крынке. Вблизи расположен город Харцызск, который находится в 28,5 км от Донецка.

Поселок городского типа Зуевка подходит как для отдыха, так и для путешествий, экскурсий. Зуевка еще издавна прославилась своими ландшафтными видами. История связывает возникновение названия посёлка с именем одного из разбойников – Зуя, которого победил молодой пан

Иловайский и основал у подножия Зуй-горы поселение с таким названием – Зуевка. У поселка Зуевка расположены три водохранилища: на северо-востоке-Ольховское, на северо-западе-Ханженковское, и на юге-Зуевское.

Ольховское водохранилище - это искусственный водоем озерного типа. Является источником питьевого централизованного водоснабжения, которое вместе с Волынцевским водохранилищем обеспечивает питьевой водой 15 городов Донецкой области с общей численностью населения более 1 млн. человек. Водохранилище создано рекой Ольховая (левый приток реки Крынки, бассейн реки Миуса). На берегу Ольховского водохранилища находится региональный ландшафтный парк "Зуевский" и выход скальных пород Донецкого кряжа. Благодаря своим ландшафтно-геологическим особенностям это место пользуется большой популярностью среди любителей и профессионалов альпинизма и скалолазания всего региона и носит название "Зуевский скалодром", где многие и начинали карьеру в этой сфере деятельности. С высоты этих пород можно заметить город Зугрэс и Зуевскую ТЭС, учитывая то, что находятся они довольно далеко.

Зуевский скалодром является крупнейшим в Донбассе естественным скалодромом. Скальная гряда высотой до 30 и протяженностью более 300 метров утопает в уютной тени деревьев. Самой природой были сформированы разнообразные по сложности маршруты для скалолазания, которые подходят как для новичков, познающих азы скалолазания в естественных условиях, так и для профессиональных альпинистов, находящихся в процессе подготовки к серьезным соревнованиям. Все альпинисты, желающие остановиться с ночевкой, раскидывают палатки у подножья скал, на специально оборудованных площадках, возникших за долгие годы тренировок спортсменами. Недалеко от площадки, прямо под скалами в небольшой пещере, бьет родник с питьевой водой. Дрова для разведения костров для ночной стоянки лучше привезти с собой, потому как в столь популярных местах для отдыха, сложно найти даже хворост. При зуевском ландшафтном парке работает музей моллюсков, где собрано более 1,5 тыс. раковин моллюсков.

Проблемы при посещении парка прежде всего, если нет своего транспорта, то добраться нелегко. Желательно в период наплыва туристов сделать из Харцызска дополнительные автобусы непосредственно до самого парка. Более чётко обозначить вход в парк, предусмотреть прокат инвентаря и другие организационные моменты.

Сегодня туризм – это особенная отрасль экономики, которая может развиваться успешно даже при общем экономическом спаде и заслуживает очень пристального внимания и серьезных мер для развития не только со стороны административных органов, а и непосредственно со стороны самого населения края. Во многих странах туризм является важным фактором для экономической составляющей, стимулирует социальное развитие всего региона, а также пополнение государственной казны.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Бурлака Владислав
МОУ «Школа № 85 г. Донецка»
Научный руководитель: Rogoza И.И.*

В настоящее время темпы экономического роста в значительной степени определяются влиянием внешних экономических факторов (ситуацией на внешнем рынке сырьевых ресурсов) и неустойчивостью внутренней экономической конъюнктуры, основу которой составляет развитие промышленного производства.

На мой взгляд, устойчивый экономический рост возможен при условии роста инвестиций в основной капитал, так как кризис, вызванный реформами 90-х годов, носил системный характер, но в инвестиционной сфере он был значительно более глубоким, чем в экономике и промышленности. Вследствие этого процессы старения и износа основных фондов, прежде всего производственного оборудования, значительно ускорились, и не соответствуют возросшим требованиям экономики, что ставит под угрозу экономическую безопасность страны, увеличивает опасность нарастания техногенных катастроф. Так, например, по данным статистики амортизация основных фондов составляет примерно 50%, а средний срок службы оборудования более 14 лет, в то время как старыми они считаются при сроке эксплуатации свыше 10 лет, а нормальный средний возраст должен быть 7–8 лет. Многие крупнейшие отрасли, например, вся энергетика, все виды транспорта, вся легкая промышленность, значительная часть машиностроения, химической, лесоперерабатывающей и ряда других отраслей, нуждаются в коренной модернизации, в переходе на новые поколения техники, на новый технологический уклад, давно используемый в развитых странах.

В сложившейся ситуации предприятия должны осуществить комплексную модернизацию производства и его переориентации на выпуск инновационной и конкурентоспособной продукции. Модернизация промышленного производства представляет собой многогранный процесс комплексных инноваций с целью перехода предприятия на новый качественный уровень. Существует два направления комплексной модернизации современного российского промышленного предприятия технологическая модернизация и модернизация технологий работы с персоналом.

Для того чтобы получить желаемый результат от модернизации производства необходимо применить целый комплекс мер и одной из главных является формирование рациональной структуры источников финансирования модернизации на предприятии. Внутренними источниками финансирования являются прибыль и амортизация. Внешними источниками являются государственная политика, заемные средства, лизинг.

Государственная политика в этой области строится на необходимости формирования и реализации важнейших инновационных проектов государственного значения по приоритетным направлениям, на исполнение которых концентрируются ресурсы и которые обеспечиваются государственной поддержкой.

Создание государством благоприятной инвестиционной среды, прямое бюджетное финансирование, поощрение рискованных (венчурных) капиталовложений в инновационные проекты и обеспечение необходимых для этого экономических условий, предоставление государством гарантированных займов или акционерное участие в бизнесе, безусловно, повышает объём частных инвестиций, особенно если условия построены на частно-государственном партнерстве, т.к. государство не может быть единственным (и доминирующим) источником финансовых ресурсов для предприятий промышленности в силу того, что оно не обладает достаточной информацией и мотивацией для их развития. Банковское кредитование, под инвестиционный проект, как правило, трудно получаемо, в силу высоких рисков для банков, обусловленных жёсткими требованиями к их ликвидности, а значит, и повышенных процентных ставок, а также необходимостью предоставления залога. На наш взгляд, одной из действенных мер поддержки промышленного производства в условиях модернизации являются федеральные целевые программы.

Проанализировав процессы технологической модернизации современных предприятий, можно сделать вывод о том, что остро стоит проблема нехватки денежных средств на осуществление модернизации. Ограниченность собственных средств препятствует приобретению нового оборудования и позволяет лишь устранять неполадки в действующем производстве. Для привлечения заемных средств требуется качественная проработка инвестиционных проектов, чтобы доказать инвестору привлекательность вложения средств, но возникают сложности из-за непрозрачности финансирования и сбыта, порядка проведения торгов.

Поэтому в сложившихся условиях целесообразно использовать существующие концепции и управленческие методики по совершенствованию производственной системы предприятия, в первую очередь бережливое производство, которые затрагивают все компоненты производственной системы и не требуют значительных затрат на их внедрение.

В целом, реализация на предприятии программ по модернизации технологий работы с персоналом и технологической модернизации производства позволит обеспечить реальные конкурентные промышленному предприятию в долгосрочной и краткосрочной перспективе.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Вальчук Валерия

МОУ «Школа № 45 г. Донецка»

Научный руководитель: Пименова Е.Ю.

В условиях глобального мирового кризиса и непростой экономической ситуации в Республике увеличивается потребность в формировании нового поколения предпринимателей, молодых, динамичных, современных людей, способных играть активную роль в бизнесе, экономике и в развитии общества.

Отношение к молодежи всегда являлось актуальным для государства и общества. Оно вбирало в себя освоение новыми поколениями достигнутого уровня развития общества и государства и выражалось в связи с этим в том, во-первых, насколько молодежь воспринимает жизнь данного общества и функционирование данного государства; во-вторых, что нового вносит молодое поколение в общественное развитие и деятельность государства, и, в связи с этим, какова реакция предшествующих поколений на молодежь; в-третьих, в какой степени молодежь становится фактором развития или фактором, затрудняющим развитие общества и государства.

Выбирая себе профессию, каждый из нас задается вопросами: «Уважаема ли она?», «Смогу ли я стать успешным в ней?»

Речь пойдет о специалистах, работающих в отделах кадров, или отделах персонала, как их чаще называют в последнее время. Для начала необходимо разобраться в одном очень запутанном вопросе – путанице с терминологией. Дело в том, что данную профессию как только не называют сегодня: кадровик, менеджер по персоналу, менеджер по кадрам, специалист по персоналу и тому подобное в разных вариациях.

Название «кадровик» пришло еще из советских времен. Тогда функции этих специалистов сводились к заполнению трудовых книжек и отправке людей на отдых согласно КЗОТу. Кроме этого, они вели личные дела, писали должностные инструкции, выдавали пропуска и т.п. В настоящее время употребляется и еще одно название этой профессии, пришедшее к нам с Запада – *HR-менеджер* (HR – расшифровывается как human resources, то есть «человеческие ресурсы»).

Итак, главная сложность состоит в том, что единого представления о должностных обязанностях данного сотрудника пока еще нет. Зачастую за словами «специалист по управлению персоналом» скрываются совершенно разные профессии, требующие различного образования и опыта. Тем не менее, можно дать *описание стандартных функциональных задач*, стоящих перед данными сотрудниками. Это:

1. Кадровое делопроизводство.
2. Подбор персонала.
3. Организация обучения и переподготовки сотрудников компании.
4. Начисление заработных плат и разработка компенсационных схем.
5. Оптимизация организационной структуры компании.
6. Формирование кадровой политики компании.

Вообще, функции специалиста по персоналу обычно варьируются в зависимости от нескольких факторов: размеров компании, политики руководства в отношении персонала, корпоративной культуры компании и размеров самого отдела по работе с персоналом. В небольшой компании это обычно один специалист широкого профиля, выполняющий все вышеперечисленные функции. Конечно, одному специалисту работать достаточно трудно. Ведь он должен знать основы педагогики, социологии и психологии, научной организации труда, производства и управления, владеть современными методами оценки персонала и регламентации его функций,

иметь ясное представление о перспективах развития предприятия. Кроме того, этот специалист по персоналу должен хорошо разбираться в юриспруденции, по крайней мере, в той ее части, что касается трудового, гражданского и административного права. В самых крупных компаниях в отделе персонала может работать до 10–15 человек, каждый из которых специализируется на решении каких-то конкретных задач (юридических, подбора сотрудников, обучении персонала и т.д.).

Какими же личными качествами должен обладать хороший специалист по управлению персоналом? В первую очередь он должен быть хорошим психологом. Умение общаться понимать людей и общаться с ними для него важнее всех остальных навыков. Он также должен иметь очень высокую коммуникабельность, то есть способность найти общий язык практически с любым человеком. Ему должно быть легко и интересно с разными людьми, а им, в свою очередь, должно быть легко с ним. Желательно иметь также хорошую проницательность и развитую интуицию, которые помогут найти правильный вариант поведения в сложной ситуации. Специалисту по персоналу необходимо также умение логически мыслить и анализировать. Никак не обойтись и без организаторского таланта, умения наладить четкую работу внутри коллектива, распределять обязанности и осуществлять контроль. То есть эти специалисты должны быть еще и хорошими управленцами. Очень важны также следующие качества: высокая работоспособность, уверенность в себе, умение работать в команде и брать ответственность на себя, быстрая обучаемость, стрессоустойчивость и, конечно же, позитивное отношение к людям.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Визная Елена

МОУ «Школа № 112 г. Донецка»

Научный руководитель: Чередниченко О.Н.

Человек - первоначальный элемент любой социальной общности. Он нуждается в общении с себе подобными. В процессе совместного труда люди прямо или косвенно связаны между собой, вступают в определенные отношения, объединяются в группы, образующие коллектив.

Коллектив - это группа людей, связанных устойчивой, совместной и общественно полезной деятельностью, которая предполагает наличие единых целей, организации и управления. Важнейшим звеном общественной структуры являются трудовые или производственные коллективы.

Трудовой коллектив - это организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей. Важнейшей характеристикой трудового коллектива является единство целей его деятельности, которые вытекают из общественных потребностей и интересов. Поэтому трудовой коллектив - это не только социальная категория, но одновременно и средство достижения целей.

При изучении трудового коллектива его следует представлять не только как совокупность личностей, а более укрупнено - как совокупность малых групп. На предприятии могут создаваться три типа формальных групп:

- группы руководителей (командные группы);
- группы исполнителей (рабочие группы);
- целевые группы (целевые комитеты).

Взаимозависимые группы и их отношения образуют систему, которая эффективно должна работать как единый слаженный механизм.

Формирование коллектива — процесс сложный и противоречивый. Это прежде всего связано с тем, что коренные интересы и цели его членов имеют различия и противоречия (часто личные цели и интересы вступают в противоречие с целями организации). В зависимости от степени единства индивидуальных целей и групповых установок можно говорить о степени коллективности или степени социальной зрелости трудового коллектива. В своем формировании и развитии трудовой коллектив проходит *три основных стадии*.

Первая стадия - начальная. Она характеризует процесс создания формальной внешней целостности коллектива. На этой стадии люди присматриваются друг к другу и к руководителю. Руководитель, в свою очередь, изучает личный состав коллектива.

Вторая стадия - дифференцирование. На этой стадии, на основе общности интересов и склада характеров формируются малые группы, различные по своей ориентации к руководителю и к задачам коллектива. Из наиболее сознательных и деятельных людей формируется актив, который раньше других осознает общественную значимость задач коллектива, необходимость предъявляемых руководителем требований и оказывает ему поддержку.

Третья стадия - интегрирование. На этой стадии создается коллектив с единством интересов и целей, сознательной дисциплиной. Все члены коллектива усваивают требования руководителя, теперь весь коллектив требует от каждого.

Рассмотренные стадии развития коллектива являются типичными, характерными для всех коллективов. Но темпы и сроки прохождения отдельных стадий могут быть различными, так как они зависят от объективных и субъективных условий жизни и деятельности коллектива.

Тактика руководства в зависимости от стадии развития должна гибко меняться. Не разобравшийся в обстановке руководитель может стать причиной замедления развития или распада коллектива.

Коллективным трудом можно добиться гораздо больших результатов, чем разрозненной работой такого же количества людей. Это происходит благодаря огромному потенциалу трудового коллектива.

Коллективный труд позволяет:

- передавать свои знания и умения другим членам коллектива, получая взамен признание и благодарность за это, а при необходимости и получать новые знания и умения;

– ставить цели гораздо более высокого порядка и решать очень сложные и объемные задачи, чем работая в одиночку;

– иметь сочувствие, сопереживание своих коллег и получать их поддержку не только в трудовом процессе, но и в бытовых и других жизненно важных вопросах;

– проявлять способности, творчество и инициативу каждого работника, выдвигать новые идеи, рационалистические предложения;

– повышать чувство ответственности не только за собственную работу, но и за своих товарищей, совместно решать и добиваться выполнения принятых решений, выступать по принципу «один за всех, все за одного»;

– подвергать порицанию и осуждению дела и поступки товарищей, не отвечающие принятым в коллективе нормам морали и нравственности, и даже наказывать провинившихся, вплоть до увольнения.

Однако такой потенциал может проявиться только тогда, когда коллектив полностью сформировался и приобрел все присущие ему свойства и качества.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА МОЛОДЕЖИ В ИНТЕРНЕТ-ОБЩЕСТВЕ

*Власков Александр
Шахтерская гимназия
Научные руководители:
Лисовецкий К.Н., Белецкая И.В.*

Уровень развития информатизации, использования телекоммуникационных сетей характеризуют уровень развития страны. XXI век требует принципиально новых подходов к образованию. Однако, проблемы воспитания, формирования духовно-моральных качеств личности, её социализации в обществе всегда были и остаются самыми главными.

Необходимость использования современных компьютерных технологий в образовании с целью формирования личности, способной творчески реализовать себя в современных условиях, когда от умения работать с информацией, правильно отбирать, обрабатывать и использовать её, зависит успех человека, является очевидной.

Понятие информационной культуры достаточно широкое и неоднозначное. Анализируя работы Н.Г. Дроздовича, М.М. Левшина, Ю.И. Машбица, Г.Г. Науменко и других авторов, информационная культура – это элемент общей культуры человека, совокупности знаний, умений, норм, ценностей, которые связаны с использованием и созданием информационных ресурсов, а так же выполнением информационной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях.

Исходя из этого, информационная культура предполагает, во-первых выполнение определённых норм поведения и правил во время использования материалов Интернет-ресурсов, а так же этических требований в процессе коммуникаций в сети. Во вторых, информационная культура требует высокого

уровня развития пользовательских навыков, а так же умения эффективно работать с информацией.

Для современного Интернет-общества характерны такие явления, как рост информационной потребности людей и преобразование её в массовый продукт; закрепление за информацией статуса экономической категории; возникновение информационного рынка и нового типа конкуренции; смена основного типа используемых ресурсов – материального на информационный; создание и развитие информационной среды; глобализация процессов и явлений.

Общий культурный уровень сетевого общества определяется совокупностью ресурсов, которые имеют художественную, образовательную, научную, развлекательную, коммуникационную и другие ценности. Таким образом, в молодёжной Интернет-среде существует множество субкультур, в которых формируются их собственные нормы и правила поведения в сети.

Киберсоциализация человека – социализация личности в киберпространстве – процесс изменений структуры самосознания личности, происходящий под влиянием и в результате использования им современных информационных и компьютерных технологий в контексте жизнедеятельности. (в первую очередь, в социальных сетях, в процессе переписки по e-mail, на форумах, в чатах, блогах, телеконференциях и online-играх).

В процессе киберсоциализации у человека возникает целый ряд новых, ожиданий и интересов, мотивов и целей, потребностей и установок, а также форм психологической и социальной активности, непосредственно связанных с киберпространством – фактически новым виртуальным жизненным пространством человека.

Кроме того, особенностью информационного общества является бесконтрольное расширение зоны ближайшего развития молодежи за счет масс-медиа. Информация, которая находится в Интернете, может быть некорректной, направленной на достижение политических, экономических или других целей.

Одним из главных заданий по формированию информационной культуры является развитие критического мышления, адекватности восприятия информации, оценка достоверности информации, умение правильно организовать информационный процесс с целью обеспечения информационной безопасности.

Психологи отмечают рост компьютерной зависимости. За рубежом зависимость от виртуального общения (On-Line Addiction) уже является реальной медицинской проблемой. Признаками Интернет-зависимости являются навязчивое желание проверить электронную почту, длительное просиживание в чатах, неконтролируемое желание поиска и чтения информации различного рода в сети. В большинстве случаев данный вид зависимости возникает на фоне скрытой или явной неудовлетворенности окружающим миром и невозможности самовыражения, при страхе быть непонятым.

Деградация социальных связей в этом случае развивается из-за вытеснения объективной реальности виртуальной, созданной при помощи компьютера. На

фоне социальной дезадаптации и углубления в мир виртуальной реальности могут появиться избыточная агрессивность и различные виды антисоциального поведения.

Таким образом, информационные технологии раскрывают широкие перспективы для развития способностей молодежи, но и в то же время требуют особых условий для формирования информационной культуры.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Воронова Виктория

МОУ «Лицей №124 г. Донецка»

Научный руководитель: Фишер Е.А.

В современной жизни молодёжь является не только объектом воспитания, образования и социализации, но и основным инновационным потенциалом развития экономического общества. Данная группа населения составляет значительную часть трудовых ресурсов. Модернизация экономики в значительной мере зависит от качества трудового потенциала молодёжи.

Безусловно, молодёжь это особенная группа трудовых ресурсов, которая характеризуется высокой социальной и трудовой мобильностью, способностью к постоянному изменению трудовых функций, её присуща способность гибко реагировать и приспосабливаться к инновационным техническим изменениям в рыночной среде. В отличие от молодёжи западных стран, возраст вступления которой во взрослую жизнь объективно повышается, молодёжи республики приходится вступать в социально-экономические отношения значительно раньше. При этом различные отрасли экономики будут принимать молодые трудовые ресурсы крайне неравномерно. И если в сфере услуг и предпринимательства молодёжь составляет уже сегодня и будет составлять значительный процент работающих, то в социальной бюджетной сфере и сфере государственного и муниципального управления доля молодых работников сегодня незначительна и не сможет обеспечить преемственности в передаче функций в будущем.

Положение молодежи в современном обществе противоречиво. С одной стороны, это самая мобильная часть общества, среди которой весьма быстро происходит подъем профессионального уровня и служебной карьеры. С другой стороны, трудности переходного периода особенно заметно отразились на положении молодежи. Лишь ее небольшая часть сумела найти свое место в рыночной системе. Основной массе пока не удается адаптироваться к изменившейся ситуации. Снижается ее социальный статус, сужаются возможности доступа к образованию и культурным ценностям при одновременном расширении преступности, росте безработицы.

Проблема занятости молодежи сейчас чрезвычайно актуальной и требует системного подхода к решению. В условиях превышения предложения рабочей силы над спросом на нее, вступают в действие законы рыночной конкуренции: работодатель имеет возможность выбора на рынке труда только тех, кто

отвечает его требованиям квалификации, опыта работы, возраста, состояния здоровья. В тяжелом положении оказываются те категории граждан, которые по этим критериям не способны на равных конкурировать на рынке труда за существующие рабочие места и вакансии в первую очередь - молодежь. Поэтому одной из приоритетных задач службы занятости является содействие трудоустройству молодежи, ведь именно молодежь является активной частью трудоспособного населения. Сложности в трудоустройстве молодых людей обусловлены низким уровнем квалификации и отсутствием производственного стажа, опыта и навыков работы по специальности. Молодежь обладает более высоким конкурентоспособным потенциалом на рынке труда лишь по сравнению с пожилыми людьми, к которым работодатели относятся с предубеждением. Это приводит к завышенной самооценке молодых людей при возможности трудоустроиться. Вызывает беспокойство выявленная тенденция, свидетельствующая о том, что традиционное высшее образование, несмотря на достаточную популярность в молодежной среде, не является инструментальной ценностью, т. е. далеко не все молодые люди связывают обучение по выбранной специальности. Годы реформ показали, что высшее образование, современная профессия не дают гарантии жизненного успеха, но помогают легче приспособиться к переменам, более уверенно смотреть в будущее.

Для трудоустройства молодёжи и реализации её трудового потенциала в нашей республике проводится масса мероприятий. Начиная от ярмарок и конференций, и заканчивая интернет-конкурсами на различные темы. Проведение ярмарок является важным шагом в решении вопросов стабилизации ситуации на рынке труда. Это мероприятие является чрезвычайно полезным и познавательным для выпускников школ. Ведь молодые люди имеют возможность пообщаться непосредственно с работодателями, а также с представителями учебных заведений о возможностях профессионального обучения по тем профессиям, которыми они хотят овладеть. Зато выпускники вузов имеют шанс трудоустроиться, найти для себя подходящую работу, а также получить консультации по вопросам действующего законодательства о занятости населения.

Я считаю, что трудовой потенциал молодёжи - очень сильный экономический фактор и при создании благоприятных условий для его развития, можно поднять уровень экономики в нашей республики на новый этап. Необходимо отметить, что молодежь всегда смотрит в будущее, быстро реагирует и адаптируется в различных ситуациях, молодежь мобильна и инициативна, амбициозна и коммуникабельна, а имея такие лидерские характеристики молодежь – это не просто часть трудового потенциала, а ее самая перспективная составляющая. Так как наша республика ещё строится и развивается, тема наращивания социально-трудового потенциала молодежи всегда актуальна.

ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОМ КРАЕ

Галенко Дарья

МОУ «Школа №15 г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Система органов муниципального самоуправления в ДНР состоит из следующих основных единиц:

- столица;
- административный район;
- города республиканского подчинения;
- районы в городах;
- поселковые и сельские советы.

Процесс становления местного самоуправления не может осуществляться вне рамок общего процесса государственного строительства в отрыве от других направлений развития государственности. И развитие местного самоуправления не может ограничиться рассмотрением и внесением поправок в базовые законы о местном самоуправлении. Необходимо рассматривать и подходить к вопросу развития законодательства о местном самоуправлении гораздо шире. Учитывая роль и место местного самоуправления в решении вопроса перехода ДНР к устойчивому развитию и повышения конкурентоспособности страны, становление и развитие местного самоуправления должно стать одной из приоритетных задач государственного строительства. Процесс должен осуществляться в рамках специальной государственной программы самого высокого уровня.

Условием развития местного самоуправления является наличие общей стратегии государственного строительства и представлений о роли и месте местного самоуправления в системах публичной власти и управления развитием.

Областной центр должен очень точно выстроить свою политику, то есть найти ту золотую середину, которая, с одной стороны, позволит в полной мере реализовать потенциал муниципальных образований, а с другой - создать условия для формирования целостной системы публичной власти и управления в стране. Однако следует учитывать, что отнюдь не все города имеют необходимые ресурсы для должной подготовки муниципальных правовых актов. Поэтому необходима комплексная помощь (в первую очередь организационная и консультативная) муниципальным образованиям со стороны региональных органов государственной власти. Это относится и к разработке рекомендательных типовых муниципальных правовых актов.

Роль государства в целом должна быть ведущей. Усиление роли государства в отношении муниципальных образований должно осуществляться не в направлении непосредственного участия в решении вопросов местного значения, а в направлении усиления его роли в координации всех процессов государственного строительства, оказывающих влияние на развитие муниципальных образований. Другими словами, необходимо переходить от эпизодических мер государственной поддержки развития муниципальных

образований к системной работе по управлению реформой в направлении создания необходимых условий развития местного самоуправления.

Это необходимо уже потому, что некоторые вопросы без участия государства в обозримый срок не могут быть решены. К ним, в частности, относится вопрос о формировании оптимальной территориальной основы местного самоуправления. Решение этого вопроса предполагает преобразование существующего административно-территориального деления в направлении его адаптации к природе муниципальных образований. Очевидно, что без участия государства этот вопрос не может быть решен.

Необходимо переходить от политики государственной поддержки местного самоуправления (как политического института) к государственной политике в отношении муниципальных образований (как социально-экономических целостностей в соответствии с их типологией и государственной стратегией - демографической, региональной, геополитической и др.).

Наиболее узким местом государственного строительства остаются вопросы "стыковки" органов государственной власти и местного самоуправления. Поэтому основная стратегическая задача центральной власти в ближайшей перспективе - обеспечить формирование и юридическое закрепление механизмов взаимодействия двух систем власти и управления, для чего необходимо:

- провести административную реформу и реформу административно-территориального деления; осуществить типологизацию муниципальных образований и выстроить в отношении конкретных типов муниципальных образований государственную политику поддержки их развития;

- установить оптимальную систему распределения полномочий по уровням власти и механизмы ее коррекции и совершенствования в соответствии с реальными возможностями конкретных типов муниципальных образований, создавая стимулы социально-экономического развития;

- обеспечить развитие межбюджетных отношений на основе нормативного определения (в натуральных показателях) объемов финансирования государственных (конституционных) социальных гарантий, одновременно включив стимулирующие механизмы;

- обеспечить государственный и муниципальный контроль за соблюдением законодательства и создание системы взаимной ответственности органов местного самоуправления и государства; создать правовые механизмы повышения контроля за деятельностью органов местного самоуправления; усилить роль представительных органов местного самоуправления, особенно в части контроля за муниципальными финансами и деятельностью исполнительных органов местного самоуправления, с постепенным переходом к контрактной системе назначения глав местных администраций;

- провести судебную реформу.

ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Гапечкин Максим

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Голобородько Н.А.

Государственная служба Донецкой Народной Республики – профессиональная служебная деятельность граждан Донецкой Народной Республики по обеспечению исполнения полномочий, в рамках, предусмотренных конституцией .

Государственный служащий – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств государственного бюджета. Госслужащие обеспечивают деятельность органов власти, руководствуясь законодательством.

Их основная функция — это управление различными принадлежащими государству ресурсами, общественными процессами, реализация законодательных актов.

Суть их труда — это не создание товаров или услуг, а обеспечение в обществе оптимальных условий для их производства и справедливого распределения.

На сегодняшний день это очень престижная и прибыльная профессия.

По данным вступительной кампании 2016-2017 гг. в ВУЗы ДНР зачислено 13723 абитуриента. Молодежь ДНР не против получить работу в различных ведомствах и министерствах, сегодня многие абитуриенты думают о карьере государственных служащих. Основным аргументом выступает желание «служить Республике».

Интерес молодежи к госслужбе вполне объясним. Нестабильная экономическая ситуация в Республике с массовыми увольнениями в коммерческом секторе, еще больше убедили молодежь во мнении, что единственным стабильным работодателем может быть государство. Молодежь в данном случае привлекает стабильность и уверенность в завтрашнем дне.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- правоохранительная служба;
- государственная оперативно-спасательная служба.

Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы:

- единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти;
- законность;
- приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;
- равный доступ граждан к государственной службе;

- единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;

- взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;

- открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

- профессионализм и компетентность государственных служащих;

- защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

Выпускнику вуза не приходится рассчитывать сразу на хорошее вознаграждение ни в государственной организации, ни в частной компании. Поэтому многие посвящают 2-3 года работе на государство. За это время накапливается опыт и полезные знакомства.

Многие видят для себя здесь новые перспективы и возможности. Да и плюсов в госслужбе все-таки достаточно много:

1. «Белая» зарплата. Молодежь, конечно, мало заботят пенсионные отчисления, до заслуженного отдыха еще работать и работать, но минимальную пенсию тоже никто не хочет получать.

2. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне, присуща многим бюджетным организациям. Как говорится, при любой власти и при любом кризисе будет существовать госслужба.

3. Высокая зарплата у руководящих должностей.

4. Различные льготы (налогообложение, медицинское страхование, социальное страхование, проезд в общественном транспорте, оплата жилищных и коммунальных услуг, пенсионное обеспечение, обеспечение телефонной связью).

5. Полное соблюдение трудового законодательства (можно уйти на больничный, особенно это актуально для молодых мам).

6. Регулярные премии.

7. Отпуск, который увеличивается в зависимости от стажа работы.

Сложно найти хорошее место, потому что госслужбы неохотно разглашают информацию о наличии свободных мест.

Работать или нет на гражданской службе вопрос неоднозначный. С одной стороны, привлекает стабильность, с другой – отталкивает низкая заработная плата. Для молодых и амбициозных это будет хорошим началом карьеры. Зарекомендовав себя на госслужбе, и получив первое повышение, возможно совсем не захочется искать новое место работы.

Меняется мир, в котором мы живем, меняется и государственная служба. Меняются и те, кто служит государству и обществу. Сегодня это уже не клерки с папками и скучными лицами. Это молодые и образованные, активные и ответственные люди, готовые решать самые сложные управленческие и организационные вопросы. Это те, кто готов сделать нашу жизнь более комфортной, надежной и успешной.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Народного совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su>
2. Закон «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» от 03.04.2015 г.
3. Донецкие новости: Региональный портал Донбасса. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnews.dn.ua>
4. Профессионалы.ru. «Молодежь на госслужбе реальность или миф?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://professionali.ru>
5. «Госслужба: плюсы и минусы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nn_rabota_ru

СПЕЦИФИКА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Геращенко Кристина

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

Эффективность деятельности любого государственного органа, в том числе и государственной службы в целом зависит от качества подбора, расстановки и рационального использования кадров, то есть от организации труда.

Организация трудовых отношений государственных служащих обусловлена особенностями их функций и социального призвания. Государственные служащие, как особая группа общества, обслуживает население, несмотря на политические и партийные интересы, несут полную ответственность за внедрение, своевременную и эффективную реализацию решений органов государственной власти.

От других должностных лиц государственные служащие отличаются следующим:

- характер их труда, как правило, умственный – они материальных ценностей не производят, но создают условия для материального производства;
- у государственных служащих особый предмет труда – информация, которую они собирают, обрабатывают, хранят и создают;
- они осуществляют властную деятельность и могут принять меры государственного принуждения на основе организационно-распорядительных и административно-хозяйственных полномочий;
- государственные служащие обязаны обеспечивать поддержку конституционного строя и реализацию законов.

Трудовая деятельность представителя органа государственной власти сложная, многогранна, ответственная и характеризуется рядом особенностей:

- творческим характером труда: государственные служащие участвуют в подготовке проектов нормативных и организационно-методических документов по соответствующим направлениям деятельности и информируют

общественность о результатах этой работы;

- широким диапазоном должностных обязанностей, что обусловлено сложностью функций, которые выполняют государственные служащие: аналитические, организационно-управленческие, информационные, планово-экономические, коммуникативные и контрольно-надзорные;

- интенсивными контактами с разными людьми: государственный служащий работает для людей и среди людей. Независимо от должности каждый из них общается со своим руководством, с коллегами такого же уровня, с подчиненными, с другими подразделениями. Кроме этого, по должности государственные служащие сотрудничают с многочисленными внешними организациями, средствами массовой информации, общественными организациями, принимают граждан по личным делам;

- высокой моральной ответственностью, которая обусловлена назначением государственного служащего. Он призван обеспечивать и защищать права, свободы и интересы людей. Вот почему любая ошибка в решениях и действиях государственного служащего не остается незамеченной – он постоянно чувствует моральную ответственность перед обществом;

- недостаточной подвижностью: большую часть рабочего дня государственные служащие проводят за письменным столом в однообразной позе;

- повышенной эмоциональной и психологической напряженностью, что является закономерным следствием динамизма в работе, ответственности, сложности и разнообразия осуществляемых функций;

- необходимостью непрерывного повышения профессионального и культурного уровня, потому что это объективное условие успешной деятельности каждого государственного служащего.

Содержание труда госслужащих различается в зависимости от должности и характеризуется следующими функциями:

- для руководителей – нормотворческими, планирующими, организационными, распорядительными, информационно-аналитическими, коммуникативными, мотивационными, координационными, контрольно-ревизионными, представительными;

- для заместителей руководителей – организационными, аналитическими, распорядительными, контрольными, регулирующими, коммуникационными;

- для советников – исследовательскими, аналитическими, консультационными, методическими, координационными;

- для специалистов – аналитическими, прогнозными, планирующими, организационными, регулирующими, контрольными, техническими.

Таким образом, государственный служащий для качественного выполнения своих функциональных обязанностей должен не только сочетать в себе различные качества и профессиональные навыки, но и выполнять виды работ, которые принципиально отличаются друг от друга как в содержательном плане, так и по своей психологической природе. В связи с этим особое значение

на государственной службе приобретает разделение и кооперация труда, четкое определение функций, а также прав и обязанностей каждого из работников.

Список использованных источников

1. Захаров Н.Л. Система регуляторов социального действия российских государственных служащих (теоретико-социологический аспект) / Н.Л. Захаров. - М.: Рос. акад. гос. службы. – 2002. - 290 с.

2. Мельников В. П. Государственная служба в России: отечественный опыт и современность: учеб. пособие / В. П. Мельников, В. Г. Нечепоренко. М.: Изд-во Рос. акад. гос. Службы.-2003. - 229 с.

3. Оболонский А. В. Государственная служба (комплексный подход)/А. В. Оболонский, А. Г. Барабашев. - М.: Дело. - 2000. - 440 с.

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Гируцкая Анна

МОУ «Школа № 77 г. Донецка»

Научный руководитель: Загребная А.А.

Молодёжь ратует за развитие ДНР как сильного государства, а также за экономическую и финансовую стабилизацию. В своих стремлениях, ценностях и жизненных планах молодёжь очень близка к старшему поколению, и в этом смысле можно говорить о возрождении преемственности. А для создания сильного государства необходимо только трудиться. Поэтому мы нуждаемся в организациях. Они помогают нам в достижении того, чего мы не можем добиться в одиночку. Они являются средствами передачи знаний и жизненного опыта от одного поколения к другому, и они предоставляют каждому возможность плодотворной работы и карьеры. Существуют множество примеров, иллюстрирующих, чего могут достигнуть люди, если будут действовать сообща, - от египетских пирамид и до полета на Луну. Роль менеджмента и заключается в поощрении и содействии преобразованию усилий многих людей в общие достижения.

Ничего сверхъестественного в менеджменте нет. Мы все привыкли управлять своей собственной жизнью – мы должны решить, что мы хотим от жизни, мы планируем, как использовать наше время и энергию с тем, чтобы достигнуть поставленных целей с наименьшими усилиями. Мы должны принимать сложные решения о направлениях, приоритетах, конфликтных ситуациях и препятствиях. Мы должны стараться помогать в трудную минуту, нам следует объединяться с другими это поможет нам продвигаться к цели. Управление организацией включает именно эти действия и процессы.

Менеджерам приходится принимать три различных типа решений.

1) Стратегические – касаются долгосрочных целей предприятия.

Примером являются:

- введения новой продукции / услуг;
- серьезное изучение новых географических районов в целях расширения;
- приобретение нового предприятия.

2) Административные – относящиеся к установившимся практике решения постоянно возникающих в организации вопросов. Большинство организаций предоставляют служащим инструкции, правила, методы, которые являются для них руководством при решении следующих вопросов:

- урегулирование жалоб;
- набор, отбор и введение в должностные обязанности новых служащих;
- методы охраны труда и здоровья.

3) Оперативные – имеют целью убедиться, что ежедневная работа проходит нормально, насколько это возможно. Примеры таких решений:

- как справиться с поломкой оборудования;
- как провести реорганизацию, чтобы решить проблему с прогулами служащих;
- как изменить план, который не действует.

Анализ фактов показывает, что менеджеры очень занятые люди. Исследования подтверждают, что средний руководящий персонал вступает в контакты 300-400 раз в день (иногда несколько раз с одними и теми же людьми) и их обычный 8-часовой рабочий день включает в себя, по крайней мере, 200 различных видов деятельности.

Таким образом, реализуя свою цель, зная пути реализации своих интересов, возможно, разработать свою программу деятельности по личностному самосовершенствованию, чтобы быть настоящим профессионалом.

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ФОНДОВ НА ОСНОВАНИИ АННУИТЕТНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ И ВЫПЛАТ

*Глазунова Валерия
МОУ «УВК «Гармония» города Донецка»
Научный руководитель: Храмцов М.В.*

В настоящей работе представлена математическая модель, позволяющая оценивать величину финансового фонда, формируемого и используемого на основании аннуитетных платежей и выплат. В предложенной математической модели предусмотрена индексация платежей и выплат, производимых в/из фонда с учетом ранее рассчитанных темпов инфляции.

Предложенная математическая модель может быть использована при реализации системы добровольного накопительного пенсионного страхования. Одним из направлений разрабатываемой пенсионной реформы является создание системы добровольного пенсионного страхования, при которой каждый участник будет иметь возможность сформировать из личных средств персонафицированный пенсионный фонд. Поэтому возникает необходимость уметь рассчитывать размеры этого финансового фонда в зависимости от таких параметров, как период формирования фонда, период платежей, размер

платежей и выплат с учетом рассчитанных темпов инфляции и начисленных на средства фонда банковских процентов.

В рамках построенной математической модели поставлен и решен ряд задач, позволяющих находить значения некоторых параметров для получения требуемого финансового результата. Например, определить размер платежей или продолжительность периода накопления для формирования финансового фонда, требуемого размера, определить размер выплат, при которых размер фонда остается неизменным, определить размер выплат, при которых фонд будет исчерпан за требуемое число лет.

Для различных значений некоторых параметров рассмотренной математической модели, реализованы оценки величины финансового фонда. Расчеты произведены с использованием электронных таблиц Excel. Доклад будет сопровождаться презентацией.

ВРЕМЯ – ВЕЛИЧАЙШЕЕ ИЗ НОВАТОРОВ

Глущенко Анна

МОУ «Гимназия № 6 г.Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Расширение информационного мира требуют от молодого человека совсем иного уровня интеллектуальной подготовки наряду с естественными науками, чтобы возвысить роль гуманитарной сферы, культуры, без которых невозможно обеспечить выживание человечества и следовать нравственным устоям современности.

Много стоит проблем перед молодежью, трудно определить главную. Хочу остановиться на одной из них – воспитании. Проблема воспитания, а значит и образования, остро стоит в наши дни.

Хочу отметить, что прошло уже три столетия, но суть названных проблем до сих пор жива.

В произведениях Пушкина, Грибоедова, Фонвизина большое внимание уделялось домашнему образованию. В основном это было изучение иностранных языков, а в некоторых слоях общества, не исключая дворянство, образование вовсе считалось не нужным.

Нам, современному поколению, нужно прислушиваться к тому, что говорит о данных проблемах «старое» поколение: что нужно учиться, а «новое» ему вторит: образование ни к чему. В данный момент наше поколение по-другому воспринимает мир: они хотят шагать в такт с общепринятыми нормами, они не хотят оглядываться назад. Нужно задуматься над тем, что нормы поведения, нравственности, воспитания и образования не придуманы зря. Они твердо проверены на таких принципах, на которых воспитывались наши предки, своды определенных правил создавались столетиями. Это всё наше прошлое, а без прошлого нет будущего.

Обращусь к примеру из словаря С.И. Ожегова, «нравственность - правила, очевидное поведение, дух и душевные качества, необходимы человеку в

обществе, а так же выполнение этих правил». Определение «нравственный», «добронравственный», «благонравственный» согласны с совестью, законами природы, с достоинством человека, с долгом человека, и чистого сердцем гражданина.

Своё выступление я хочу закончить словами Н.Г. Чернышевского: «Не нужно доказывать, что образование – самое великое благо для человека. Без образования люди и грубы, и бедны, и несчастны».

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Гнатюк Ирина

*ГПОУ «Донецкий техникум химических
технологий и фармации»*

Научный руководитель: Сперелуп Е.С.

Современный рынок труда характеризуется наличием противоречия: с одной стороны, в экономике страны сохраняется достаточно высокий процент безработицы, с другой – все более ощущается нехватка квалифицированных специалистов.

Эта проблема приобретает всё большую остроту, так как имеет место:

- несоответствие профессионального профиля выпускников требованиям рынка труда;
- несоответствие их уровня квалификации требованиям работодателей;
- крайне низкий уровень оплаты труда молодых работников, плохие бытовые условия;
- неустойчивый социальный статус молодёжи, в том числе и работающей;
- низкий уровень трудовой мотивации, неверная самооценка, а нередко и необоснованные притязания;
- совмещение большей части молодёжи работы с учёбой, что создаёт дополнительные трудности для трудовой организации.

Продолжается старение научных кадров.

По исследованиям студентов МГУ химического факультета (рис. 1): исследователи в возрасте 50—59 лет составляют самую многочисленную группу — 27,8%. Значительно увеличился удельный вес самых старших возрастных групп: сотрудники старше 60 лет составляют 23,1% (в 1990 году — 9%). Средний возраст исследователей — 47,8 лет. На долю самых молодых научных работников (до 29 лет) приходится 17%, учёных самого активного возраста (30—39 лет) ещё меньше — 13,1%. То есть молодые учёные, проработав некоторое время в науке, покидают её — в основном из-за социально-экономических проблем. В результате увеличивается разрыв между разными поколениями исследователей, из-за чего возникла реальная опасность утраты преемственности в науке.

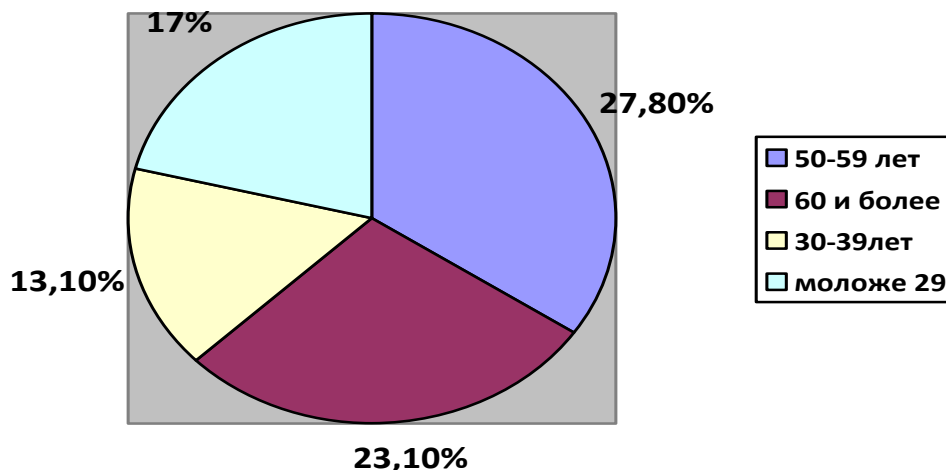


Рис.1 - Возрастная категория научных кадров

Именно поэтому для обеспечения высокого темпа роста экономики государства проблеме улучшения качества трудовых ресурсов, а также научного потенциала уделяется большое внимание. Немаловажную роль в выполнении этой задачи предстоит играть молодежи.

Совместный, коллективный труд является не просто суммой индивидуальных усилий ряда людей. Он стал более производительным, успешным и результативным, позволил каждому члену коллектива применить все свои знания и умения, приобрести лучший опыт работы.

Формирование дружеских отношений в коллективе позволяет:

- передавать свои знания и умения молодым специалистам, а при необходимости и получать от них новые знания и умения;
- ставить цели гораздо более высокого уровня и решать очень сложные и объемные задачи, чем работая в одиночку;
- проявлять способности, творчество и инициативу каждого работника, выдвигать новые идеи, рационалистические предложения;
- повышать чувство ответственности не только за собственную работу, но и за своих товарищей, совместно решать и добиваться выполнения принятых решений, выступать по принципу «один за всех, все за одного».

Во избежание процесса старения кадров в научной и промышленной деятельности, следует больше внимания уделять молодым специалистам с нестандартным мышлением и необычному подходу к существующей проблеме, которые способствуют продвижению новых идей. Многие студенты еще во время обучения активно проявляют себя в исследовательских работах и научных проектах, проводимые различными университетами, разрабатывают инновационные научные идеи. Давать возможность работать над проектами по усовершенствованию технологий и проектированию нового оборудования.

Многие предприятия разного масштаба, такие как КП Донецкгорводоканал, а также Донецкие очистные сооружения города Моспино Донецкой области, имеют практику приема на работу студентов в различные отделы и с разным объемом и ответственностью возлагаемых на них

полномочий. Подобные вакансии предоставляют возможность заинтересованным студентам непосредственно в процессе обучения получать ценный практический опыт для повышения своих перспектив на рынке труда, проходить практику или даже становится полноценным сотрудником по окончании обучения и получения диплома.

Список использованных источников

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие / В.В. Авдеев – М.: Финансы и статистика, 2003 – 544 с.
2. Основы теории управления: учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого – М.: Финансы и статистика, 2003 – 608 с.
3. Управление персоналом на производстве: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. Н.И. Шаталовой, Н.М. Бурсонова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 – 381 с.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА : ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Гончарова Екатерина

Коммунальное учреждение «ОШ №13 г. Енакиево»

Научный руководитель: Левицкая И.П.

Ситуация, сложившаяся на Донбассе, трудная. Она отражается на всех сферах жизни региона. Война, потеря населения, закрытие предприятий, отток трудоспособного населения в поисках работы, снижение доходов населения.

Промышленные предприятия Донецкой народной республики (ДНР) в условиях блокады со стороны Киева и военных действий используют менее половины собственных мощностей. Часть предприятий уже восстановить не удастся. Предприятия, ранее работающие на экспорт, сейчас ограничены в этом. Однако приоритетами развития остаются предприятия металлургического и машиностроительного комплекса, так как именно они смогут обеспечить большое количество рабочих мест и наибольшие поступления в бюджет .

Изменить ситуацию в лучшую сторону на местах республике будут помогать муниципальные органы . Именно они занимаются вопросами восстановления инфраструктуры города ,социальной защиты населения, размещения потерявших жилье людей. Именно муниципальным органам приходится решать проблемы, определяя будущее общества , государства и экономики региона. Поэтому актуальность выбранной темы не вызывает сомнения. В работе рассмотрены понятие «муниципальной службы», задачи , возможности и функции муниципальной службы, сферы, в которых муниципальная служба обязана обеспечивать решение вопросов местного значения; сделан анализ функции планирования муниципальной службы в сфере развития г. Енакиево.

Понятие «муниципальной службы» относительно новое для нас. В условиях становления и развития государственности и формирования

гражданского общества становится все более актуальной потребностью в создании эффективной и действенной системы управления общественными процессами. Это является основной целью административной реформы, одной из задач которой становится проведение коренных преобразований в системе местного самоуправления.

Муниципальная служба — это работа по обеспечению реализации полномочий органов и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемая на постоянной основе на муниципальных должностях, не являющихся выборными, в органах местного самоуправления, которые образуются в соответствии с уставами муниципальных образований, которые фиксируются из средств местного бюджета и наделенных полномочиями по решению вопросов местного значения. Муниципальное управление не относится к государственной власти, но государственная власть делегирует муниципальным органам некоторые властные функции. Сущность муниципальной службы социально обусловлена, так как преследует общественно-полезные цели и задачи, состоящие в служении общенародным интересам.

Задачи муниципальной службы: - обеспечить свободу и права гражданина и человека на территории муниципального образования; - обеспечить исполнение положений Конституции, законодательства, устава муниципального образования, правовых органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления на территории муниципального образования; - оптимально организовать, максимально эффективно обеспечить социально-экономические и другие условия жизни населения муниципального образования исходя из интересов населения, исторических и иных местных традиций; - создать условия для практического осуществления задач органов местного самоуправления и профессионально обеспечить реализацию функций, компетенции и полномочий выборных органов и должностных лиц местного самоуправления; - защитить интересы и права населения органов местного самоуправления муниципального образования; - подготовить, принять, организовать исполнение решений в пределах полномочий органов местного самоуправления; - всячески содействовать органам государственной власти, расположенным на территории муниципального образования, органам государственной власти субъекта.

Цель создания муниципальной службы — обеспечение самостоятельного решения населением вопросов местного значения через выборные органы местного самоуправления. Можно выделить следующие сферы, в которых муниципальная служба обязана обеспечивать решение вопросов местного значения: правотворчество, собственность, финансы, развитие, образование, здравоохранение, общественный порядок, территории, жилищная и социально-культурная сферы, земля, природные объекты, коммунальное хозяйство, дороги, бытовые отходы, ритуальные услуги, архивы, транспорт и связь, торговля, культура, физкультура и спорт, СМИ, окружающая среда, безопасность.

Главными функциями муниципальной службы являются: планирование, регулирование, распорядительство, координационная, контроль, учет и информационное обеспечение. Возможности муниципального управления велики и связаны с четырьмя факторами: волей, властью, силой, материальными и иными ресурсами. Но и они имеют свои пределы вмешательства: гражданское общество и естественные права человека.

Со временем муниципальное управление, возможно, изменит способы деятельности. С использованием новой техники, информатики государственное и муниципальное управление будет становиться все ближе к населению, приобретать непосредственный характер. Однако они вряд ли будут заменены простым голосованием населения по каждому случаю принятия решений.

Таким образом, муниципальное управление является более сложным и более рискованным занятием, чем любая другая управленческая деятельность. Ни в одном другом ее виде нет такой глобальной зависимости муниципальной власти как субъекта управления от воли и интересов населения и как второго субъекта, и как объекта управления. В муниципальном управлении механизм принуждения слабый и на первый план выходят методы и способы согласования интересов и корпоративного участия.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

Горб Дарья

ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Коваленко Л.П.

Актуальность выбранной мною темы обусловлена тем, что профессия менеджер по персоналу на сегодняшний день весьма востребованная. Большинство руководителей крупных компаний понимают, что эффективная работа человеческого ресурса - важнейший фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие персонала должны осуществляться высококлассным специалистом, знающим технологии работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения приоритетных для предприятия задач.

Подбор персонала является важнейшей частью работы HR –менеджера. Требования к кандидатам на ту или иную должность либо разрабатываются совместно с менеджером по персоналу, либо доводятся до него руководством компании. В первом случае, разумеется, менеджеру проще качественно выполнять возложенные на него обязанности, так как он четко понимает, какие деловые и личные качества нужны соискателю для успешной трудовой деятельности. Если требования к кандидату разработаны без участия HR-специалиста, возможны определенные сложности, связанные с тем, что ожидания от соискателя у менеджера по персоналу и руководителя могут отличаться.

Эффективный и быстрый поиск необходимого специалиста – еще одна важная обязанность, возложенная на HR – менеджера. Обладатели востребованных или редких профессий, имеющие высокий уровень навыков и умеющие эффективно работать в коллективе – вот те сотрудники, поиском которых занимается менеджер по персоналу.

Однако, функциональные обязанности HR –менеджера не ограничиваются поиском и подбором сотрудников. Создание единого коллектива, разработка принципов эффективного стимулирования, совершенствование навыков имеющихся кадров – всем этим должен заниматься эффективный менеджер по персоналу. Быстрое и комфортное встраивание нового сотрудника в сложившийся коллектив – также его забота. Обязанности по контролю за исполнением трудового законодательства, недопущению текучки кадров, поддержанию в коллективе нормальной рабочей атмосферы также ложатся на плечи менеджера по персоналу. Основная сложность профессии связана с тем, что HR – менеджер, с одной стороны, должен подбирать соответствующие кадры и повышать эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, но, с другой стороны, зачастую не наделен необходимыми для исполнения этих функций полномочиями и имеет лишь совещательный голос в принятии важных решений.

Соответственно, разработка новых принципов мотивации персонала, планы по проведению тренингов и курсов повышения квалификации и другие действия, направленные на совершенствование профессиональных навыков сотрудников, могут остаться нереализованными, если не найдут понимания у должностных лиц, имеющих право принимать решения по внедрению каких-либо нововведений.

Еще одна сложность работы – необходимость постоянного конструктивного общения с людьми, находящимися в состоянии конфликта или стресса. HR- менеджер обязательно должен быть хорошим психологом, уметь разбираться в мотивах и побуждениях сотрудников, сглаживать конфликты, возникающие в процессе работы. Часто также необходимо приводить к общему знаменателю реальные возможности коллектива и стремления и ожидания руководства компании.

Без подобного компромисса наладить нормальный диалог между начальством и подчиненными будет очень сложно, а разрыв между руководящим и исполняющим уровнями грозит любому предприятию большими трудностями в достижении поставленных задач. Поэтому высокая стрессоустойчивость и гибкость – качества, абсолютно необходимые на должности HR–менеджера.

Вместе с тем, сложность работы компенсируется достойным уровнем заработной платы, которую обычно предлагают специалистам в HR –области работодатели, высоким потенциалом должности и разноплановостью и нетривиальностью задач, которые ежедневно решаются менеджером по персоналу.

Потребность в специалистах по управлению персоналом достаточно велика, ведь в крупных компаниях может насчитываться несколько десятков таких сотрудников. На данный момент профессия «управление персоналом» является популярной и востребованной в отечественных ВУЗах. Овладеть ею можно как в профильных, так и в гуманитарных или технических высших учебных заведениях. Кроме того, существуют курсы, на которых люди, получившие непрофильное высшее образование, могут в относительно сжатые сроки овладеть особенностями этой профессии.

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Горба Елена

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Гаркавенко Е.В.

Современный бизнес развивается с каждым днем, задавая предпринимателям все больше и больше сложных вопросов, на которые им предстоит найти оптимальный ответ. Но, несмотря на достаточно длительный период существования и развития науки об управлении, до сих пор не существует единого определения понятия «менеджмент». В самом общем виде под менеджментом понимают процесс соединения ресурсов, элементов и факторов производства для достижения главной цели управления – успеха организации.

В последнее время перед компаниями встает следующая проблема – подавляющее большинство менеджеров среднего звена, они отказываются делать дальнейшие шаги по карьерной лестнице, потому что цена за пребывание на вершине, с их точки зрения, слишком высока. В условиях новой экономики компания не имеет столь большого влияния на людей в формировании их целей и стремлений, как раньше. В основном это происходит потому, что менеджеры поняли: сегодня корпорация нуждается в них гораздо больше, чем они в своих работодателях, и теперь менеджер может не только сам выбрать компанию, но и диктовать, на каких условиях он будет в ней работать.

Для реализации управленческой деятельности менеджер должен выполнять следующие функции:

- административную (заключается в разработке и реализации кадровой политики);

- стратегическую (требует одновременного осуществления контроля, который, в свою очередь, должен, отвечать следующим условиям: иметь постоянный характер, быть объективным, должен быть формой проявления уважения к подчиненному);

- экспертно-консультативную (требует профессиональной компетентности по поводу производственно-экономической деятельности предприятия, коммуникаций, межличностных отношений, делегирования

полномочий, а также использования в ежедневной работе элементов консультирования);

- представительскую;
- воспитательную (должна базироваться на единстве морали, слова и дела, помощи в адаптации работников в коллективе);
- психотерапевтическую (имеет целью обеспечение сотрудников ощущения безопасности, уверенности в завтрашнем дне, оказания помощи);
- коммуникативно-регулирующую (состоит в построении специальной системы информационного обеспечения управления подразделениями и организацией в целом);
- инновационную (предполагает поиск эффективных методов управления, организации работы предприятия с учетом изменений внешней и внутренней среды);
- дисциплинарную (заключается в осуществлении контроля, мотивации деятельности персонала).

Роль менеджера в современной организации. Конкретные роли менеджера в организации непосредственно связаны с организацией решений по всем рассмотренным базовым направлениям деятельности, его полномочиями и статусом. Они делают менеджера центром сосредоточения информации и обуславливают необходимость исполнения им всех названных и других, не указанных ролей. Все роли, вместе взятые, определяют объем и содержание работы менеджера независимо от характера конкретной организации и влияют на знания, качества, умения и навыки, которые необходимы ему для успешной работы.

Роль менеджера в современной организации – это набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретной должности. Именно должность положения обуславливает его служебное поведение. При этом личность менеджера может влиять на то, как он исполняет свою роль, ее содержание остается неизменным и предопределенным заранее должностными обязанностями.

Вывод. Итак, современные менеджеры должны обладать знаниями и умениями, которые позволяют им работать и выполнять свои функции в сложнейших условиях, когда:

- время все чаще становится решающим фактором успеха;
- поступающая информация может оказаться неполной и недостоверной;
- принимаемые решения должны отвечать требованиям ситуации;
- сама ситуация характеризуется неопределенностью, быстрой сменяемостью;
- персонал организации может быть не готов к изменению.

Современный менеджер – это всесторонне развитая личность, обладающая необходимыми знаниями и квалификацией для выполнения возложенных на него обязанностей. Для успешной работы менеджера наиболее важными становятся выработка и принятие решений, планирование, организация работы, мотивация сотрудников, контроль за ходом выполнения работ, руководство,

как отдельными сотрудниками, так и работой коллектива. Быть менеджером – это значит разделять ответственность и за успехи и за просчеты организации. Человек, от которого нельзя ожидать такой ответственности – не менеджер.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГА

Горбань Илья

Макеевская ОШ № 44

Научный руководитель: Чурилова В.Г.

Актуальность изучаемой темы становится достаточно очевидной, так как многие отечественные товаропроизводители, даже имея конкурентную продукцию, не могут в достаточной степени заявить о себе в Интернет, создать собственный имидж и имидж своей продукции в создании целевых аудиторий, сформировать и поддерживать целевые группы лояльных потребителей и других экономических контрагентов. Таким образом, актуальным является анализ особенностей применения новейших инструментов интернет-маркетинга, сравнение их с уже известными и выявление их преимуществ и недостатков.

Цель данной работы – изучение и сравнительный анализ современных инструментов интернет-маркетинга.

Анализ современной экономической литературы показывает, что существует широкое разнообразие определений интернет-маркетинга. Единства мнений в научных кругах в оценке понимания сути «интернет-маркетинга» не достигнуто. С одной стороны, каждое мнение имеет в себе рациональное зерно понимания данной инновационной маркетинговой технологии, с другой стороны - наблюдается несколько однобокое понимание сущности понятия.

Таким образом, интернет-маркетинг рассматривается как инновационный вид маркетинговой деятельности с использованием возможностей глобальной сети Интернет. Полный комплекс технических средств, творческих приёмов, различных инструментов и коммуникационных сетевых каналов донесения результатов аналитического исследования предметной области в соответствии с запросом конечного потребителя рыночных услуг с целью обеспечения эффективной деятельности бизнес-моделей любого организационного и функционального типа.

Надо отметить, что маркетинг в Интернете в основном соответствует классической концепции маркетинга. Он охватывает все элементы системы маркетинговой деятельности, однако, имеет свои особенности.

Методологию интернет-маркетинга можно разделить на несколько составляющих:

- привлечение посетителей, трафика (SEO, покупка контекстной рекламы и т.д.);
- удержание посетителей (увеличение числа просмотров, времени на сайте);

- превращение посетителей в постоянных (регистрация, подписка на рассылку);
- продажа (в ряде случаев не требуется, когда речь о проектах ориентированных на монетизацию через рекламу, например о контентных проектах).

Продвижение бренда в Интернете может осуществляться с помощью широкого набора инструментов. Выбор того или иного инструмента зависит от типа бизнеса, его размеров и конкретных ситуативных задач, стоящих перед маркетологом. Каждый инструмент решает свою задачу и может быть использован на отдельных стадиях работы с целевой аудиторией.

Основными инструментами интернет-маркетинга являются: SEO-оптимизация (продвижение в поисковых системах); e-mail-рассылка; реклама в социальных сетях; контекстная реклама; баннерная реклама; арбитраж трафика.

Сравнение инструментов интернет-маркетинга позволяет выделить их основные положительные характеристики:

- легкость, полнота и совершенство учета и анализа в изучении действий респондентов и других объектов маркетинговых исследований;
- возможность автоматического измерения количественных изменений по степени полученных результатов;
- возможность проведения маркетинговых исследований в режиме реального времени, что позволяет получать постоянно обновленные и актуальные результаты;
- автоматизация сбора и обработки данных в режиме реального времени, что значительно снижает затраты на осуществление маркетинговых исследований;
- автоматическая обработка информации, что способствует устранению негативного влияния на конечный результат человеческого фактора.

К основным недостаткам можно отнести:

- это сомнительные социометрические данные о респондентах;
- хаотичность и информационная перегруженность большинства сайтов затрудняют привлечение и удержание потенциальных клиентов;
- не всегда есть возможность выбора целевой аудитории;
- большой объем информации и наличие конкурентов;
- значительные бюджеты;
- со стороны многих пользователей исходит недовольство из-за внесения персональных данных при регистрации на различных сайтах.

Таким образом, перечисленные в работе инструменты интернет-маркетинга имеют свои особенности и специфику, это нужно обязательно учитывать при подборе наиболее эффективных инструментов для каждого конкретного проекта. Эти инструменты не исчерпывают весь перечень. Он постоянно растёт и обогащается. И, конечно, для того чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке, необходимо вести бизнес с использованием современных инструментов интернет-маркетинга.

ВЫ СИДИТЕ В ВКОНТАКТЕ? СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Горбатенкова Анастасия
Макеевский лицей № 2 «Престиж»
Научный руководитель: Саенко В. А.*

Социальные сети! Трудно найти человека, не знакомого с этим понятием. Современный мир невозможно представить без виртуального общения. Сайты, блоги, вики, сетевые сообщества и интернет платформы прочно вошли в нашу жизнь. Но именно социальные сети сегодня являются одним из самых популярных ресурсов, удерживающих внимание огромного числа интернет-пользователей.

Исходя из статистических данных [1, с. 127], именно социальные сети является самым популярным и интересным ресурсом для школьников. Также с полной уверенностью можно сказать, что никакие репрессивные методы борьбы с социальными сетями не могут увенчаться полной победой. В связи с этим возникает резонный вопрос: может, стоит рассматривать социальные сети как инструмента достижения образовательных целей?

Актуальность данного исследования состоит в том, что на сегодня большинством педагогов рассматривают социальные сети только в качестве среды для общения, а не учебной деятельности. Данная научно-исследовательская работа призвана продемонстрировать возможности популярных социальных сетей в УВП и подвигнуть перенести хотя бы частично образовательный процесс в мир Социальных сетей [2].

В начале работы была поставлена цель доказать целесообразность использования ресурсов социальных сетей при создании единого информационного пространства образовательного заведения, адаптированного к потребностям современного человека.

Для достижения данной цели были выполнены следующие практические реализации:

- проведен детальный анализ ресурсов наиболее популярных на сегодняшний день социальных сетей;
- созданы сообщества в социальных сетях «Facebook», «Odnoklassniki» и «vKontakte» с материалами, необходимыми для уроков с ИКТ;
- разработаны и оформлены рекомендации для учителей по дальнейшему использованию предложенных ресурсов в образовательном и воспитательном процессах.

Предметом исследования стали возможности для использования ресурсов предоставляемых социальными сетями «Facebook», «Odnoklassniki» и «vKontakte» в образовательном и воспитательном процессах Макеевского лицея № 2 «Престиж».

В качестве программной реализации представлены сообщества в трех наиболее популярных сетях «Facebook», «Odnoklassniki» и «vKontakte». Для облегчения сравнения все сообщества имеют единое стилевое и тематическое оформление, как то: аватарки и статус, название.

Научно-исследовательская работа доказала, что социальные сети могут стать полноценной образовательной средой, где каждый желающий может с пользой провести время получая массу знаний в удобное для себя время и в комфортной обстановке. А наиболее пригодной для подобного обучения на сегодняшний день является сеть vKontakte.

Список использованных источников

1. Губанов Д.А. Социальные сети: модели информационного влияния, управления и противоборства / Д.А. Губанов. – М. Изд-во МЦНМО, 2015. – 228 с.
2. Саенко В.А. Социальная сеть «ВКОНТАКТЕ», как образовательный инструментарий / В.А. Саенко // [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL:<http://conf-quality.blogspot.ru/p/6.html>

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Горбенко Иван

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Молодежь формирует особый спектр рынка труда, который существенно отличается от других его составляющих. С одной стороны, в молодом возрасте человек имеет высокую мобильность, он открыт, готов к изменениям и поиску работы, а с другой – ему не хватает соответствующего опыта, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда.

Всем известно, что на данный момент многие дети не горят желанием учиться, так как есть множество игр и социальных сетей, заинтересовывающие внимание подростков. А как заинтересовать внимание учеников на учебном процессе?

Во-первых, нужно модернизировать классы, установив в них помимо обязательных предметов, как новые парты, учебники и т.д., ещё и мультимедийные доски. Это даст возможность детям воспринимать ни только на слух, но и визуально. Что действительно поможет ученику, так как такое восприятие наилучшим образом влияет на обучающихся.

Во-вторых, изменить подход учителей к компьютерным инновациям, тем самым, приблизить преподавателей к учащимся.

В-третьих, приблизить предметы к игровой форме.

В-четвёртых, можно проводить как можно больше конкурсов, где могут участвовать абсолютно все обучающиеся, с получением призов, не только за первое, второе и третье места. Таким образом, мы привлечём большее внимание учеников к получению знаний и вообще школьному процессу.

Конечно же, не только школьная программа поможет развить потенциал у подростков. Следующим шагом к поставленной цели могут стать всевозможные кружки и секции, дающие ребятам заинтересованность к творческой деятельности. Это поможет им развивать свои способности.

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

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Горлова Юлия

МОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Шаповал И.Н.

*В одиночку не одолеешь и кочку,
артелью и через гору впору.
(Народная мудрость)*

Основой любой организации ее главным богатством являются люди. Работники играют особенную роль в организациях. С одной стороны, они являются создателями организаций, с иной стороны, люди являются важнейшим ресурсом организаций для реализации собственных целей. Трудовой коллектив является основной ячейкой, которая объединяет всех работников организации для достижения определенной цели.

Значение трудовых коллективов трудно переоценить. От результативности и качества труда работников, зависят процветание организации и общества в целом.

На данном этапе развития рыночной экономики вопросы формирования, функционирования трудового коллектива стоят особо остро. Ведь от того насколько продумана потребность в трудовых ресурсах, как хорошо проведен отбор, какие морально - психологические условия в коллективе, зависит развитие и экономическое процветание любой организации. «Люди - решающий фактор эффективности и конкурентоспособности организации, основной источник добавленной стоимости» (И.К. Макарова).

Следовательно, для того, чтобы успешно развиваться, организация должна управлять подбором, обучением, оценкой и вознаграждением персонала, создавать, использовать и совершенствовать методы, программы организации этих процессов. Взятые в своем единстве методы, процедуры, программы представляют собой системы менеджмента человеческими ресурсами.

Трудовое дело происходит в трудовой среде. Следовательно, трудовая среда - условия труда, отношения людей, участвующих в трудовом процессе, а так же средства, используемые в процессе. Трудовому коллективу присуща своя трудовая среда.

Трудовая среда включает такие факторы, как условия, в которых происходит трудовой процесс, предметы труда и технологический процесс. В процессе своей трудовой деятельности люди вступают в контакт, и в этих условиях формируются межличностные отношения. Характер этих отношений определяется социальным положением и ролью человека в трудовом коллективе, оказывает непосредственное влияние на поведение человека в трудовом коллективе, а так же на эффективность его трудовой деятельности.

Процесс формирования сплоченного трудового коллектива организации довольно продолжительный процесс.

Создание трудового коллектива сложный и неоднозначный процесс, так как цели его членов могут быть различными. От уровня единства целей всех сотрудников и их соответствия с поставленными задачами, зависит результативность их работы.

Четыре основных фактора, влияющие на эффективность работы сотрудников в коллективе:

- 1) организационный - статус, размер и состав коллектива;
- 2) среда, в которой функционирует коллектив, состояние коммуникаций, где коллектив работает;
- 3) важность и характер задач, стоящих перед людьми;
- 4) свобода организации собственной работы, позволяющая сотрудникам на деле трудиться более слаженно и заинтересованно.

Для хорошего коллектива характерно постоянное пребывание в состоянии поиска новых знаний, идей, перспективных методов работы. Поиск становится в таком коллективе внутренней потребностью людей, стимулирует развитие индивидуальных творческих способностей каждого сотрудника. Эффективное управление зависит от того, насколько руководитель сумеет создать и поддерживать в коллективе творческую атмосферу.

Для руководителя коллектив — главная опора в его работе. Ведь коллектив потенциально может добиться большего, чем каждый из его членов в сумме. Кроме того, в коллективе люди, как правило, меньше подвержены стрессам, зато вырабатывают больше идей и лучше решают крупные междисциплинарные проблемы. В коллективе всегда возникает особый дух соревнования, подтягивающий отстающих и существенно повышающий общую эффективность работы. Он потенциально является невероятным стимулом, фактором поддержки и воодушевления. Люди могут получать удовольствие от членства в коллективе, посвящать себя ему, ставить высокие цели, создавать стимулирующую и творческую среду.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Горяинова Ирина

МОУ «Школа №49 г. Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Государственная политика сильно зависит от прямой деятельности правительства. Так, косвенно или прямо государство влияет на экономический баланс внутри страны. Государство может влиять разными способами: правовыми, финансовыми. Степень его влияния определена, в первую очередь, степенью развития областей предпринимательства. Во всех экономических системах государство регулирует экономику.

Правовая основа хозяйствования должна быть стабильной. Постоянные и существенные изменения в хозяйственном законодательстве оказывают дестабилизирующее воздействие на экономику, формируя у хозяйственных субъектов чувство неуверенности в завтрашнем дне. Для всех субъектов хозяйственной деятельности должны быть гарантированы основные экономические свободы, а именно свобода выбора сферы деятельности, свобода конкуренции и свобода торговли.

Государство должно взять на себя ответственность за создание равных условий для соперничества предпринимателей, для эффективной конкуренции, за ограничение власти монополий. Оно также должно заботиться о производстве достаточного количества общественных товаров и услуг, так как рыночный механизм не в состоянии должным образом удовлетворять коллективные потребности людей.

Государству надлежит заботиться об инвалидах, малоимущих, стариках. Ему также принадлежит сфера фундаментальных научных разработок. Это необходимо потому что для предпринимателей это очень рискованно, чрезвычайно дорого и, как правило, не приносит быстрых доходов. Поскольку рынок не гарантирует право на труд, государству нужно регулировать рынок труда, принимать меры по сокращению безработицы.

В целом государство должно реализовать политические и социально-экономические принципы данного сообщества граждан. Оно обязано активно участвовать в формировании макроэкономических рыночных процессов.

Роль государства в рыночной экономике должна проявляться через следующие важнейшие функции:

а) создание правовой основы для принятия экономических решений. Государство должно разрабатывать и принимать законы, регулирующие предпринимательскую деятельность, определять права и обязанности граждан;

б) стабилизация экономики. Правительство должно использовать бюджетно-налоговую и кредитно-денежную политику для преодоления спада производства, для сглаживания инфляции, снижения безработицы, поддержания стабильного уровня цен и национальной валюты;

в) социально-ориентированное распределение ресурсов. Государство должно организовать производство товаров и услуг, которым не занимается частный сектор. Создать условия для развития сельского хозяйства, связи,

транспорта, определить расходы на оборону, науку, сформировать программы развития образования, здравоохранения и т.д.;

г) обеспечение социальной защиты и социальной гарантии. Государство должно гарантировать минимум заработной платы, пенсии по старости, инвалидности, пособие по безработице, различные виды помощи малоимущим и т.д.

Таким образом, можно обосновать, что государство — это и есть экономика. От каждого решения политиков зависит то, как страна будет жить. Малейший просчет государства в экономике, социальных программах или плохо организованной защите, влияет на бизнес и благосостояние граждан.

Нельзя забывать и о том, что самими экономическими регуляторами следует пользоваться предельно осторожно, не ослабляя и не заменяя рыночные стимулы. Если государство игнорирует это требование, запускает регуляторы, не думая, как их действие отразится на механизме рынка, последний начинает давать сбои. Ведь денежная или налоговая политика по силе своего воздействия на экономику сравнима с централизованным планированием.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Гомцян Михаил

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Гордеева О.А.

Основой любого производства материальных благ и услуг стал трудовой коллектив. Решающее влияние на успех работы оказывает его сплоченность, работоспособность и целеустремленность.

Трудовой коллектив - это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями.

Коллективный труд позволяет:

- передавать свои знания и умения другим членам коллектива;
- ставить цели гораздо более высокого порядка и решать очень важные и объемные задачи, чем работая в одиночку;
- иметь сочувствие, сопереживание своих коллег и получать их поддержку не только в трудовом процессе, но и в бытовых и других жизненно важных вопросах;
- проявлять способности, творчество и инициативу каждого работника, выдвигать новые идеи, рационалистические предложения;
- повышать чувство ответственности не только за собственную работу, но и за своих товарищей, совместно решать и добиваться выполнения принятых решений;

Трудовой коллектив сможет раскрыть свой потенциал полностью в том случае, если менеджер будет планировать его работу, начиная с ротации кадров и до мельчайших вопросов организационного и мотивирующего характера

Каждый трудовой коллектив с момента создания проходит ряд жизненных стадий.

Менеджеру в процессе формирования коллектива необходимо учитывать следующие положения:

- установить для себя и всех работников цель, в которой каждый может найти себе достойное место для ее достижения;
- подобрать необходимых специалистов;
- регулярно готовить и проводить совещания и беседы с участвующими в данной работе сотрудниками;
- не противопоставлять членов коллектива друг другу, справедливо и вовремя поощрять работников, достигших лучших результатов в труде.

Руководитель, формирующий коллектив, должен знать, что существуют опробованные на практике способы отбора работников для будущего трудового коллектива. *Социографический метод*. Всем работникам предлагается из состава коллектива выбрать двух человек, с которыми они готовы сотрудничать. На основе полученной информации составляется социограмма или схема предпочтений в данном коллективе.

Матрица взаимоотношений. Для составления такой социограммы каждому в отдельности сотруднику предлагается дать оценку своим коллегам: - 1; 0; + 1. Менеджеру, во избежание неприятностей в коллективе, следует держать итоговую таблицу закрытой и не оглашать ее, используя только для своей работы.

Сформированный трудовой коллектив, как любой живой организм, проходит в своем развитии несколько стадий.

Первая соответствует младенческому, подростковому возрасту; *вторая* - периоду эффективной работы и зрелому возрасту; *третья* - ослаблению потенциала, старению и в конечном итоге или ликвидации, или обновлению.

Вторая стадия жизни трудового коллектива называется периодом зрелости. В менеджменте выработано несколько советов менеджерам, желающим добиться успехов и эффективно руководить зрелым коллективом, способствовать его совершенствованию. Осуществляя руководство, менеджер должен:

- уважительно и честно относиться ко всем членам коллектива;
- доверять людям выполнение работы по их силам и способностям;
- отстаивать и защищать своих сотрудников, если они поступили правомерно и в интересах дела;
- проявлять заботу о членах коллектива ;
- знать и учитывать психологические особенности каждого работника;
- подавать личный пример отношения к делу и сотрудникам,

Третья стадия жизни коллектива может быть как достаточно длительной, так и весьма кратковременной. Это почти всегда период тревог, переживаний, а иногда и личных трагедий, разрушения надежд и поиска путей возрождения коллектива, или его преобразования, или ликвидации.

Единство и равенство коллектива означает сплоченность его членов, основанное на взаимных интересах по достижению общих результатов.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ

Гребенюк Александр

МОУ «Школа № 66 г. Донецка»

Научный руководитель: Колесникова Л.И.

Неэффективное применение людских ресурсов предопределяет неудачу предприятия. Из этого следует вывод об особенной роли той части менеджмента, которую принято именовать «управление персоналом». Персонал - основной ресурс организации, в силу того, что все цели организаций достигаются через людей. Персонал - это все работники организации, включая и начальников-менеджеров, разглядываемые с позиций их трудового потенциала, особенностей и индивидуальных возможностей. Полные собственники организации, если они в ней трудятся, занимают руководящие должности и входят в состав персонала. В случае если полный хозяин не работает в организации, то он не относится к персоналу; но в праве принимать решения по деятельности организации в пределах, установленных для него законодательством. Вот по какой причине нельзя говорить, что цели организации ставятся персоналом, их время от времени ставят собственники.

В отечественной практике по отношению к работникам закрепилось собирательное понятие «кадры». За границей принято сказать о персонале (от лат. *persona* - личность, физическое лицо). Мы будем применять оба термина, понимая их как равнозначные.

Понимание особенной важности людской ресурса еле даётся менеджерам-начальникам во всём мире. Но понимание, которое не стало управлением к действию, - безуспешно. Исходя из этого появляется вопрос, какие практические выводы обязан сделать начальник из того, что персонал - основной ресурс организации? Таких выводов пару: во-первых, направляться сосредоточить главное внимание на отборе людей в организацию, в силу того, что неадекватность персонала обойдётся ей дорого, впредь до банкротства; во-вторых, нужно достойно вознаграждать работников за труд, чтобы удержать их в организации и настроить на действенное достижение её целей; в-третьих, к людям нужно относиться с уважением и демонстрировать это, в противном случае они снизят собственную активность либо уволятся.

Каждая организация применяет в собственной работе пять видов ресурсов: материальные, человеческие, данные, пространство и время. В публичном и личном сознании людей исторически были приоритетными материальные ресурсы. Но во второй половине 20-го в. они уступили первенство людским ресурсам.

предприниматели современности и Видные менеджеры показывают на первостепенную значимость антропогенного фактора в бизнесе.

«Многие, кто бывал в моем крайслеровском кабинете, удивлялись, что на моем рабочем столе не видно компьютерного терминала. Возможно, они забывают - компьютер выдаст лишь то, что в него ввели. Секрет успеха не информация, но люди». (Ли Якокка выдающийся американский менеджер).

«Предприятие - это кадры». (Девиз японской автомобильной компании «Ниссан»).

«Ставя на первое место людей, вы ни при каких обстоятельствах не совершите неточности даже в вопросах делания денег». (Майкл Маркс - основатель британской компании «Маркс энд Спенсер»).

«Покиньте мне мои фабрики, но заберите моих людей, и не так долго осталось ждать полы фабрик зарастут травой. Заберите мои фабрики, но покиньте мне моих людей - и не так долго осталось ждать у нас будут новые фабрики значительно лучше прошлых». (Эндрю Карнеги - американский предприниматель). «Сейчас основной секрет успеха в бизнесе - не деньги, не технологии и не новые идеи. Этот секрет - люди». (Пьер Морнель - американский эксперт по найму персонала).

Так, из всего многообразия ресурсов организации люди воображают ее основную сокровище.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Григорян Артём

МОУ «Школа № 66 г. Донецка»

Научный руководитель: Колесникова Л.И.

Актуальность темы исследования обусловлена потребностями оптимального формирования и эффективной реализации трудового потенциала в сложный период выхода России из системного кризиса, её экономического, политического и духовно-нравственного обновления. Молодёжь является активным субъектом реформационного процесса, представляет один из важнейших компонентов трудового потенциала развивающегося общества. Состояние трудового потенциала, его использование во многом зависит от отношения государства к молодёжи, от того, какой по своему содержанию, направлению, способам реализации является молодёжная политика. Это в равной степени относится как к федеральной, так и к региональной политике. В силу приоритетного российского развития, в основном за счет использования природных ресурсов, значительно возрастает роль северных регионов в формировании социально-экономического базиса страны. В связи с этим объективной необходимостью является исследование условий наращивания и повышение эффективности использования северного трудового потенциала, в том числе и его молодежной составляющей. Оживающая экономика требует новых квалифицированных кадров, высоко профессиональных специалистов, способных работать с новыми технологиями, в условиях растущей конкуренции, высоких производственных требований.

С развитием рыночных отношений в социальной структуре российского общества преобладают тенденции резкой социальной поляризации. Происходит дифференциация молодежи, формируются различные подструктуры молодежного трудового потенциала на основе конкретных социальных групп молодежи, которые имеют различные стартовые возможности, обусловленные материальным уровнем благосостояния, возможностями получения образования, состоянием здоровья, качеством жизни семьи. За годы

модернизации российского общества существенно изменились ценностные установки и ориентиры молодежных социальных групп и соответственно трудовые приоритеты, что также влияет на состояние трудового потенциала. В результате реформирования общества большая часть молодёжи не может обеспечить себе социальное продвижение, которое позволяло бы занять ей достойное положение в обществе, активно участвовать в общественно значимых процессах, обеспечить материальное благополучие себе и своей семье.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена, во-первых, необходимостью обоснования новых концептуальных подходов к формированию, развитию и использованию трудового потенциала молодёжи северного региона; во-вторых, определением критериев эффективного использования потенциальных возможностей молодого поколения как стратегического ресурса развития российского общества в новом тысячелетии; в-третьих, потребностью исследования факторов формирования, развития, использования, управления трудовым потенциалом российской молодёжи с последующим использованием полученных выводов и рекомендаций в практике социально-экономического развития общества.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ХИМИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРИЙ

Гулян Екатерина

*ГПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»*

Научный руководитель: Корзун В.Е.

Специфика работы в химических лабораториях заключается в том, что работа связана с риском и опасностью для жизни, каждый сотрудник несёт высокую ответственность за жизнь и здоровье людей.

В связи с этим первостепенными задачами управляющего персоналом являются организация рабочего места лаборанта химического анализа в соответствии с нормативными документами для минимизации воздействия вредных факторов и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. При реализации этих двух задач обеспечивается безопасность сотрудников, их спокойствие и уравновешенность, что обеспечивает высокую точность результатов анализа.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и в конечном итоге на производительность труда.

Чувство комфорта, устранение физического неудобства и безопасность в работе во многом определяются правильной организацией работы и рабочих мест в аналитической лаборатории, использованием современных аналитических приборов, высококачественных химических

реактивов и новейших методик анализа. Это является залогом продуктивной работы лаборанта, от которой зависит точность и надёжность выполняемых анализов.

Профессия лаборанта химического анализа выдвигает следующие требования к индивидуальным и личностным способностям и качествам специалиста:

- нервно-психическая устойчивость;
- способность к концентрации и распределению внимания в течение длительного времени;
- умение управлять собой, личная организованность;
- аккуратность и внимательность;
- ответственность, дисциплинированность.

Поэтому ещё на этапе подбора и найма персонала в химическую лабораторию руководитель должен обращать внимание не только на профессиональную подготовку аналитика, но и на его личные качества, тип темперамента, характер.

Немаловажными функциями управляющего персоналом является содействие адаптации работников к нововведениям, организация наставничества и решение частных вопросов психологической совместимости сотрудников, которые неразрывно связаны между собой.

В химических лабораториях система адаптации начинает работать при появлении новых сотрудников и тесно связана с обучением. Наставник в процессе делового общения на рабочем месте знакомит нового сотрудника с правилами работы, обязанностями, спецификой работы лаборатории и применяемыми методиками анализа, принятыми нормами взаимодействия. Все это необходимо для того, чтобы новый сотрудник после выхода на работу не ощущал себя «чужим».

Наставником, как правило, выбирают сотрудника организации, который положительно зарекомендовал себя, сотрудник с большим стажем работы в данной организации. Также наставником должен быть человек, умеющий слушать, видеть проблемы, быть терпимым к неудачам подопечных.

Часто механизм системы адаптации заключается в том, что в каждом отделе назначается наставник, ответственный за адаптацию новых сотрудников. Однако следует всё же учитывать психологическую совместимость нового сотрудника и назначенного наставника, поэтому необходимо применять в каждом конкретном случае индивидуальный подход.

Особое значение в пределах любой организации, в том числе и химической лаборатории, приобретают вопросы правильной расстановки работников в производстве на основе рационального разделения труда.

Зачастую лаборант несёт личную ответственность за собственную работу, которую он выполняет от начала до конца. Однако при выборе формы технологического разделения труда по стадиям (отбор проб, подготовка проб, химический анализ проб) или видам работ (анализ одной пробы на наличие различных соединений) также необходимо учитывать психологическую совместимость сотрудников, выполняющих отдельные этапы работы.

Конфликтные ситуации влияют на точность и надёжность выполняемых анализов, но ещё хуже – то, что они могут привести к несчастным случаям: порезам стеклом, термическим и химическим ожогам, отравлению химикатами.

Поэтому особое внимание необходимо обратить на выбор начальника лаборатории, чтобы он не только сам не стал источником возникновения конфликта, но и старался предотвратить или уменьшить назревание конфликта, обладал навыками управления и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

Введение в учебную программу среднего профессионального образования по специальности «Аналитический контроль качества химических соединений» профессионального модуля «Управление персоналом химических лабораторий» является основой подготовки грамотных специалистов среднего звена, обеспечивающих экономическую эффективность работы химических лабораторий.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

*Гусаков Святослав
Макеевская ОШ № 59*

Научный руководитель: Перепелица Я.В.

Молодежь – это стратегический потенциал любого современного государства. От позиции молодежи в общественно-политической жизни, ее уверенности в завтрашнем дне и активности будет зависеть темп развития Донецкой Народной Республики.

Молодежь, составляя значительную часть трудовых ресурсов, представляет собой прообраз будущего. Стабильность общества, уровень развития экономики в ближайшие десятилетия во многом зависят от трудовой жизни молодежи в настоящее время.

Молодежь – это движущая сила, будущее страны, и молодым надо учиться, получать прочные знания, последовательно добиваться поставленных целей, стать востребованными специалистами.

Положение молодежи в современном обществе противоречиво. С одной стороны, это самая мобильная часть общества, среди которой весьма быстро происходит подъем профессионального уровня и служебной карьеры. С другой стороны, трудности переходного периода особенно заметно отразились на положении молодежи.

В современных быстро изменяющихся экономических и социальных условиях рынок труда является одной из наиболее остро реагирующих на перемены составляющих рыночной экономики. Адаптируясь к новым изменениям, он предъявляет все более новые требования, которые вызывают некоторые проблемы, в частности, с трудоустройством молодежи. Одной из наиболее уязвимых в данном отношении является молодежь, зачастую сталкивающаяся с невозможностью найти работу по специальности или по

призванию, что приводит к тому, что трудовой потенциал молодежи реализуется далеко не в полной мере.

Современная экономика и общество в развитых странах все в большей степени становятся креативными (творческими), главными продуктами которых являются новые идеи и инновации в различных областях деятельности. Человеческий капитал становится основным источником экономического развития и мирового лидерства. Успешность стран будет обуславливаться качеством граждан, интеллектуального, духовного и морального состояния общества. Опыт последних десятилетий убедительно доказывает, что в стремительно меняющемся мире стратегические преимущества будут у тех стран, которые смогут интенсивно развивать, эффективно аккумулировать и продуктивно реализовывать человеческий капитал и инновационный потенциал, основным носителем которых является молодежь.

Таким образом для обеспечения развития экономики нашей молодой Республики, молодежь должна стать основным объектом для инвестиций. Молодым людям необходимо создать условия и возможности для позитивного развития, предоставив дополнительные возможности для профессиональной и творческой самореализации, обеспечив территориальную, включая образовательную, мобильность.

Выделяются следующие приоритетные направления деятельности, предусматривающие реализацию соответствующих мер, направленных на выполнение поставленных задач:

1. Повышение качества профессионального образования.
2. Поддержка талантливой молодежи, молодежных стартапов и инициатив
3. Организация профессиональной ориентации молодежи 14-16 (17) лет и помощь в построении образовательной траектории.
4. Трудоустройство молодежи.
5. Пропаганда здорового образа жизни, жизни без наркотиков, алкоголя и курения.
6. Профилактика правонарушений среди молодежи.
7. Формирование духовно-нравственных ценностей и гражданской культуры молодежи.
8. Укрепление института семьи, поддержка молодых семей.
9. Взаимодействие с молодежными общественными организациями и развитие государственно-частного партнерства

Инвестиции в молодежь это не только принципиально новый уровень расходов государства на молодежные проекты, но и принципиально новое понимание места молодежи в обществе, предоставление молодежи не просто гарантий и ресурсов, условий и возможностей, но и обеспечение реализации творческого, интеллектуального, физического потенциала молодежи, ее активное вовлечение в жизнь общества, возможность ее развития в экономической, политической, духовной, социальной, демографической сферах.

Необходимо отметить, что молодежь всегда смотрит в будущее, поэтому тема наращивания трудового потенциала молодежи всегда актуальна.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛАНДШАФТОВ РОДНОГО КРАЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ТУРИЗМА

*Давыденко Татьяна
Макеевский лицей № 2 «Престиж»
Научный руководитель: Солопака Л.В.*

Донецкий край – наша Родина, родная земля. Для кого-то это родной дом, теплый майский ветерок, буйные травы степи и беззаботное детство. Для кого-то – лучи яркого солнца, режущие глаза после мрака забоя угольной шахты, а для кого-то городской пейзаж с терриконами и заводскими трубами. Есть в нашем крае и множество живописных мест, где можно отдохнуть от городской суеты, побыть наедине с природой.

Актуальность темы объясняется тем, что население нашей республики желает отдохнуть, укрепить свое здоровье, совершать путешествия. Но возможности населения в силу социально-экономических условий и геополитического положения ограничены. Для реализации этой проблемы были изучены ландшафты родного края и их экосистемы, которые не ощутили большого влияния антропогенного фактора и которые можно использовать для развития экологического туризма.

Как правило, люди едут отдыхать к морю, но, увы, для жителей ДНР эти возможности ограничены. Главный поселок, который может принять отдыхающих – это Седово. Но спрос опережает предложение. Не всех желающих может принять Седово. Разумеется, возникает необходимость осваивать новые территории. Для реализации этой проблемы, автор решила изучить ландшафты родного края, выявить, описать их и рекомендовать наиболее привлекательные пейзажи (ландшафты) в качестве туристических объектов для жителей ДНР, с одной оговоркой – соблюдать экологическую безопасность.

Поэтому работа актуальна на сегодняшний день.

Цель работы: оценка пригодности и целесообразности использования ландшафтов в развитии рекреационных возможностей родного края. Для выполнения этой цели были поставлены следующие задачи:

- изучить природные ландшафты и возможности их использования для экологического туризма;
- рассмотреть антропогенные ландшафты для организации отдыха населения;
- разработать правила экологической культуры и навыки безопасного поведения в природе.

Объектами исследования были выбраны ландшафты природно-заповедного фонда ДНР. Научная новизна работы заключается в том, что автором была сделана попытка исследовать влияние ландшафтов на развитие

экологического туризма в ДНР, и предложены объекты для отдыха населения в природных условиях. Ландшафтоведение приобрело ясно выраженную прикладную направленность, в том числе и рекреационную.

Предмет исследования: несоответствие между желанием жителей ДНР восстановить свои силы и здоровье и ограниченными возможностями для организации туризма и отдыха населения в природных условиях.

Методы исследования: поиск информации (работа с учебниками, научной литературы, краеведческими материалами, интернет-ресурсами, картами атласа «Донецкой области»); систематизация и анализ информации; картографический анализ; обобщение, вывод.

В работе удалось соединить два понятия «ландшафты» и «экологический туризм» методом картографического исследования. Было установлено, что территория ДНР расположена в пределах северо-степного ландшафта, а также в пределах пойменных ландшафтов равнин и приморских ландшафтов.

Кроме того, проанализировано соответствие между видами ландшафтов и экосистемами в них, которые не ощутили большого влияния хозяйственной деятельности человека и которые можно использовать для развития экологического туризма. Результаты данной работы оформлены в виде таблицы и ландшафтной карты с нанесенными на ней природно-рекреационными объектами. Такими являются природные заповедники, региональные ландшафтные парки, заказники, памятники природы местного значения.

Составлены описания природно-заповедных объектов с использованием литературных источников, интернет-ресурсов и собственных впечатлений.

Наиболее приемлемыми для туристической деятельности являются региональные ландшафтные парки, одной из задач которых является организация туризма, отдыха населения в природных условиях с соблюдением режима охраны заповедных территорий.

Разработаны рекомендации по экологической безопасности туристов, отдыхающих в природных условиях, а также по экологической безопасности самой природной среды.

Экологический туризм-это форма путешествия, благоприятная для окружающей среды. Она происходит на территориях, имеющих природную ценность, например, ландшафтные парки. Экологический туризм направлен на охрану природной среды объектов, которые посещаются туристами. Он предусматривает, что участники этих путешествий – это люди с высоким экологическим сознанием. Основное, что привлекает в экологическом туризме – это комплекс факторов, благоприятно воздействующих на человека: оздоровительный, эстетический, познавательный.

В данной работе автор предложила жителям ДНР разные туристические объекты, изучив ландшафты территорий, на которых они находятся.

Для того, чтобы жители узнали об этих природных уголках нужна реклама: рекламная продукция на телевизионных каналах ДНР (заснять клипы, знакомить жителей с туристическими возможностями), издавать путеводители, картосхемы, печатать статьи в газетах, журналах. Это будет способствовать как поиску инвесторов, так и удовлетворению спроса населения на основные виды

кратковременного и длительного отдыха. Туризм- это, прежде всего, бизнес. Поэтому нужна инвентаризация природных ресурсов туристически - рекреационного значения, паспортизация, создание их регионального реестра; установление норм туристической нагрузки на рекреационные территории и внедрение экологической платы за их использование.

Практическая значимость работы. Материалы использованы в качестве рекламной продукции, как краеведческий материал для учителей географии и обучаемых. Результаты исследования могут быть размещены в сборнике научно-практических конференций учащихся по линии Малой Академии наук Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Атлас Донецкой области. Главное управление геодезии и картографии при совете министров СССР – Москва, 1982 год -32 с.
2. Атлас. Физическая география Украины: 8 класс. Картография. Изд. 2014 г. 32 с.
3. Генов А.П., Осичнюк В.В. Хомутовская степь. Изд. Донбасс – Донецк 1981 год -123 с.;
4. Кондратюк Е.Н., Рева М.Л. Донецкий Ботанический сад – Донецк, - 1979 г. -39 с.
5. Лоза Ю.И. Туристическая схема Донецк. Главное управление геодезии и картографии при совете министров СССР – Москва, -1977 год- 2 с.
6. Симоненко В.Д. Очерки о природе Донбасса. Изд. Донбасс – Донецк 1977 год -150 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Давыдовский Владислав
МОУ «Школа № 56 г. Донецка»
Научный руководитель: Могильный А.А.

Управление персоналом – это функция линейных руководителей и специалистов кадровых служб, что фиксируется в концепции «двойной ответственности». Надо различать функцию управления персоналом и работу по управлению персоналом, выполняемую специальной службой.

Функция управления персоналом осуществляется в любой организации.

Функция управления персоналом обязательна, но она может по-разному исполняться.

Значительная часть кадровой работы осуществляется руководителями и работниками линейного управления. Чем меньше организация, тем большая часть работы по управлению персоналом ложится на плечи последних.

В больших организациях кадровая работа выполняется преимущественно специальными службами, которые консультируют менеджеров всех рангов, вырабатывают единую кадровую политику и решают часть ее задач.

В любом случае все менеджеры должны иметь представление об управлении персоналом, чтобы самим участвовать в работе и эффективно взаимодействовать со службами управления персоналом.

Ошибки в управлении персоналом порождают текучесть кадров, раздутые штаты, неблагоприятный психологический климат.

Неэффективное применение людских ресурсов предопределяет неудачу предприятия.

Из этого следует вывод об особенной роли той части менеджмента, которую принято именовать «управление персоналом».

Персонал - основной ресурс организации, в силу того, что все цели организации достигаются через людей.

Персонал - это все работники организации, включая и начальников-менеджеров, разглядываемые с позиций их трудового потенциала, особенностей и индивидуальных возможностей.

Полные собственники организации, если они в ней трудятся, занимают руководящие должности и входят в состав персонала.

В случае если полный хозяин не работает в организации, то он не относится к персоналу; но в праве принимать решения по деятельности организации в пределах, установленных для него законодательством. Вот по какой причине нельзя говорить, что цели организации ставятся персоналом, их время от времени ставят собственники.

В отечественной практике по отношению к работникам закрепилось собирательное понятие «кадры». За границей принято сказать о персонале (от лат. *persona* - личность, физическое лицо). Мы будем применять оба термина, понимая их как равнозначные.

Понимание особенной важности людской ресурса еле даётся менеджерам-начальникам во всём мире. Но понимание, которое не стало управлением к действию, - безуспешно.

Исходя из этого появляется вопрос, какие практические выводы обязан сделать начальник из того, что персонал - основной ресурс организации:

во-первых, направляться сосредоточить главное внимание на отборе людей в организацию, в силу того, что неадекватность персонала обойдётся ей дорого, впредь до банкротства;

во-вторых, нужно достойно вознаграждать работников за труд, чтобы удержать их в организации и настроить на действенное достижение её целей; в-третьих, к людям нужно относиться с уважением и демонстрировать это, в противном случае они снизят собственную активность либо уволятся.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

*Деминова Дарья
МОУ «Школа № 77 г. Донецка»
Научный руководитель: Кутя Н.С.*

При выборе профессии многие ориентируются на престижность будущего рода деятельности, другие делают акцент на высокую заработную плату, третьим выбор навязали родители. Единицы выбирают будущую профессию согласно собственным желаниям и интересам. Именно, поэтому я заинтересовалась выбранной темой.

На мой взгляд, менеджер по управлению персоналом – это профессия очень востребована на рынке труда. Несмотря на то, что вузы выпускают большое количество специалистов в этой области, многим компаниям и на многих предприятиях требуются квалифицированные менеджеры по персоналу.

Специалист по управлению персоналом (HR, эйчар) – это разносторонне развитый работник с глубокими знаниями всех механизмов функционирования организации. Ведь в этой профессии нашли отражение такие науки, как экономика, менеджмент, психология, делопроизводство, маркетинг, право и многое другое.

Большинство руководителей крупных компаний понимают, что эффективная работа человеческого ресурса – важнейший фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие персонала должны осуществляться высококлассным специалистом, знающим технологии работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения приоритетных для предприятия задач.

Бытует мнение, что менеджером по управлению персоналом может стать любой образованный человек, ему только нужны базовые знания и высокая коммуникабельность. Но это не так. Специалист HR-службы должен не просто уметь выслушать, но и провести глубокий анализ, оценить особенность поведения, профессиональную пригодность, будущую успешность работника. Также ему необходимо обладать экономическими знаниями, прекрасно понимать структуру организации, уметь мотивировать работников, разбираться в работе маркетинговой службы, представлять специфику деятельности различных компаний и динамику развития рынка труда. Он должен ориентироваться в трудовом законодательстве, уметь вести кадровое делопроизводство и т.д.

Чтобы быть эффективным руководителем и достигать целей компании, помимо умственных качеств необходимы внутренний контроль, умение управлять своим эмоциональным интеллектом. Самомотивация поможет в стрессовых ситуациях, а умение конструктивно решать конфликты придаст эйчару авторитет.

Любое конструктивное решение конфликта помогает организации развиваться, находить новые решения и совершенствовать производство.

Менеджер по персоналу должен строить работу, прежде всего исходя из потребностей своей компании, а не конкретных сотрудников. Поэтому личные интересы работников отходят на второй план. Специалисту HR-службы

необходимо уметь абстрагироваться в ситуациях кризиса и применять все возможные средства для достижения целей. Кроме этого, HR-специалисты следят за уровнем квалификации штатных работников компании и способствуют росту их профессионализма. Для чего применяются различные тесты, тренинги и учебные программы.

Профессия менеджера по персоналу - это профессия преимущественно умственного труда, которая в большей степени связана с приемом и переработкой информации. В работе менеджера по персоналу важны результаты его интеллектуальных размышлений.

Я думаю, что профессия «менеджер по управлению персоналом» затягивает целиком, отправляя в увлекательный мир вечной игры руководителя и подчиненного. Ты стремишься быть лидером, тебе хочется опробовать новый метод мотивации, о котором прочитал в профессиональном журнале, или же просто проверить новые навыки и разрешить конфликт в группе. Ты в центре внимания и не боишься трудностей.

На мой взгляд, человек, владеющий этой профессией, способствует работоспособности всего персонала, повышает мотивацию, помогает достичь целей компании и целей каждого отдельного работника.

Поэтому, эту профессию выбирают ответственные и целеустремленные люди.

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Денисенко Владлен

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Сапитон И.Г.

Менеджер-это одна из самых популярных и высокооплачиваемых профессий нынешнего века. Причем неважно, какой специализации он может быть. Это может быть и заведующая детского сада, и менеджер по рекламе, и управляющий персоналом. Даже Президент тоже является менеджером. Исходя из этого, наука управления приобретает всё большую популярность. Некоторые скажут: «Зачем этому учиться? Лидерство закладывается природой!» Но на самом деле это не совсем так. В древнем мире лидерами были самые старые, чуть позже – рожденные в богатых семьях голубых кровей, а теперь – те, кто хочет, может и умеет управлять, двигать прогресс и бизнес вперед. Именно для таких людей современного мира создаются школы бизнеса, где их обучат не просто управлять, а качественно управлять.

Итак, судить о том, кто является или кто не является менеджером, можно лишь по функциям, выполняемым соответствующим индивидуумом, и по вкладу результата работы предприятия, который от него надеются получить. А функцией, которая больше всех остальных выделяет менеджера среди прочих работников предприятия, выступает его образовательная функция. Именно менеджер способен сделать то, на что неспособны другие: донести до подчиненных сущность стоящих перед ними целей и раскрыть пути их

достижения. Таким образом, эта образовательная функция и моральная ответственность и служит, в конечном счете, исчерпывающим определением менеджера. Задачи и функции менеджмента осуществляются только через деятельность особой категории специалистов, которых приятно называть менеджерами. Специфика решаемых задач предполагает преимущественно умственный, творческий характер управленческого труда. Менеджеры делают человеческие, финансовые, физические ресурсы максимально продуктивными. У них особый предмет труда – информация, преобразуя которую они принимают решения, необходимые изменения состояния управляемого объекта. Поэтому в качестве орудий труда менеджеров выступают, прежде всего, средства работы с информацией. Результат их же деятельности оценивается по достижению поставленных целей. Есть пять базовых операций в работе каждого менеджера, какой бы областью он ни занимался. Их результатом является интеграция ресурсов для поддержания жизнеспособности и роста организации.

Менеджер, во-первых, устанавливает цели. Он определяет задачи в каждой группе целей. Он решает, что должно быть сделано, чтобы достичь этих целей. Он делает их эффективными, сообщая их другим людям, чья работа нужна, чтобы их достичь.

Во-вторых, менеджер организует. Он анализирует виды деятельности, решения, отношения, потребные для выполнения целей. Он разделяет их на управляемые совокупности, а эти совокупности – на управляемые трудовые задачи. Он группирует эти совокупности и задачи в организационную структуру. Он выбирает людей для управления людьми для управления этими совокупностями и для решения задач, которые нужно выполнить

В-третьих, менеджер поддерживает мотивацию и коммуникацию. Он составляет команду из людей, ответственных за различные участки деятельности. Он делает с помощью специфических приемов, через кадровые решения об оплате, назначениях, повышениях и через множество разнообразных решений, определяющих так называемое качество трудовой жизни, вовсе не сводящееся ни к зарплате, ни к условиям труда в нашем обычном понимании.

Четвертый элемент в работе менеджера – измерение. Он устанавливает единицы измерения – наиболее важные для успеха организации. Он добивается, чтобы у каждого человека были показатели, сфокусированные, на работе всей организации в то же время на работе данного индивида и помогали, ему делать. Он анализирует, оценивает и интерпретирует результаты. Как и во всех других областях работы, он сообщает о них своему руководству, подчиненным и коллегам.

Наконец, в-пятых, он способствует росту людей, включая себя самого. Упомянутые качества трудовой жизни в одной и возможных интерпретаций представляет собой как раз совокупность условий, способствующих росту членов организации. Все эти операции могут, разделены на категории работ, каждая из которых требует специфических качеств и квалификации.

Часто возникает вопрос: кого считать менеджером? Следует иметь в виду, что менеджер не обязательно начальник. Менеджера делает менеджером не власть, не ранг, а вклад в деятельность всей организации ответственность за ее результаты. Менеджмент, таким образом, не имеет обязательной связи с делегированием власти. Задачи менеджмента автономны и коренятся в нуждах предприятия. Есть менеджерские посты, есть менеджерская работа, есть менеджерское мастерство и есть отличимая от других менеджерская организация. Менеджеры – основной ресурс предприятия. На полностью автоматизированной фабрике может почти не быть рабочих – но менеджеры там будут. Быть менеджером – значить разделять ответственность и за успехи, и за просчеты предприятия. Человек, от которого нельзя ожидать такой ответственности, – не менеджер. Менеджеры отличаются от других специалистов именно этой ответственностью за работу всего предприятия. Разница между менеджером рыночных исследований с аппаратом в 50 человек и исследователем рынка, который делает ту же работу без всякого аппарата, только в средствах, а не во вкладе и уж тем более не в функции. Функции менеджера и ситуации, в которых они реализуются, различны. Менеджер руководит работой одного, нескольких или многих сотрудников, он управляет фирмой или ее функциональным подразделением, имея определенную самостоятельность для принятия решений. Менеджмент призван обеспечить надежное взаимодействие человека и системы, суть которого состоит в том, что менеджер, являясь центральной фигурой этого процесса, должен знать, какие характеристики личности определяют поведения человека в системе и какие параметры окружающей среды воздействуют на включение человека в целенаправленную деятельность данной фирмы.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА

Денисюк Екатерина

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Майоренко Т.Н.

В этой работе мы рассмотрим инновационное развитие экономики Донбасса на примере завода холодильного и бытового оборудования «Норд» («ДонФрост»), активно функционирующего в нашем регионе. Целью работы является исследование развития инновационной экономики в Донбассе.

Инновации представляют собой различные нововведения в области техники, технологии, организации труда или управления, основанные на достижениях науки и передового опыта. В процессе инновационной деятельности могут создаваться новые (для рынка или для предприятия), а также технически усовершенствованные продукты или технологические процессы. Инновационные затраты предприятий включают расходы на выполнение исследований и разработок, приобретение машин, оборудования и другие затраты, связанные с использованием инноваций [1].

Инновации – передний край эффективного производства, включающие:

создание нового товара, с которым потребители ещё не знакомы, или нового качества товара;

создание нового метода производства, ещё не испытанного в данной отрасли промышленности, который совершенно не обязательно основан на новом научном открытии и может состоять в новой форме коммерческого обращения товара;

открытие нового рынка, то есть рынка, на котором данная отрасль промышленности в данной стране ещё не торговала, независимо от того, существовал ли этот рынок ранее;

открытие нового источника факторов производства, опять-таки независимо от того, существовал ли этот источник ранее или его пришлось создать заново;

создание новой организации отрасли, например, достижение монополии или ликвидация монопольной позиции.

Инновации в экономике Донбасса четко прослеживаются на конкретном примере компании «Норд», а именно Донецкого завода «ДонФрост». Одним из главных инновационных внедрений компании является ММЗ («Мини-машиностроительный завод»), который позволил модернизировать производство, сэкономить определенный капитал завода и упростить схему производства. Компания NORД является крупнейшим в Восточной Европе производителем крупно-бытовой техники и торгового оборудования, с собственной научной-конструкторской базой и современным производством полного цикла.

Будущее экономики Донбасса — за инновационной экономикой— типом экономики, основанном на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции.

Список использованных источников

1. Экономическая теория: Учебник / Под ред. А.Г. Грязновой. - М.: КНОРУС, 2010.
2. Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/>

МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Донец Андрей

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

В основе функционирования современного постиндустриального общества лежит информационная инфраструктура, базирующаяся на создании комплексной индустрии производства, обработки, хранения и использования информации при помощи прогрессивной электронной техники. Перед всеми странами стоит задача определения эффективных путей и необходимых условий для перехода в состояние информационного общества. Государство не

способное эффективно создавать и использовать новые технологии, постепенно превращается в отсталое общество в экономическом, технологическом, политическом и культурном отношении. Совершить переход в состояние информационного общества такого сложнейшего организма, как государство, возможно только на основе учета всего накопившегося мирового опыта и моделей, построенных на базе этого опыта и выверенных с учетом внутренних условий и особенностей развития. За последние 30 лет можно выделить шесть наиболее четко проявившихся моделей технологического развития, создающего базу для перехода к информационной организации, которые реализовались в различных странах мира. В основе выделения этих моделей лежит механизм соединения научных открытий с технологией, технологии - с производством, производства - с обществом во всей сложности его социальных характеристик.

Первую модель можно условно назвать «инновационной средой», которая служит источником инновационного и технологического развития только при наличии четырех обязательных элементов: науки, представленной крупными научно-исследовательскими и экспериментальными центрами; крупного частного капитала; современно оснащенных многопрофильных предприятий и большого числа высококвалифицированных инженеров и рабочих, которые сконцентрированы на небольшой по площади территории. Примером является Силиконовая Долина в Калифорнии (США) имеющая протяженность чуть более 30 км, где сосредоточено 8 тысяч предприятий, принадлежащих 2 тысячам Компаний, специализирующихся в области информационных технологий, где работают 220 тысяч высококвалифицированных инженеров и рабочих. Научная инновационная база создается для Силиконовой Долины в Стенфордском университете, университетах в Беркли и Сан-Франциско.

Вторая модель технологического развития основана на том, что инициированием инноваций и доведением их до технологической и производственной реализации занимается какая-либо крупная транснациональная компания (ТНК), обладающая необходимым капиталом, располагающая комплексом предприятий с современным уровнем производственных процессов, на которых работают квалифицированные специалисты и имеющая собственные научно-исследовательские центры или финансирующая такие разработки в крупных университетских центрах.

Третья модель - это «государственный протекционизм» характеризуется тем, что правительство какой-либо страны оказывает поддержку технологическим инновациям через национальные частные фирмы в условиях закрытого национального рынка для иностранных компаний. В соответствии с этой моделью, правительства Японии и Республики Корея при помощи ряда мер поощряли национальные компании, сначала внутри страны, а затем помогали им выходить со своей продукцией, произведенной с помощью новейших технологий, на мировой рынок.

Четвертая модель отличается от предыдущей тем, что технологический прогресс осуществляется в постоянном и непосредственном взаимодействии с мировым рынком, когда национальные экономические границы остаются открытыми. В соответствии с этой моделью правительство Франции

поддерживало национальные компании в открытой международной конкурентной борьбе на информационном рынке.

Пятая модель, которую можно определить как «военную», основывается в качестве целеполагания технологического развития, на стремлении добиться военного превосходства. Она обладает большим потенциалом, так как является очень сильным стимулом для поддержания динамики государственного развития в технологической области, благодаря которой устанавливаются и поддерживаются определенные приоритеты той или иной страны в общей мировой диспозиции. Элементы военной модели лежат в основе американского опыта технологического развития одновременно с рыночной моделью. В долгосрочной перспективе военная модель убивает сама себя, так как содержащаяся в секрете технология постепенно устаревает.

Шестая модель - это модель Европейского Сообщества базируется на сотрудничестве между различными правительствами и частными компаниями различных стран. Примером служит программа «Евриком», основанная на разработке крупных программ в области технологий компаниями минимум двух стран на общие средства Содружества. Опыт ФРГ и Италии говорит о больших преимуществах этого способа, но и о его недостатках. Международная экспертная комиссия, принимающая решение о финансировании стремится поддержать динамизм развития всей системы, всей европейской экономики.

Сильная сторона в том, что технологии очень быстро находят в промышленности свое применение и становятся полезными, а недостаток же заключается в том, что весь процесс внедрения зависит от характеристик уже существующих технологий, произведенных другими странами, эти технологии необходимо адаптировать к условиям конкретного производства.

Список использованных источников

1. Черенков. В.И. Информационно-коммуникативная проблема глобализации бизнеса / В.И. Черенков // Проблемы современной экономики [Электронный ресурс]. – 2008. – № 3(7) (4/8). – URL : m-economy/art.php3?artid=1834
2. Фонд развития инновационного центра «Сколково» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://i-skolkovo.i-gorod.com/>

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

Дудин Олег

*ГПОУ «Макеевский строительный центр
профессионально-технического образования им. Бачурина Ф.И.»
Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Природа развития и эволюции общества такова, что потребности человека необходимо удовлетворять с помощью транспорта, так как он необходим для перевозки грузов к местам их использования, либо пассажиров для производства и потребления готовой продукции.

Любой вид транспорта является частью экономической деятельности, потому что он связан с получением прибыли за счет перемещения людей и грузов по территории. При этом люди удовлетворяют свои потребности в товарах, готовой продукции, сырье, материалах, услугах и т.д. Важным является максимальное использование всех резервных средств и возможностей транспорта для рациональных и своевременных перевозок и осуществления грузооборота и пассажиропотока.

Специфика транспорта как сферы экономики заключается в том, что он сам не производит, а только участвует в ее создании, обеспечивая производство сырьём, материалами, оборудованием и доставляя готовую продукцию потребителю [1, с. 23].

Для современного экономического состояния молодой Донецкой Народной Республики (ДНР) характерно повышение роли автомобильного транспорта, который обеспечивает жизнедеятельность населения, функционирование и развитие экономики, сохранение ее обороноспособности, возможность достижения внешнеэкономических целей республики.

Законодательство об автомобильном транспорте в ДНР состоит из Законов ДНР «Об автомобильном транспорте» (Постановление Народного Совета №1-302П-НС от 21.08.2015 г.), «О транспорте» (Постановление Народного Совета № 27-ИНС от 27.03.2015 г.), «О дорожном движении» (Постановление Народного Совета № 41-ИНС от 17.04.2015 г.), действующих международных договоров и нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, регулирующих отношения в сфере автомобильных перевозок.

Однако в данных законодательных актах не отражено регулирование деятельности автомобильных перевозчиков, которые обеспечивают безопасность перевозок пассажиров и грузов, и системы контроля над его соблюдением.

По итогам 2016 года специалисты Министерства транспорта ДНР сообщили, что по состоянию на 1 декабря 2016 г. маршрутная сеть автомобильного и электротранспорта ДНР насчитывает более 400 маршрутов, что отображено на рис. 1.

Каждый день жителей и гостей Республики перевозит более 1800 единиц транспорта. На территории ДНР работает пять коммунальных предприятий городского электротранспорта (в Донецке, Макеевке, Горловке, Енакиеве и Харцызске), которые осуществляют деятельность более 550 перевозчиков.

Всеми видами транспортными средствами по внутригородским маршрутам перевозится за день более 650 тыс. пассажиров, из них около 300 тыс. человек – коммунальным транспортом. Из общего количества перевезённых пассажиров 35% пользуются правом на льготную перевозку. В 2016 г. было открыто 33 новых автобусных маршрутов, из них 11 – международных [2].

Также в 2016 г. Минтранс ДНР было выдано более 2400 временных разрешений и 479 лицензий на различные виды перевозок. Общая сумма поступлений в бюджет Республики от выдачи разрешительных документов – более 6 млн. рублей.

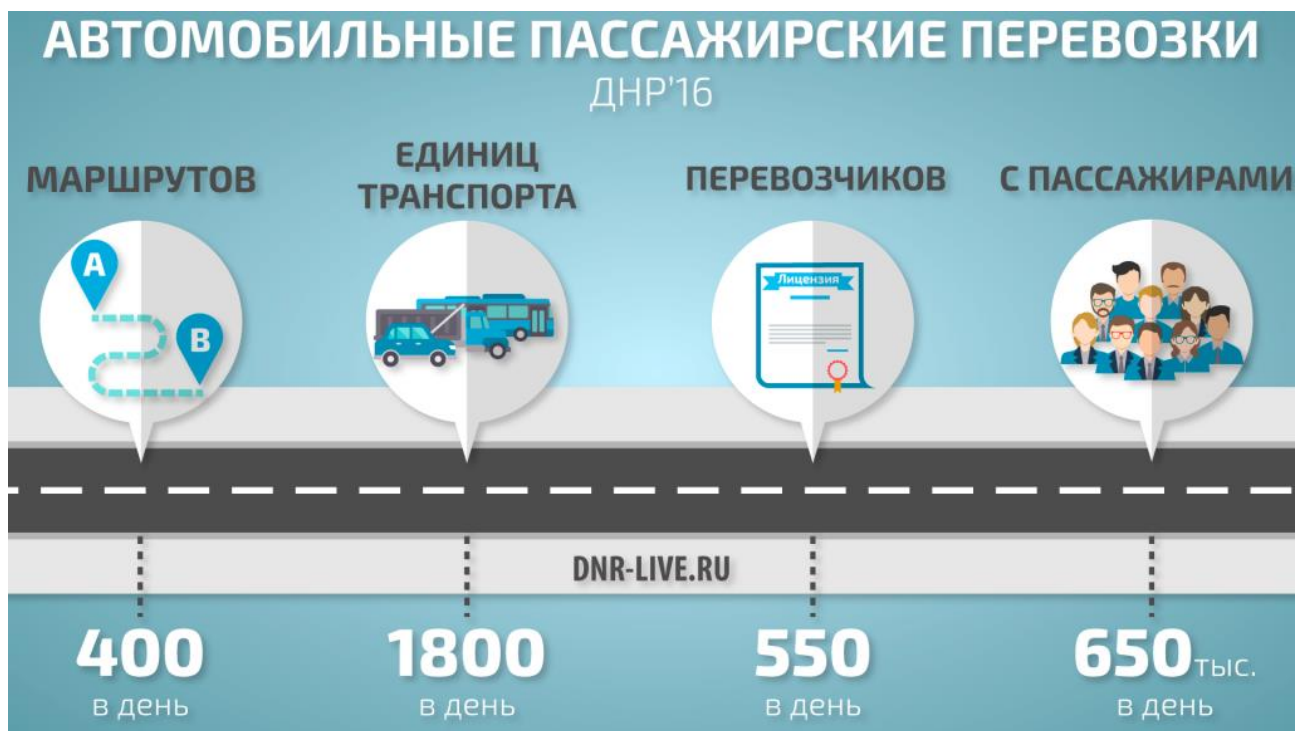


Рисунок 1. - Итоговые данные работы автомобильных пассажирских перевозок в ДНР за 2016 г. [2]

Автомобильный транспорт в целом удовлетворяет потребности национальной экономики республики и населения в перевозках, однако структура парка автобусов и грузовых автомобилей является несовершенной, большинство транспортных средств по своей конструкции, вместимости пассажиров, грузоподъемности, типам кузовов, классам комфортности, видам и удельным затратам топлива, экологическим показателям не отвечают современным требованиям.

Обновление парка подвижного состава автомобильного транспорта происходит медленными темпами - почти 70% подвижного состава является технически и/или морально устаревшими, а 50% автобусов эксплуатируются более 10 лет.

В связи с развитием рыночных условий хозяйствования произошли процессы приватизации, которые отразились и на системе транспортной инфраструктуры и подкорректировали ее системные составляющие. А именно, на сегодняшний день автотранспортные предприятия ДНР работают с учетом самостоятельных заказов без их централизованного регулирования. Этот фактор влияет на показатели грузопотока и перевозки грузов, а также на объемы предоставляемых автомобильных транспортных услуг в исследуемый период времени. В итоге транспортные предприятия получают негативные результаты своей производственно-хозяйственной деятельности. Их деятельность подвергается рисковому факторам развития на высоко конкурентном рынке.

Таким образом, проведенный анализ позволил сделать вывод, что основными причинами возникновения проблем по автомобильным перевозкам в ДНР можно назвать следующие:

- отсутствие законодательства по регулированию деятельности автомобильных перевозчиков государственного подчинения, а также других субъектов предпринимательской деятельности, которые обеспечивают безопасность перевозок пассажиров и грузов, и системы контроля над его соблюдением;
- недостаточный объем финансирования расходов автомобильного транспорта, связанных с предоставлением социально значимых услуг, за счет бюджетных средств;
- моральная и физическая изношенность парка автомобилей;
- отсутствие системных централизованных подходов к обеспечению функционирования автомобильного транспорта.

Определение путей решения данных проблем позволит улучшить процессы оптимизации не только грузовых и пассажирских перевозок в республике, но и улучшит экономические показатели её развития.

Список использованных источников

1. Плужников К.И. Транспортное экспедирование. – М.: «РосКонсульт», 2009. – 361с.
2. Итоги в сфере автомобильных пассажирских перевозок в ДНР (2016 г.) / Деловой портал – [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://dnr-live.ru/itogi-v-sfere-avtomobilnyih-passazhirskih-perevozok-v-dnr-2016g/>

РАЗВИТИЕ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Дьяковская Дарья

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Шохина Л.Л.

Актуальность темы обусловлена тем, что инновационная деятельность присутствует в любой сфере бизнеса: торговле, производстве, рекламе. Это работа, направленная на поиск и реализацию новых идей, которые могут принести дополнительную прибыль в промышленном производстве, торговле, сфере услуг.

Инновации в бизнесе достаточно активно завоевывают мировой рынок. Кто не думает, тот проигрывает. Клиенту нужно нравиться, его нужно зацепить. А если вы банальны, повторяетесь, то вы не популярны, а тем более – не успешны. Любому бизнесу нужны инновации. Для этого необходимо задействовать креативность и оригинальное мышление. По этой причине с каждым годом к бизнес-инновациям растет все больший интерес инвесторов. Хотя иногда в такой ситуации срабатывает формула: все новое – хорошо забытое старое.

Новая идея или изобретение на современном этапе имеет модное название «инновация». Мировое сообщество с развитием научно-технической сферы переживает революцию новаторства. Все чрезвычайно активно меняется, видоизменяется, взаимно заменяется. Сфера бизнеса требует особого внимания, поскольку инновации вместе с бизнесом могут иметь ипостаси. К примеру, это может быть закупка и внедрение новой техники, освоение новых методов и способов использования уже имеющейся техники, расширение бизнеса за счет введения и выпуска новых наименований продукции, внедрение и использование новых технологий в производстве. Причем, очень важно, чтобы инновации получили общественное признание. Если же новшество не принято в социуме, то, очевидно, такие инновации не принесут ожидаемой прибыли.

Инновации бывают следующих видов:

- 1) технические – они проявляются в производстве продукции с улучшенными свойствами;
- 2) технологические – используют для совершенной методике выпуска товаров;
- 3) организационно-управленческие – оптимизация производственной структуры, транспортных поставок, реализации и снабжения;
- 4) информационные – решают проблемы в инновационной и научно-технической деятельности, повышения скорости необходимой информации;
- 5) социальные – улучшение условий труда для персонала, выделение средств на оздоровление сотрудников, повышение их квалификации, обучение.

Для эффективности введения инноваций в бизнесе необходимо обеспечить хорошо подготовленные кадры. Значит, вкладывать нужно не только в бизнес, но – и в работников своего предприятия.

Формирование эффективного взаимодействия элементов хозяйствующих систем с инвесторами является на сегодняшний день одной из необходимых организационных предпосылок привлечения инвестиционных средств в инновационную сферу. В связи с чем вопрос об инвестиционном обеспечении инновационной деятельности в настоящее время требует незамедлительного разрешения.

Инвесторы понимают, что стратегии будущего ищут в бизнес-инновациях. Следует подчеркнуть, что их разновидностями могут быть технические инновации, экономические, административные, организационные, инновации в менеджменте или маркетинге предприятия, а также – управленческие инновации. По масштабности инновации в бизнесе могут быть глобальными и локальными. По параметру продолжительности инновации в бизнесе распределяют на определение и на анализ определенных стадий жизненного цикла товара, услуги или предприятия в целом. Здесь крайне важную роль играют объект и предмет инноваций. Некоторые исследователи называют инновации в бизнесе не иначе как просто «новой комбинацией» тех или иных факторов производства и предпринимательства в целом. Еще бытует трактовка инновации как момента максимальной активации технологического, производственного, экономического, управленческого потенциала. Существует

специальный Международный стандарт – реестр инноваций. Это своеобразное «мерило» мировых нововведений. К примеру, обобщенно инновацией может стать также использование сырья, которое до сих пор не использовалось или создание принципиально новых способов обработки уже используемого давно сырья. Еще одной инновацией считают новые рынки сбыта.

Для создания инновационного бизнеса, должны быть соблюдены следующие требования:

1) Должны быть отмечены эстетические изменения в выпускаемом товаре: форма, декор или цвет.

2) Незначительные внешние и технические преобразования. При этом неизменным остается конструктивное исполнение, не оказывается существенное влияние на свойства продукции, включая и себестоимость.

3) Расширяется ассортимент товара за счет выпуска продукции новой для данного предприятия, но уже представленной на рынке.

Непрерывное появление все новых и новых технологий вызывает постоянное преобразование экономической системы. В какой-то момент уже невозможно управлять новой хозяйственной действительностью старыми методами.

Таким образом, на современном этапе трансформации экономической среды одним из возможных способов повышения активности предприятий по вовлечению новых технологий в хозяйственный оборот может стать механизм интеграции стратегического и инновационного управления, основанный на учете типа и масштабов новых технологий.

Активное участие всех субъектов предпринимательства во главе с государством в инновационном бизнесе, на наш взгляд, является залогом успеха и устойчивой конкурентоспособности Донбасса в будущем.

ПЕРСОНАЛ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ

Дюжих Давид

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

На сегодняшний день немногие собственники и руководство смотрят на персонал как на конкурентное преимущество организации. Конкурентное преимущество с позиции субъекта рынка - это его активы и различные свойства, дающие ему преимущества над соперниками и конкурентами. В идеале конкурентное преимущество предполагает, что у него нет конкурентов.

Традиционно конкурентные преимущества объединяют в две группы - высокого и низкого ранга. Каждая из этих групп дает общую характеристику персонала: так, преимущества высокого ранга предполагают наличие квалифицированного персонала, длительный период его активного использования с целью увеличения доходов и максимизации прибыли, а

преимущества низкого ранга связаны с наличием дешевой рабочей силы, ее доступностью.

Рассматривая конкурентные стратегии, обеспечивающие конкурентные преимущества, выделяют две основные конкурентные стратегии по М. Портеру - низких издержек и дифференциации. Выбирая ту или иную конкурентную стратегию или их комбинацию, организации, с одной стороны, принимают решение о необходимости формирования, актуализации и поддержания определенного набора качеств у персонала, а с другой - принимают решения об использовании того или иного набора функциональных стратегий, в том числе в области управления персоналом [1, 2].

С этих позиций являются важными как минимум два направления: выделить и обосновать характеристики персонала как конкурентного ресурса организации и обосновать целесообразность инвестиций в человеческий капитал.

Что касается характеристики персонала, безусловно, здесь необходима работа над индивидуальными качествами работника и создание определенного содержания и качества эффектов, проявляющихся в коллективной работе, характеризующейся суммирующим эффектом синергии и системным эффектом эмерджентности.

Превращение персонала в конкурентное преимущество высокого ранга напрямую связано с решением следующих задач управления персоналом: заинтересованность работников в конечных результатах; развитие у персонала стремления внести свой вклад в достижение общего успеха; развитие компетенций, необходимых организации; рациональная организация труда; формирование приверженности организации.

Многие мировые компании-лидеры добиваются победы над конкурентами за счет эффективного использования человеческих ресурсов, за счет последовательного повышения вовлеченности персонала в решение проблем организации, придерживаясь принципа "результат дает человек". Так, преданность, приверженность персонала, его готовность разделить цели и ценности организации и стремление сохранить членство в организации и трудиться в ее интересах - это важнейшее условие отдачи от всех ресурсов, а не только от человеческих.

Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию. По сути, приверженность во многом объединяет задачи, поставленные по управлению персоналом как конкурентным преимуществом. Приверженность предполагает: идентификацию, вовлеченность, лояльность [1], идентификация - это гордость работников организацией, восприятие целей организации как своих (присвоение целей), вовлеченность - это желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации, а лояльность - это эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом. Степень приверженности зависит от того, с какой интенсивностью у сотрудников проявляется каждое из указанных свойств. Уровень

приверженности персонала организации, стоящие за этим установки и трудовые ценности в значительной мере определяют степень восприимчивости к внутренним и внешним стимулам.

Другая задача по превращению персонала в конкурентное преимущество связана с рациональной организацией труда. Организация труда может формировать конкурентные преимущества как высокого, так и низкого порядка, поскольку высокий или требуемый уровень организации труда ведет к минимизации издержек [2].

Нередко прогрессивные новшества в области организации труда и управления персоналом внедрить не удастся. «Персонал», как конкурентное преимущество организации должен проявляться как минимум в трех признаках из пяти :он должен становиться основой для развития других конкурентных преимуществ компании; он должен быть непосредственно связан с затратами труда на производство продукции; он должен быть "долгоживущим", привязанным к специфике конкретной компании и трудно заимствованным другими компаниями. Существует мнение, что этим признакам может соответствовать современная концепция организации труда, ставящая целью максимальное приближение при производстве к уровню общественно необходимых затрат труда на современном этапе глобализации.

Список использованных источников

1. Коновалова В. Г. Информирование персонала: задачи, подводные камни, решения // Кадровик. Кадровый менеджмент, 2011. - N 8. - С. 34 - 46.
2. Москвин В. Организация труда в компании - конкурентное преимущество высшего порядка // Инвестиции в России, 2006. - N 1. - С. 8 - 11.

ПЕРСПЕКТИВЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА» В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Егунова Анна

Донецкий техникум промышленной автоматике

Научный руководитель: Дробот Т.Г.

Информационные технологии - это интегративный процесс, который обеспечивает выполнение поставленных задач по сбору, передаче, обработке, накоплению, хранению, использованию и предоставлению информации. Информационные технологии созданы для рационального использования современных достижений в применении компьютерной техники, средств коммуникации, ПО и практического опыта, а также, дают возможность находить ответы на вопросы, касающиеся информационного процесса с целью снижения затрат труда, энергии, времени, а также материальных ресурсов в различных сферах жизни современного общества. Отрасль высоких технологий занимается созданием, развитием и эксплуатацией информационных систем. Информационные технологии основываются и рационально используют современные достижения в области компьютерной техники и информатики.

Предмет информатика в своей структуре имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Задачами информатики, как преподаваемой дисциплины, являются: подготовка квалифицированных сотрудников, передача основных необходимых навыков, полное информирование о новшествах, информационное обеспечение, создание с помощью формальных и неформальных методов, коммуникационных традиций.

Информатика в наше время очень быстро преобразовывается в прикладную науку. Это дает возможность понять, что принципы прикладной информатики обширнее используются в разных областях деятельности человека. Для этого и идет подбор персонала в сфере прикладной информатики, которая нуждается в знаниях, выходящих за пределы понятия информационной технологии.

Прикладная информатика – это связь непосредственно информатики и направлений, в которых используются навыки пользования компьютером. Это одно из востребованных направлений информатики в настоящее время в разнообразных направлениях деятельности человека. Слово «прикладная» — ключевое, в названии данной специальности. Умение прикладывать полученные навыки в любой сфере – делает выпускников специальности «Прикладная информатика» наиболее конкурентоспособными на рынке труда, открывает перед ними широкий спектр отраслей и профессий.

Прикладная информатика объединяет конкретные применения информатики в тех или иных областях жизни, науки или производства, например, бизнес-информатика, геоинформатика, компьютерная лингвистика, биоинформатика, хемоинформатика и т.д.

Студенты во время обучения, приобретают навыки работы с программами и компьютерной техникой, возможность анализировать поставленные задачи, находить множество вариантов автоматизированных решений. А также студенты приобретают знания по анализу потока последней информации по специальности: поскольку, это одна из важных задач, ведь компьютерные технологии, безусловно, развиваются с каждым днем все больше и больше.

Знания специалистов в сфере прикладной информатики должны быть универсальными, т.е. специалист обязан владеть знаниями IT, математики, экономики, статистики и социологии. Благодаря такому набору навыков специалист имеет возможность стать экспертом в области своей деятельности. Спектр задач, предоставленных для решения специалистом, может быть огромным и определяется по специфике направлений деятельности.

Сфера информатики в первую очередь, даёт студентам навыки проектирования, ведь рассмотреть все процессы какой-либо организации, оптимизировать и автоматизировать их – целое искусство. Также, изучаются такие актуальные области знаний, как информационная безопасность, компьютерная графика и анимация.

В области экономики, знания специалистов включают такие интересные темы, как маркетинг, логистика, налогообложение, бухгалтерский учёт и реклама. Специалисту намного легче дать предприятию требуемые и подходящие инструменты для продвижения бизнеса. Для достижения

поставленной цели он прибегает к использованию самых современных разработок в интеллектуальных технологиях. Для этого, ему, например, необходимо уметь работать с различными базами данных (БД), разрабатывать маркетинговый план фирмы.

По окончании курса обучения по специальности «Прикладная информатика», выпускник получает возможность работать в различных компаниях, располагающих компьютерными сетями на должности системного администратора, аналитика, оператора баз данных, а также может выполнять работу, связанную с постановкой операционных задач и написанием компьютерных программ. Специалист сможет устроиться на работу в государственные и частные предприятия, учреждения, органы управления, коммерческие структуры международные коммерческие и общественные организации, учреждения культуры, информационно-аналитические центры, консалтинговые фирмы, отделы анализа и автоматизации в учреждениях банков, финансовых и страховых компаний, а также в дальнейшем стать, возможно, руководителем предприятия.

Сферы деятельности специалиста в области прикладной информатики таковы:

- внедрение инноваций информатики в экономике, статистике;
- внедрение информационных систем и математических методов в экономике;
- развитие различных возможностей и адаптация информационных систем на всех ступенях их цикла;
- оптимизация информационных процессов по обработке информации;
- наличие возможности использования международных информационных ресурсов для решения задач, возникающих при их решении.

Таким образом, выпускник специальности «Прикладная информатика» может быть стопроцентно уверенным, что с помощью информационных технологий, автоматизации процессов, технологий сбора и обработки информации, жизнь современного человека можно сделать проще и удобнее в современном обществе.

ИНЖИНИРИНГ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

Ежакова Елена

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель Мелова А.А.

Необходимость инжиниринга обусловлена высокой динамикой современного делового мира. В настоящее время развитие бизнеса невозможно без непрерывного и существенного изменения в стратегии и тактике компаний с целью сохранения своей конкурентоспособности. Согласно И. Ансоффу, «для того, чтобы противостоять среде, сложность и быстрота решений в фирме

должны соответствовать сложности и скорости изменений, происходящих в среде»[2].

Уникальность объектов применения инжиниринга (англ. engineering - изобретательность, знание), с одной стороны, масштабность и разнообразие сферы применения инжиниринговых услуг, с другой привели к созданию таких способов работы инженера, которые каждый раз широко опираются на научные подходы, системно используют дополняющие теорию лучшие практики.

Инновационный инжиниринг – это технология решения научно-технических проблем заказчика, основанная на широком использовании интегрирующих инноваций путем организации совместной целенаправленной работы групп специалистов различных научных школ. Это комплексная технология реализации инноваций, охватывающая все этапы инновационного цикла: маркетинг; предпроектное обследование; аванпроектирование; технико-экономическое и экологическое обоснование и бизнес-проектирование; эскизное, техническое и рабочее проектирование; технологическую подготовку производства; изготовление и комплектную поставку оборудования, технологий и программного продукта для созданной системы; подготовку кадров и кадровое сопровождение; пусконаладочные работы созданной системы; сдачу системы «под ключ» заказчику; авторское сопровождение и сервисное обслуживание системы у заказчика [2].

В развитых странах насчитывается несколько тысяч фирм и организаций, выполняющих работы типа инжиниринг. В США, например, зарегистрировано свыше 25 тыс. таких фирм различного профиля и объема деятельности. Некоторые из них имеют очень узкую специализацию, ограничиваясь консультациями по частным вопросам (выбор земельных участков, составление балансов, архитектурное оформление и т.д.).

В России совершенно новое направление для ведения бизнеса – инновационный инжиниринг- появилось сравнительно недавно. Тем не менее в Союзе машиностроителей России уже создана Комиссия по развитию инжиниринга в машиностроении, объединяющая ведущие инжиниринговые компании с целью развития направления в стране и совершенствования рынка предоставляемых услуг.

Сейчас реализуется подпрограмма «Развитие инжиниринговой деятельности и промышленного дизайна». Основой для ее создания стало Постановление Правительства от 23 июля 2013 г. № 1300-р, а именно «дорожная карта» в области инжиниринга и промышленного дизайна, ежегодно публикуется рейтинг «Лидеры модернизации и инжиниринга России».

Хотелось бы привести в пример несколько российских компаний, занимающихся инжинирингом и успешно реализующих себя на отечественном рынке. Компания NGS-ENGINEERING, занимающаяся продвижением инженерных и технологических решений в сфере автоматизации процесса сварки, зарекомендовала себя на отечественном рынке уже давно. Публичное акционерное общество «Глобалстрой-Инжиниринг» по праву зовётся одной из крупнейших компаний в сфере проекторочных работ, а также снабженческих услуг и производства для организаций нефтяной и газовой отрасли, как в

Российской Федерации, так и в странах СНГ. Также необходимо выделить компанию «Галс-Девелопмент», начавшую свою историю в 1994 году. С тех пор компания превратилась в крупнейшую российскую фирму, оказывающую услуги по возведению различных комплексов и жилья премиум-класса, а также гостиничных комплексов в г. Москва [1].

Что касается зарубежных компаний, то не возможно не упомянуть следующие: Chevron Corporation, Sumitomo Corporation и Eni. Chevron Corporation – крупнейшая из интегрированных энергетических корпораций. Японская компания Sumitomo Corporation, итальянская Eni занимают высокие места в рейтингах.

Касательно нашего региона – Донбасса – то ярким представителем инжиниринговой сферы можно назвать ООО АК «Инжиниринг». История фирмы началась более 10 лет назад, когда в 1999 году в Донецке была создана компания «Укринтерстрой». На Донбассе в это время были построены такие комплексы, как пятизвездочный отель «Донбасс Палас», спортивная база футбольного клуба «Шахтер». В 2010 году ООО АК «Инжиниринг» взяла заказ по реконструкции НСК «Олимпийский».

Опыт инжиниринговой и инновационной деятельности по разработке и реализации проектов показывает, что только на основе комплексного рассмотрения инвестиционного процесса по всем стадиям, а также применения современных инновационных технологий, можно обеспечить значительное повышение эффективности проектов и деятельности всех его участников.

Таким образом, инновационный инжиниринг в наибольшей степени реализует принцип максимального удовлетворения потребностей заказчика за счет использования самых передовых научно-технических достижений.

Список использованных источников

1. Левков К.Л., Фиговский О.Л. Инновационный процесс и инновационный инженер. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rehes.org/...2_innov.html.
2. Управление инновационными проектами: Учебное пособие / Под редакцией проф. В.Л. Попова. - Москва. ИНФРА-М. – 2009.
3. Инновации и предпринимательство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.innovbusiness.ru/>

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Емец Анна

ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Чиботар С.А.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что в настоящее время вопросам формирования и развития трудового коллектива уделяется всё большее внимание. В любой организации главным ресурсом является человек и особое значение приобретает деятельность каждого члена коллектива. Ведь

совместное усилие каждого сотрудника коллектива принесет в сумме более производительный и успешный результат.

Целью данной темы является формирование и детальное изучение развития трудового коллектива, потому что, используя различные методики и специфики управления персоналом, руководители направляют работу всей компании на достижение результатов и поставленных целей предприятия.

Большинство отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи такие понятия, как "кадровый потенциал" и "управление кадрами", поскольку только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров и, как следствие, эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции.

В условиях рынка сущность рационального использования кадров предприятия, заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника предприятия, усилении творческого и содержательного характера труда, поднятии профессионально-квалификационного уровня работников с учетом его всестороннего стимулирования и соответствующей оценки вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Даже если предприятие имеет совершенную материально-техническую базу производства, располагает новейшей техникой и технологией, производственный процесс не может осуществляться нормально в случае нерационального использования квалификационных и других способностей работников.

В условиях кризиса кадровая политика вынужденно трансформируется. Особенности ее реализации связаны с ограниченностью финансовых средств; неизбежностью организационных мер, связанных со свертыванием ряда программ социального развития и сокращением численности персонала; повышенной социально-психологической напряженностью в коллективе.

Социально-ориентированная кадровая политика должна обеспечить заинтересованность работников в повышении эффективности и качества труда на основе создания необходимых условий для развития и реализации трудового потенциала, постоянного роста деловой квалификации и профессионализма, продвижения по службе, повышения разряда и заработной платы, улучшения социального обеспечения, привлечения работников к управлению производством, создания условий для высокопроизводительного труда.

В период экономических преобразований, происходящих в нашей республике, высокую актуальность приобрела необходимость формирования кадровой политики, соответствующей рыночным условиям хозяйствования и способствующей адаптации персонала к смене характера взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

Система трудового потенциала и социально-экономическое образование, представляющее единую организованную структуру, компоненты которой взаимосвязаны и характеризуются единством, выраженными качественными и количественными характеристиками работников. При изучении влияния компонентов на достижение целей предприятия, возможно, выделить три основные причины недостаточного изучения данной проблемы

Первая состоит в значительном количестве компонентов трудового потенциала и характеризующих их показателей, при этом отдельные компоненты в различной степени дублируют информацию о состоянии трудового потенциала. Поскольку свойство эмерджентности не позволяет ограничиться изучением отдельных составляющих трудового потенциала, а предполагает их целостный анализ, возникает проблема сокращения числа компонентов и выделения наиболее значимых.

Вторая причина появляется при анализе компонентов, используемых, как правило, специалистами по психологии и социологии. Подобные показатели могут оказаться малоинформативными в силу их редкого или слишком профессионального использования, а также из-за необходимости привлечения специалистов соответствующего профиля и сложности работы с каждым работником в отдельности. Большой интерес представляют компоненты, имеющие явный и однозначный для большинства специалистов и руководителей смысл, к примеру, здоровье и опыт.

Третья причина заключается в том, что при анализе и оценке трудового потенциала используются как количественные, так и качественные характеристики. Если, здоровье, образование, возраст, стаж работы на предприятии, профессионализм, творческий потенциал можно выразить количественно, то симпатии, удовлетворенность работой, конфликтность, стремление к труду – скорее качественные величины.

Формирование трудового коллектива предприятия является одной из важнейших функций управления. С ускорением преобразований структуры предприятий и возрастанием неопределенности внешней среды возрастает значение трудового потенциала как стратегического ресурса, определяющего конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе.

Формирование трудового коллектива предприятий должно создавать условия для мотивации более производительного труда. Оно эффективно только тогда, когда интегрировано в общий процесс планирования производственной и непроизводственной деятельности предприятия и тем самым увязано с формированием и реализацией его стратегии.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК АКТУАЛЬНАЯ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ПРОФЕССИЯ

Ергакова Виктория

МОУ «Школа № 11 г. Донецка»

Научный руководитель: Семченкова Е.В.

Менеджер по персоналу (HR-менеджер) – специалист, отвечающий за формирование кадровых ресурсов в организации. Профессия HR-менеджера (HR расшифровывается как Human Resources – человеческие ресурсы) относительно молодая, пришла к нам с Запада в 1990-х годах и заменила так называемых “кадровиков” [2].

Проведя исследовательскую работу, я выяснила, что должность HR-менеджера актуальна, а также востребована в организациях и в кадровых отделах компаний и предприятий Донецкой Народной Республики [1,3].

Менеджер персонала осуществляет следующий функциональный и системный цикл работ с персоналом: изучение рынка труда и найма персонала до ухода на пенсию или увольнения; разрабатывает стратегию управления персоналом, кадровую политику и планирование кадровой работы; обеспечивает организацию кадрами необходимой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; анализирует кадровый потенциал, прогнозирует и определяет потребность в рабочих кадрах и специалистах; проводит маркетинг персонала; поддерживает деловые связи со службами занятости; планирует организацию и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей; комплектуется руководящими, рабочими кадрами и специалистами организацию с учетом перспектив ее развития [2,4].

Главными обязанностями менеджера являются: а) наблюдение за рынком труда и его анализ, информирование руководства компании о сложившейся на рынке ситуации с кадрами и средней заработной платой; б) оперативный поиск и подбор нужных предприятию специалистов; в) планирование потребности в кадрах на ближайшую и дальнюю перспективу; г) создание кадрового резерва; д) создание системы мотивации труда сотрудников организации [1,4].

Важно отметить, что если материальная мотивация, по большому счету, зависит от руководства компании, то систему нематериальной мотивации должен создавать именно менеджер по персоналу. Он формирует трудовой коллектив и несет ответственность за формирование единства методов и умений для достижения успеха. Менеджер персонала организует профессиональную и социально-психологическую адаптацию новых специалистов, организует работу по их закреплению и использованию; по оценке, формированию кадрового резерва, аттестации персонала, по применению практической психологии в регуляции организационных взаимоотношений, в диагностике социальных ситуаций; разрабатывает и применяет современные методы управления персоналом; организует работу с увольняющимися работниками [4].

Одной из самых важных функций менеджера персонала является обучение кадров, поэтому к широкому спектру его задач относится также и организация тренингов, обучающих семинаров, курсов повышения квалификации.

Персонал менеджеры нужны далеко не всем организациям. В небольших фирмах кадровое делопроизводство зачастую ведет секретарь, а другие функции при необходимости могут быть распределены между остальными специалистами. Существует норматив — один менеджер персонала необходим на 80-100 сотрудников. Если на предприятии работает более 150 человек, одного менеджера персонала уже недостаточно. В крупных компаниях в службе персонала могут работать 10-15 менеджеров, каждый из которых отвечает за отдельный участок работы [4].

Менеджер персонала обязан хорошо знать, какими личными качествами и профессиональными навыками должен обладать претендент на ту или иную должность. Желательно обладание специальными социально-психологическими знаниями, чтобы создать благоприятную атмосферу в коллективе, помочь каждому из сотруднику максимально раскрыться профессионально, проявить свои способности. Менеджеру персонала требуются также знания трудового законодательства и организации делопроизводства: правила оформления документов приема, перевода увольнения; ведение документации по отпускам [1,4].

Проанализировав собранные данные, я могу сделать вывод, что главной целью работы менеджера по персоналу является правильное распределение персонала со стратегией и целями организации, производства предприятия или компании с учетом трудового потенциала каждого из ее работников.

Список использованных источников

1. Донецкая Народная Республика. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru>
2. Свободная энциклопедия Википедия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
3. Администрация города Донецка. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/>
4. Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К.Крупской. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lib-dpr.ru>

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАЦИИ «APPLE»

*Забарющая Дарья
ГПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»
Научный руководитель: Беянкина Н.В.*

Развитие современного общества характеризуется постоянным ускорением эволюционных процессов. Время как бы сжимается, и каждый новый этап развития характеризуется все большей и большей насыщенностью событиями, а смена этапов происходит все более быстрыми темпами. Эти процессы характерны для всех сфер деятельности человека, в том числе и сферы материального производства

В настоящее время на предприятиях необходимо решать широкий круг задач, связанных со стратегическими изменениями и обновлением производства, разрабатывать альтернативные стратегии развития и обеспечения конкурентоспособного хозяйствования. Одновременно необходимо решать проблемы снижения издержек, рациональной организации производства и другие, обеспечивающие повышение эффективности производства в

долгосрочной и краткосрочной перспективе. Решением большинства этих проблем занимается менеджер. Кто же такой менеджер?

Менеджер - это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи. С полной ответственностью можно утверждать, что менеджеры являются ключевыми людьми в организации. Однако не все менеджеры играют одинаковую роль в организации, не все менеджеры занимают одинаковую позицию в организации, задачи, решаемые различными менеджерами далеко не одинаковы и, наконец, функции, выполняемые отдельными менеджерами, тоже не идентичны. Это связано с тем, что в организации существует иерархия, с тем, что в организации выполняются различные функции, и наконец, с тем, что существуют различные виды управленческой деятельности, а именно:

- Менеджеры начального уровня;
- Менеджеры среднего уровня;
- Менеджеры высшего уровня;

Важно понять цели, задачи и положение менеджера в организации, а также требования, предъявляемые к современному менеджеру, и тогда организация будет функционировать и развиваться.

Менеджер как субъект управления организацией. Роли менеджера.

В работе руководителя много привлекательных сторон: она предоставляет большие возможности для развития личности, придает человеку достоинство, является захватывающей и увлекательной. Менеджеру приходится часто решать сложнейшие задачи в условиях критических ситуаций и неопределенных перспектив.

В прошлом на должность менеджеров старались подобрать людей с ярко выраженными диктаторскими замашками, поскольку рабочие были в большинстве своем покорной, малообразованной, безликой массой и наилучшим способом обращения с ними считалось принуждение.

Ярким примером успешного менеджера является один из основателей корпорации Apple – Стив Джобс.

На посту топ-менеджера Apple Джобс принимает ряд решений, которые воспринимаются окружающими крайне неоднозначно. Многие считали их на тот момент весьма сомнительными и рискованными. И тем не менее, дальнейшие события показали их правильность. Многие из этих решений стали классикой маркетинга и вошли в учебники по менеджменту.

Стив Джобс первым оценил всю важность значения имиджевой рекламы и разработал стратегию непрямого продвижения. Он доказал, что нетрадиционные рекламные инструменты, например, утечка информации и нагнетание интриги, работают лучше, чем даже самые высококлассные рекламные ролики.

Стив Джобс также хорошо понимал, что успехи его корпорации – это заслуга не его одного, а тысяч инженеров, программистов, дизайнеров и придавал огромное значение совершенствованию своей команды. Он осознавал, что только за счет одних, даже самых высоких технологий, большого успеха не добиться. Надо создать прекрасные составляющие, а затем их еще и хорошо

упаковать. Для этого же нужно ко всему иметь творческий подход и хороший вкус.

Таким образом, можно сказать, что менеджер современной организации – это некая структура, на которой держится работа всей компании

Список использованных источников

1. <http://hiterbober.ru/business-terms/chto-takoe-menedzhment-opredelenie.html#part-5>
2. <http://www.kakprosto.ru/kak-878327-stiv-dzhobs-kak-uspeshnyy-menedzher>
3. <http://investments.academic.ru/1157/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82>
4. http://life-prog.ru/1_38769_menedzher-i-ego-rol-i-v-sovremennoy-organizatsii.html

ПРОБЛЕМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Запоганенко Елена

ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально-технического образования им. Бачурина Ф.И.»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

В условиях осуществления рыночной экономики стране необходимо формировать свой рынок труда на основе собственной политики в этой сфере. Ряд стран ориентируются на внешние трудовые ресурсы, а другие - на внутренние. Сейчас мы живем в среде, где дискриминация является распространенной. Мы не только имеем представление о дискриминации в трудовой сфере, но некоторые знакомые каждого из нас сталкивались непосредственно с этой проблемой.

Термин «дискриминация» происходит от латинского слова *discriminatio* (различение) и означает ограничение или лишение прав определенных категорий граждан по различным признакам: расовой или национальной принадлежности, пола, социального происхождения, политических взглядов и т.д. [1, с. 219].

Дискриминация запрещена рядом международно-правовых документов, принятых в рамках ООН и затрагивающих все известные на сегодня виды дискриминации, при которых лицам может быть отказано в праве на равенство в трудовой сфере. Проблема дискриминации в современном обществе является одной из острых социальных проблем для студентов – выпускников. Очень часто им приходится устраиваться на работу не по полученной специальности. Достаточно только посмотреть список вакансий на популярных Интернет-сайтах, как мы увидим, что на некоторые должности требуется опыт работы не менее 2 лет, или возрастные ограничения не менее 22 лет, что отрицает возможность студента – выпускника занимать представленную вакансию. Причины отказа выпускникам от работы по специальности по данным

Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации отображены на рис. 1.

Поскольку дискриминация - явление противозаконное, выявить ее в прямом виде, подсчитать количественно трудно, потому что работодатель откажет в работе наемному работнику из фактически дискриминационных причин, но найдет много формальных законных поводов отказа.

В целом дискриминация выпускников на рынке труда негативно влияет на занятость населения отдельного региона ил страны, тормозя принятие на работу активной молодежи, что в целом дискредитирует государственные институты, подрывает доверие к ним.

В Донецкой Народной Республике еще не было проведено исследований подобных Российским. Однако все представленные на рис. 1 причины отказа выпускникам от работы по специальности также имеют место.

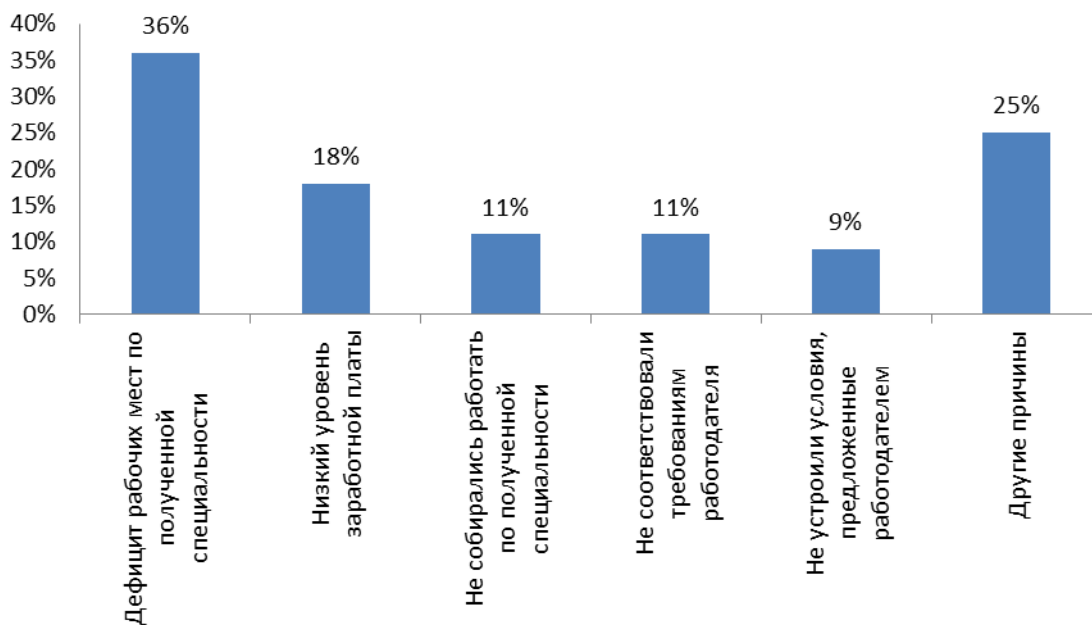


Рисунок 1 - Причины отказа выпускникам от работы по специальности [2]

По официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2016 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет. Кроме того за этот период только 8 785 человек из 34, 9 тысяч безработных нашли постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения, привлекается для работ временного характера с минимальной оплатой труда в 2000-2500 рублей.

Дипломированные специалисты не боятся «запачкать руки», и выбирают вакансию рабочих специальностей: водителя, строителя или находят себя в сфере обслуживания: официант, бармен, продавец – консультант. Например, сегодня на рынке труда очень востребованы водители троллейбусов, трамваев, экскаваторов, автовышек или пожарных машин, оклад которых составляет от 10 000 до 15 000 рублей. Это намного выше, чем может получить не менее

востребованный специалист – врач-кардиолог или врач-невропатолог больницы с месячным доходом в 3500 — 5000 рублей.

Таким образом, в республике необходимо проводить политику борьбы с таким явлением, как дискриминация студентов–выпускников на рынке труда, которое составляет существенную часть государственного регулирования занятости населения. При этом рекомендуется использовать: механизм республиканского заказа кадров; поощрение на республиканском уровне работодателей, которые берут на работу выпускников без опыта работы; восстановление внутривидовой формы профессионального обучения с целью привлечения молодых рабочих на промышленные предприятия.

Список использованной литературы.

1. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2006. – Т. VI. – 810 с.

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации – [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru

ОБРАЗОВАНИЕ – ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Запорожец Ольга

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И., Донецкая гимназия № 6

Ещё в XX веке была разработана теория «человеческого капитала». Суть этой теории состоит в том, что одной из главных форм богатства являются материализованные в человеке знания. Приобретенный запас знаний, умений, человек использует в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и росту производства в государстве. Человеческие способности, дарования, знания являются неотъемлемой частью каждого человека, а мотивация к инвестированию в человеческий капитал – необходимым элементом для того, чтобы процесс его формирования, накопления, использования не угасал, а «набирал обороты».

Формирование высокообразованного молодого поколения – первоочередная задача государства. Уровень развития страны на современном этапе характеризуется не только развитием промышленного производства, а и уровнем образованности населения, главное – молодости. Сможет ли на данном этапе ВУЗ соответствовать вызову будущего – зависит от того, насколько верно будут осмыслены цели и задачи, поставленные перед семьей, обществом, государством.

Нам, молодым, выпало жить в эпоху, когда происходят перемены цивилизованного значения, сочетающие в себе высочайший динамизм и глобальный характер. Мощным ускорителем этих перемен выступают революционные сдвиги в области информационных и коммуникативных технологий.

Каждый человек проживает в своей жизни несколько основных стадий, на каждой из которых у него есть потребность в расходах, а значит, в источнике

доходов. На первой стадии человек взрослеет и получает образование. Эта стадия является критической для каждого. Образование и навыки, которые мы приобретаем на этой стадии жизни, определяют не только то, кем мы станем в обществе, но и обеспечивают нас способностью зарабатывать доход или получать зарплату на оставшуюся жизнь. Эту способность к заработку называют материальным человеческим капиталом. Существует корреляционная зависимость между стоимостью полученного приобретения, и полученной стоимостью человеческого капитала. Таким образом, образование рассматривается как инвестиции в человеческий капитал, а составляющие – капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры.

В своё время великий М. В. Ломоносов писал: «Имеет каждая наука равное участие в блаженстве нашем». Считаю, что в этом-то и состоит суть человеческого капитала – капитала знаний и умений. Ведь правильно сформированная готовность и способность самостоятельно осваивать человеческие ценности, в идеале будут хорошим подспорьем правильно решать собственные жизненно важные проблемы.

От вышеуказанных факторов, зависит наша дальнейшая жизнь, как полноправного члена общества и осознанного гражданина, который сможет смело ориентироваться в различных сферах жизнедеятельности.

В заключении желаю своим сверстникам стать удачливыми капиталистами в управлении своим интеллектуальным капиталом, обогащенным знаниями. А свой доклад оканчиваю Н. Г. Чернышевского: «Три качества – обширные знания, привычка мыслить и благородство чувств – необходимы для того, чтоб человек был образованным в полном смысле слова».

ОПЫТ РАЗВИТЫХ СТРАН В ОРГАНИЗАЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Застрялина Ольга

МОУ «Школа № 82 г. Донецка»

Научный руководитель: Негода Ю.С.

Страны с развитой рыночной экономикой накопили большой опыт организации заработной платы и других форм мотивации труда, который может представлять интерес для отечественных предприятий.

Основными направлениями усовершенствования методов стимулирования труда в развитых странах с рыночной экономикой является усовершенствование премирования за улучшение качества продукции и повышение трудовой дисциплины, а также привлечение фирмой квалифицированных кадров, обучение и повышение их квалификации. Специалисты-менеджеры при этом подходят к решению проблем стимулирования труда таким образом: учитывают эффект не от индивидуальных приемов, а от коллективного успеха, коллективного премирования. Эта тенденция поясняется тем, что с развитием НТП производство требует синхронного налаживания работы всех

производственных звеньев технологического комплекса.

В Швеции стимулирующие награды связаны с налогообложением. Премияльные отчисления от прибыли делятся на два вида: выплачиваемые ежемесячно и один раз в пять лет, которые переводятся на банковский счет. В последнем случае рабочие становятся акционерами компании, а их доход облагается налогами. Компании заинтересованы именно в такой форме стимулирования, потому что эти накопления берут участие в обороте капитала. За трудовые достижения работнику ежемесячно выплачиваются бонусы в виде компенсации за чрезмерный производственный шум и вредные условия труда.

В Италии установлены единые тарифные сетки, по которым оплачивается труд работников и служащих. При этом тарификация работников осуществляется с использованием низших разрядов, чем у служащих. Заработок в основном дифференцируется на основе тарифных ставок, разрыв между которыми постепенно уменьшается.

Надбавки, которые компенсируют повышение стоимости жизни, постоянно пересматриваются. За стаж работы также устанавливаются надбавки.

Особенности оплаты на предприятиях Японии обусловлены такими обстоятельствами:

- 1) недостатком трудовых ресурсов;
- 2) быстрым ростом и усовершенствованием производства на основе использования научных достижений, как следствие, увеличение потребности в высококвалифицированных специалистах и повышении уровня их образования;
- 3) наличие вечного пожизненного найма по контрактам, при котором социально-экономические обязательства работодателей и работников закрепляются на долгое время.

Отсюда контрактная система предусматривает юридически подробно установленную заработную плату и другие экономические параметры. Это ограничивает злоупотребление властью.

Главным принципом организации оплаты труда для японских предприятий является обеспечение стабильности кадров, поэтому значительные средства вкладываются в образование, квалификацию работающих, стимулирование преданности фирме. Зарплата каждого работника связана с положением, которое он занимает на служебной лестнице.

Структура заработной платы:

- 65% постоянной части заработной платы гарантируется фирмой;
- 35% составляют надбавки, доплаты, премиальные.

Надбавки, в свою очередь, делятся на: годовые надбавки за профессиональное мастерство на основе периодически проведенной аттестации; компенсации повышения стоимости жизни. Их величина корректируется с изменением индекса цен и зависит от профессионального мастерства работающих и личного их трудового вклада; движущиеся надбавки (составляют до 20% всего заработка). Это надбавки за работу сверх нормы, повышение качества продукции, выполнение особенно важных заданий.

Дифференциация заработной платы в Японии имеет сложный характер, что определяется системой пожизненного найма. Она составляется с учетом

характера воспроизводственного потребления японского работника на протяжении жизни: месячная зарплата на текущее потребление; годовые надбавки и бонусы – на приобретение товаров длительного пользования и на личные сбережения; выходная помощь – обеспечивает работникам нормальную жизнь в старости. Таким образом, организация зарплаты на японских фирмах определяется системой социально-трудовых отношений, построена на принципах дифференциации условий труда и жизни работников, глубиной использования их трудового и творческого потенциала. Соответственно, основными показателями, от которых зависит дифференциация заработка, являются: пол; возраст; уровень образования; стаж работы; квалификационный уровень (тарифные разряды); результативность труда, установленная по баллам, присужденным на основании оценок, полученных по результатам аттестации или конкурсов.

Особенности оплаты труда в американских компаниях можно проследить на примере автомобильной компании «Линкольн», которая выплачивает своим работникам и служащим как заработную плату за выполненную конкретную работу, так и дополнительную годовую награду. Её величина зависит от квалификации и творческой активности работников, а также от качества выполненной работы. Размер годовой награды составляет в среднем 97% заработной платы за год. В результате в компании практически отсутствует текучесть кадров, а продуктивность труда в три раза выше, чем на аналогичных предприятиях США.

В настоящее время существует множество систем мотивации и стимулирования труда, как материальных, так и нематериальных, которые уже много лет эффективно применяются в зарубежных странах.

ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ И СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Землякова Анастасия

ГПОУ «Харьковский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Осипов Н.С.

В самом широком смысле управление означает руководство чем-либо или кем-либо, однако ограничиваться такой констатацией недостаточно. Существует множество взаимодействующих целостных систем различного иерархического уровня, что предполагает осуществление управленческих функций как внутрисистемного, так и межсистемного характера. Аналогичная модель управления приемлема и для понимания управления в социальной общественной сфере, где в роли субъектов и объектов управления выступают люди и их различные объединения, например, государство, общество, территориальное образование, общественные объединения, производственные и непроизводственные объекты, семья и т.п.

Государственное управление – это властная деятельность органов государства исполнительно-распорядительного характера, которая направлена

на реализацию законов, практическое исполнение задач и функций государства, с помощью которой осуществляется организующее влияние на общественные отношения в сферах экономики, социально-культурного и административно-политического строительства.

Термин государственное управление широко используется в отечественной и зарубежной литературе, а также в законодательствах многих стран.

Государственное управление - конкретный вид деятельности по осуществлению единой государственной власти, имеющий функциональную и компетентную специфику, отличающую его от иных видов форм реализации государственной власти государственное управление - деятельность исполнительно - распорядительного характера.

Основным направлением ее является исполнение, т.е. проведение в жизнь законов, и подзаконных нормативных актов. Достигается эта цель использованием необходимых юридически - властных полномочий.

Поэтому, государственное управление в новом понимании по своему назначению и представляет собой не что иное, как вид государственной деятельности, в рамках которого практически реализуется исполнительная власть. Одно из ключевых мест в теории управления отводится принципам управления. Принципы управления - это основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления важнейшие требования, соблюдение которых обеспечивает эффективность управленческой деятельности.

К ним относятся системность, объективность, саморегулирование, принцип обратной связи, дополнительности, информационной достаточности, оптимальности, эволюционизма, вероятности, демократизма, состязательности конкуренции, ведущего звена, стимулирования и др.

Государственное управление является разновидностью социального управления.

Видами социального управления являются:

- государственное управление;
- управление органов местного самоуправления;
- управление объединениями граждан;
- управление в сфере производства;
- семейное управление.

Как нам известно, исполнительная власть – термин, которым называется одна из ветвей государственной власти. Этот термин начал использоваться вместо термина «управление» с началом построения демократической системы в нашей республике. Он использовался и ранее, в советские времена, однако, разделение власти на три ветви упразднило бывшее значение этого термина, хотя он все равно тесно взаимосвязан с термином «исполнительная власть». Но, нельзя ограничиваться использованием только термина «исполнительная власть». Хотя по содержанию этот вид деятельности является государственным

управлением. Место и роль государственного управления в механизме государственной власти определяются следующими характеристиками:

– государственное управление – конкретный вид деятельности по осуществлению единой государственной власти, имеющий функциональную и компетенционную специфику, отличающую его от других форм реализации власти;

– государственное управление – деятельность исполнительно-распорядительного характера. Основным ее направлением является исполнение, то есть проведение в жизнь законов и подзаконных нормативных актов. Достигается эта цель использованием необходимых юридически-властных полномочий;

– государственное управление – прерогатива специальных субъектов, обобщенно обозначаемых как исполнительно-распорядительные органы государственной власти, или же органы государственного управления;

– государственное управление – исполнительная деятельность, осуществляемая в процессе повседневного и непосредственного руководства хозяйственным, социально-культурным и административно-политическим строительством;

– государственное управление – подзаконная деятельность, осуществляемая на основе и во исполнение закона, она вторична по отношению к законодательной деятельности.

Такова основная характеристика государственного управления.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Зенькович Никита

МОУ «Школа №85 г. Донецка»

Научный руководитель: Rogoza И.И.

На молодой возраст приходятся главные социальные события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, начало трудовой деятельности, карьерный рост. Мобильность, инициативность, способность генерировать и воспринимать инновации делают молодёжь стратегическим ресурсом.

Трудовой потенциал молодежи во много зависит от отношения государства к молодежи, от того, какой по своему содержанию, направлению, способам реализации является молодежная политика. Оживающая экономика требует новых квалифицированных кадров, высоко профессиональных специалистов, способных работать с новыми технологиями, в условиях растущей конкуренции, высоких производственных требований, исследования в области молодёжной занятости свидетельствуют, что особое внимание следует уделять несовершеннолетним. Именно они, прежде всего, требуют обеспечения их постоянной занятостью. С одной стороны, молодёжь приспособляется к существующим общественным условиям, с другой

стороны, имеет возможность активно включиться в общественную жизнь. В частности, она может быть источником прогресса, выступать носителем новых социальных форм и способов поведения, прежде всего, в социально-трудовой сфере.

Через выбор профессии, форм трудовой деятельности происходит трансформация её потребностей, способов их удовлетворения, в также расширение социальных контактов, освоение новых видов деятельности и социальных ролей. Молодёжь стремится получить необходимое образование и приобрести необходимый социальный опыт. Постепенно у молодёжи формируется собственное принципиально новое понимание и самосознание собственной социальной значимости и ответственности, приводятся в соответствие жизненные цели и представления о путях их достижения. Молодежная политика социального государства должна быть ориентирована на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодёжных объединений, движений и инициатив.

Дальнейшее увеличение возможностей человека во всех сферах его жизнедеятельности - одна из актуальнейших задач современного этапа развития общества. Когда стремительно преобразуется мир, когда позиции государства определяют, прежде всего, интеллектуальные ресурсы, передовые технологии и наукоёмкие производства, высокий уровень развития науки является важнейшим условием динамического роста экономики, конкурентоспособности и процветания Донецкой Народной Республики. Вовлекать в трудовую деятельность надо, прежде, всего, старшеклассников.

Профессиональная ориентация молодёжи зачастую строится не на знании, содержания профессий, а на внешних атрибутах профессии. Нередко помимо названий профессии, а точнее профессионального направления, старшеклассники больше ничего не знают о своей будущей трудовой деятельности, не ориентируясь в спросе на рынке труда. Большую социальную проблему составляет отложенный выбор профессии. Он в дальнейшем ограничивает варианты поведения молодёжи в сфере образования и занятости, зачастую заставляя её действовать в условиях цейтнота. Это повышает риск ошибочного выбора, увеличивает долю случайных, незаинтересованных лиц и в вузах, и на рабочих местах.

Обучаться имеет смысл только таким профессиям, которые пользуются устойчивым спросом на рынке труда. Однако, по некоторым данным, около половины выпускников республиканских вузов не работают по специальности. Это также создаёт дополнительные проблемы. Поэтому выпускники учебных заведений также требуют внимания и выработки специальных подходов на рынке труда. Для решения поставленных задач необходимо, в первую очередь, государственный заказ по подготовке специалистов, учитывающий потребности рынка труда Донецкой Народной Республики.

ПЕРСОНАЛ – КАК НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ

Зубов Захар

МОУ «Школа № 56 г. Донецка»

Научный руководитель: Могильный А.А.

Особенность персонала как наиболее значимого ресурса организации в сравнении с другими ресурсами организации можно охарактеризовать следующим образом:

- персонал – это ресурсы, способные к постоянному развитию и совершенствованию, что отражено в понятии «социально-экономический потенциал» персонала, «трудовой потенциал» работника, в теории «человеческого капитала» организации;

- это ресурсы длительного, долговременного использования, так как трудовая жизнь человека в организации может составлять от 30 до 50 лет;

- сложность управления этими ресурсами в том, что не только организация оценивает работника, но и он оценивает условия и отношение к нему организации.

Отношения работника и организации имеют двусторонний характер;

- при использовании трудовых ресурсов важны и неденежные аспекты взаимодействия: условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста работников;

- нужно учитывать высокую степень индивидуализации сделок по заключению договоров: каждый работник уникален и каждое рабочее место предъявляет свои требования к работнику.

Трудовой потенциал работника – совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определённых результатов деятельности, способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи.

Основные принципы использования персонала:

- соответствие численности работников объёму выполненных работ;
- согласование подготовленности работника со степенью сложности его трудовых функций;

- обусловленность структуры персонала предприятия объективными факторами производства;

- максимальная эффективность использования рабочего времени;

- создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Иванченко Анна

МОУ «Школа № 13 г. Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

В настоящее время эффективная деятельность любой компании невозможна без качественной организации ее управления. Такие понятия, как "менеджмент" и "менеджер" быстро и прочно вошли в нашу жизнь, и заменили такие понятия, как "управление", "управленческая деятельность", "руководитель", "директор". Родиной менеджмента считаются США. Соответственно и термин произошел от американского слова «management» - т.е. умение управлять. В США менеджерами называют лиц, которые в соответствии с законодательством берут на себя обязанности по осуществлению власти над корпоративным бизнесом и имуществом.

В XX веке на Западе сформировались несколько научных школ менеджмента. Первой из них была рационалистическая – ее основоположником был Ф.У. Тейлор, который предложил использовать систему материальных стимулов. Таким образом, «рационалисты» считали, что если внести определенные стимулы и заинтересовать человека, то качество его труда значительно улучшится. В дальнейшем Анри Файоль создал целую теорию управления, благодаря которой горнодобывающая компания, которой он руководил, приобрела мировое значение, в то время, как в начале его деятельности была на грани разорения. Согласно теории Файоля, менеджеру в своей деятельности необходимо прогнозировать и планировать, организовывать, руководить, координировать и контролировать. Также в развитии менеджмента значительную роль сыграла Школа человеческих отношений, основоположником которой был Элтон Мейо. Он считал, что высокая заработная плата не всегда ведет к росту производительности труда. Очень важно помочь людям полностью раскрыть себя, заинтересоваться работой, а для этого необходимо использовать методы психологии. Таким образом, научные школы менеджмента постепенно дополняли одна другую.

В настоящее время менеджер – это специалист по управлению производством и обращению товаров, наемный управляющий. В его задачи входит управление компанией с целью получения положительных результатов ее деятельности. Процесс управления включает в себя планирование, организацию и контроль производственного процесса. Современный менеджер – это человек, который постоянно стремится к развитию и улучшению качества работы. Такой человек наделен определенными полномочиями для принятия управленческих решений.

Основная цель любого менеджера – это обеспечение стабильной работы своей компании, достижение ее конкурентоспособности на рынке. В компании менеджеры занимают место нанятых на работу специалистов, но никак не владельца компании. В зависимости от их роли в организации выделяют три уровня менеджеров:

-менеджеры высшего уровня. Такие специалисты отвечают за координацию деятельности организации в целом. Они, как правило, решают стратегические задачи, ориентированные на долгосрочный период (генеральный директор, директора филиалов и подразделений);

-менеджеры среднего уровня. Это начальники над менеджерами низшего звена. Специалисты этого уровня решают оперативные задачи. Они занимаются сбором и подготовкой информации, а также разрабатывают управленческие решения для руководителей высшего уровня (начальники отделов, служб, цехов);

-менеджеры низового уровня. В мировой практике их называют еще операционными управляющими. Данные специалисты координируют работу неуправленческих рабочих и, как правило, отвечают за выполнение поставленных производственных задач. Они руководят непосредственно теми, кто производит материальные блага или оказывает услуги. Основная их задача состоит в осуществлении контроля. Большинство людей начинают свою управленческую карьеру в этом качестве. Менеджеры низового уровня могут иметь любой уровень образования. Это мастера, бригадиры, менеджеры по продажам, и т.п..

В соответствии с этими уровнями к менеджерам предъявляются различные требования. Именно должностное положение определяет поведение специалиста. Для любого менеджера очень важно уметь принимать управленческие решения.

Требования, которые предъявляются к современному менеджеру, должны в первую очередь включать высокий профессионализм и компетентность. Руководитель должен досконально знать дело, которым занимается, быть высококлассным специалистом. У него должны быть одновременно качества и администратора, и лидера. Любой менеджер должен иметь знания в области управления, владеть информацией о состоянии рынка, уметь принимать управленческие решения и привлекать работников к их исполнению. Очень важно менеджерам уметь анализировать деятельность конкурирующих компаний. Также такие специалисты должны обладать определенными организаторскими способностями. Это должен быть инициативный человек, готовый к риску и нововведениям. Менеджеру очень важно обладать способностью к правильной самооценке, уметь делать правильные выводы и непрерывно повышать свою квалификацию.

Выбирая профессию менеджера необходимо четко оценить свои личные качества, возможности и умения. В наше время эта профессия интересна, востребована, и у людей обладающих соответствующим образованием всегда есть работа.

МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Игуменцева Анастасия
МОУ "Школа № 150 г. Донецка"
Научный руководитель: Кобец С.А.*

В современной рыночной экономике предприятия не могут функционировать на отечественном рынке без маркетинговой деятельности, а тем важнее становится эта задача при выходе на внешние рынки. Одной из наиболее успешных для применения моделей является разработка эффективного комплекса маркетинга, с учетом специализации предприятия и его сильных сторон и конкурентных преимуществ.

Цель статьи: на основе проведенного анализа, выявить особенности и недостатки маркетинговой деятельности и разработать направления совершенствования комплекса маркетинга на предприятии. *Объектом исследования* является процесс организации маркетинговой деятельности на предприятии. *Предметом исследования* является механизм управления комплексом маркетинга на предприятии – субъекте ВЭД.

При решении первой задачи исследования, на основе систематизации теоретико-методологических маркетинговой деятельности предприятия было выявлено, что в общем виде маркетинговую деятельность предприятия можно рассматривать в виде четырех элементов: анализ возможностей рынка; разработка маркетинговой стратегии; формирование определенной программы; координация и контроль маркетинговой деятельности.

В экономической литературе, выделяют четыре альтернативные цели маркетинговой деятельности: максимизация потребления; максимизация степени удовлетворения потребителей; максимизация выбора потребителей; максимизация качества жизни. В практике не существует единой технологии маркетинговой деятельности на предприятии, каждое предприятие выбирает тот путь, который подходит именно для достижения его целей.

На деятельность предприятия – субъекта ВЭД также влияют международные требования, тенденции развития и новые феномены. Маркетинг является одним из ключевых факторов успеха предприятия при выходе на внешний рынок и одновременно является общей стратегией и механизмом достижения целей организации. Практика применения преимуществ комплекса маркетинга показывает, что от эффективного планирования каждого элемента, зависит результативность деятельности предприятия, а недостатки внутренней политики можно выявить через анализ каждого элемента комплекса маркетинга.

Таким образом, международный маркетинг является частью общей системы управления фирмой, призванной координировать и направлять ее деятельность на удовлетворение нужд и потребностей на внешних рынках.

В ходе решения 2 задачи в первую очередь была проанализирована деятельность предприятия ООО ПКФ «Оникс». Данное предприятие занимается выпуском кондитерских изделий.

Основные направления реализации ВЭД на предприятии является импорт сырья из стран как дальнего так и ближнего зарубежья. Основным удельный вес

в импортных операциях ООО ПКФ «Оникс» занимает сахар-песок, какао-порошок и арахис сухой очищенный. По объему закупок, основными партнерами являются предприятия из Бразилии, Малайзии и Аргентины.

Основными конкурентами для предприятия, согласно каталогу промышленных и торговых предприятий ДНР на 2015 год в хлебопекарской отрасли являются: ПО КП «Енакиевский хлебозавод»; ЧАО «Амвросиевский лебозавод»; «Новоазовский хлебозавод» ТМ «Пампухи»; КО «ПО Ясиноватский комбинат хлебопродуктов» и др.

На данный момент экспорт находится на стадии планирования, и разрабатываются планы по выходу предприятия на рынки России и Луганской Народной Республики. Так же обобщив практические аспекты маркетинговой деятельности и комплекс маркетинга на предприятии в работе выделены основные недостатки маркетинговой и финансовой политики предприятия, слабые стороны комплекса маркетинга, а также представлены мероприятия по оптимизации данных проблем.

При решении 3 задачи на основании выявленных недостатков функционирования маркетинговой деятельности, были сделаны выводы, что при организации выхода предприятия на внешние рынки и планировании ВЭД, целесообразно провести детальный анализ ресурсов, финансовых показателей и перспектив развития предприятия, его конкурентной позиции на внутреннем рынке, и возможности увеличения масштабов деятельности. Важно учитывать влияния факторов международной среды и использовать инструментарий международного маркетинга. Оперативное и комплексное реагирование на изменения в рыночных сегментах и адаптация комплекса маркетинга позволят предприятию достичь стратегических целей.

Предприятию предложены основные направления усовершенствования маркетинговой деятельности:

- организация эффективной товарной политики предприятия;
- оптимизация сбытовой политики;
- формирование общественного мнения о компании (имидж);
- планирование выхода предприятия на внешний рынок.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Исаева Гюнэль

МОУ «Лицей №124 г. Донецка»

Научный руководитель: Фишер Е.А.

Роль государства в рыночной экономике проявляется через его функции. Деятельность государства направлена на достижение генеральной цели – блага человека, его благополучия, максимальной правовой и социальной защищенности личности.

Каждая функция государства имеет предметно-политическую характеристику. Ее содержание показывает, что является предметом

деятельности государства, какие средства им используются для достижения той или иной цели.

Центральный вопрос государства – проблема разработки стратегии социально-экономического развития страны с четким определением конечных целей. Государство инициирует разработку такой стратегии и несет ответственность за ее направленность и конкретную реализацию.

Одна из важнейших функций – стабилизация экономики и стимулирование сбалансированного экономического роста. Системой определенных мер в области бюджетной, денежно-кредитной и фискальной политики государство пытается преодолеть кризисные явления, снизить инфляцию. В этих целях оно стимулирует совокупный спрос на товары, инвестиции, регулирует банковский процент и налоговые ставки. В общем государство для сглаживания циклических колебаний в период спада экономики проводит политику активизации всех хозяйственных процессов, а в период ее подъема стремится сдерживать деловую активность.

Особо следует выделить функцию обеспечения занятости. Известно, что рыночная экономика не обеспечивает полной занятости населения. В ней неизбежна вынужденная безработица. Поэтому государство стремится обеспечить полную занятость трудоспособного населения, регулирует рынок рабочей силы, для чего создает соответствующие службы занятости, организует новые рабочие места, переподготовку и переквалификацию рабочей силы и т. д.

В сферу деятельности государства входит и регулирование цен. Значимость данной функции велика, поскольку динамика и структура цен объективно отражают состояние экономики. В свою очередь, цены активно влияют на структуру хозяйства, инвестиционный процесс, устойчивость национальной валюты, социальную атмосферу. В связи с этим государство обязано влиять на цены, используя различные методы воздействия, проводить определенную политику ценообразования. Например, в любой стране имеется множество товаров и услуг, цены на которые определяются государством: тарифы на железнодорожные перевозки, электроэнергию и др. Зачастую государство предоставляет ценовые субсидии, специальные доплаты производителям социально значимых товаров, устанавливает так называемые лимитные цены, определяя только их верхние границы.

Одной из основных функций государства является обеспечение правовой базы деятельности хозяйствующих субъектов. Государство в лице его органов разрабатывает и принимает законодательные акты, регулирующие экономическую деятельность в стране и ставящие экономических субъектов в равные условия. Оно определяет права и формы собственности, правила ведения предпринимательской деятельности, устанавливает условия заключения и выполнения контрактов, взаимоотношений, профсоюзов и нанимателей, предупреждает злоупотребления, обеспечивает защиту потребителя. Для контроля за соблюдением законов создаются специальные органы, принимающие действенные меры к нарушителям.

Государство участвует в экономике практически повсюду, становясь все более активными участниками рыночных отношений. Оно использует различные методы регулирования экономической жизни.

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

2. Финансово-экономические методы. К ним относятся прежде всего налоги. Увеличивая или уменьшая размер налогов, государство либо способствует развитию производства, либо тормозит его. Государство оказывает определенное влияние на экономику при проведении своей денежной политики. Под денежной политикой понимают политику государства по управлению денежной массой и кредитами. С ее помощью банк либо ограничивает, либо расширяет возможности получения предпринимателями кредита на развитие производства

Государство также может помочь товаропроизводителям, вводя таможенные пошлины. Пошлина — это специальный налог государства на товары, покупаемые за границей. Он вводится для того, чтобы импортные товары были дороже отечественных и потребители выбирали последние. Тем самым государство, с одной стороны, сдерживает импорт, а с другой — защищает соответствующие отечественные отрасли. К этой же группе относятся налоги, бюджет, государственные инвестиции и др.

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

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Калмыкова Карина

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Шохина Л.Л.

В современном мире, где каждый день на пути компании или организации встречается множество конкурентов, где, чтобы добиться успеха, нужно, идти в ногу со временем, роль менеджмента поистине значительна, ведь суть менеджмента в том, чтобы добиться конечного результата деятельности организации с максимальной отдачей на каждом этапе процесса управления и минимальными издержками. Роль менеджмента заключается в обеспечении стабильного функционирования процесса управления предприятием.

Под эффективностью конкретного менеджера подразумевается целый комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения управленческих функций.

К профессиональным качествам менеджера относят: профессиональную и управленческую компетентность; способность эффективно действовать в условиях рынка; умение стратегически и аналитически мыслить, предвидеть последствия решений; умение осуществлять всесторонний анализ ситуации; способность принимать решения в условиях риска и неопределённости; умение работать в команде; стрессоустойчивость и самообладание; организаторские и коммуникативные способности; уверенность в себе и организации на достижение успеха; нравственно-этические качества; креативность, творческие способности.

Особо можно отметить роль коммуникативного качества в работе менеджера, так как любой руководитель значительную часть своего рабочего времени тратит на деловое общение с партнёрами, клиентами, сотрудниками, вышестоящим руководством. Следовательно, эффективность конкретного руководителя в деловых коммуникациях становится залогом его эффективной работы. Поэтому формирование в себе качеств, которые являются необходимыми для успешной деятельности, является одним из обязательных условий работы менеджера над собой.

Все менеджеры имеют возможности развивать и повышать эффективность своей работы. Однако первое, с чего начинается управленческая эффективность, – это изучение, осознание и преодоление своих ограничений. Ограничения, в данном контексте, – это факторы, которые сдерживают личностный потенциал и препятствуют успеху и личностному росту.

Анализ собственной эффективности менеджеров, современные требования к его личным качествам определяют следующие основные компоненты:

- эффективность целеполагания (умение определять приоритеты к работе, развитые навыки практических способов планирования, контроля достижения собственных целей);
- эффективность использования рабочего времени (владение навыками тайм-менеджмента);
- эффективное решение проблем (наличие личной готовности к разрешению проблемных ситуаций);
- развитая социально-психологическая компетентность (владение знаниями в области коммуникаций, развитый социальный интеллект);
- стрессоустойчивость, умение владеть собой и ситуацией (освоение технологий стресс менеджмента);
- эффективность собственного имиджа (формирование собственного имиджа и развитие навыков управления им).

Можно выделить следующие направления в работе по повышению личной эффективности руководителя:

1. Формирование умений и качеств, которых у менеджера нет, но которые ему необходимы.

2. Развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить, их совершенствование целенаправленно.

3. Устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности менеджера и мешающих профессиональному росту.

Действенную помощь в реализации предлагаемых направлений способны оказать технологии самоменеджмента, так как это ключевая техника, способствующая повышению собственной эффективности.

Но существуют и противоречия, которые ограничивают развитие рынка. Наука и образование, к сожалению, очень автономны по отношению к рынку труда профессиональных менеджеров и, как следствие, вузы учат по стандартам, а организации загоняют в профессиональные «шаблоны» и алгоритмы профессиональной деятельности. В этой связи, даже незначительные отклонения от поставленных задач зачастую ставят менеджеров в тупик и вызывают затруднение в самостоятельном выборе альтернативного решения. В вузах практически не формируют такую компетентность как «управленческая самостоятельность», которая, по мнению большинства работодателей, и является наиболее ценной. Оперативный характер деятельности менеджеров по факту превращается в стагнационный процесс «согласований» самых простых управленческих действий.

Таким образом, деятельность менеджера как объекта управления представляет собой совокупность определенных качеств, характеристик индивида и объективно существующих возможностей их использования или изменения для достижения поставленных им карьерных целей четко демонстрируя перспективу и вознаграждение в конкретной организации, поощряя личностное и профессиональное развитие.

В заключение, можно отметить, что работа менеджера является связующим звеном и неотъемлемой частью в современных организациях.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ДНР

Карпенко Михаил

Макеевский лицей № 2 «Престиж»

Научный руководитель: Попович Е.А.

Экономическая блокада со стороны Украины, постоянно возобновляющиеся военные действия привлекли к замораживанию экономических связей, что в свое время повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с Донетчины. Подобная нестабильность спровоцировала безработицу, повлияла на спрос предложения на рынке труда в Республике, вызвало понижение зарплат. Но особенно сложно сегодня, найти постоянную работу молодежи и вчерашним выпускникам с высшим образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность.

Целью данной работы является изучение проблемы молодежной занятости в ДНР, ее пути возникновения и способы решения. Соответственно, задачей

работы стало: выяснение понятий «молодёжь», «безработица» и «занятость», выявление проблем молодежной безработицы с их решением и нахождение перспектив трудоустройства для молодежи.

Методами решения поставленной задачи являются: 1) статистический метод; 2) социологический метод. В ходе данной работы были изучены следующие материалы: Закон ДНР «О занятости населения», «Перечень вакансий республиканского центра занятости ДНР», работы по системе образования, профессиональной подготовке Г. Н. Александрова, Ю. К. Бабанского, А. Н. Комозина, В. А. Оссовского, Л. Я. Рубина. Л.А Козлова, Л.Э Самуйловой, Ю.А. Логиновой.

Предмет исследования: проблема трудоустройства молодежи.

Объект исследования: Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для создания кадрового состава и развития кадрового потенциала предприятий.

Молодежь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей [1, с.154]. Термин «молодежь» трактуется различным образом. Как правило, молодежью признают социально-возрастную группу в возрасте от 14 до 30 лет (возрастная классификация ООН – 14–25 лет) [2, с. 28]. Только по официальным данным Центра занятости ДНР с января по июнь 2016 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет что составляет 44%. Кроме того за этот период только 8 785 человек из 34, 9 тысяч безработных нашли постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения, привлекается для работ временного характера с минимальной оплатой труда в 2000-2500 рублей. На такую зарплату практически нереально прожить при нынешних ценах [3].

В настоящее время особых усилий требует восстановление и реформирование имевшейся к 2014 г. системы профессиональной ориентации, образования, повышения квалификации и переподготовки кадров. Определённая работа в ДНР в этом направлении уже проводится. Республиканский центр занятости Министерства труда и социальной политики оказывает содействие гражданам в поиске подходящей работы и предоставляет работодателям услуги по подбору работников. В структуру Республиканского центра занятости входит 13 городских и 4 районных центров занятости, а также Донецкий центр профессионально-технического образования. 29.05.2015 был принят закон «О занятости населения». Этот нормативный документ гарантирует реализацию конституционных прав населения ДНР на труд и социальную защиту от безработицы. Помощь гражданам в трудоустройстве оказывает и действующее при Комитете социальных коммуникаций Первое Республиканское Кадровое Агентство. Все соискатели имеют возможность выслать в его адрес своё резюме по электронной почте или обратиться по соответствующим номерам телефонов, информация о которых распространяется с помощью социальных сетей. Разумеется, как и до начала

военного конфликта, для трудоустройства соискателей в любой отрасли требуется соответствующий опыт работы. В нынешней сложной обстановке денежных средств и временного ресурса на качественное профессиональное обучение и переподготовку выпускников различных учебных заведений хронически не хватает. Эффективным путем решения данной проблемы будет взаимодействие и сотрудничество всех структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи [4, с. 173]. Отдельного внимания заслуживает практика набора в ДНР волонтеров. Представляется, что это не только позволит привлечь выпускников к участию в социально - значимых городских и областных программах, но также выработать систему содействия их трудоустройству. Для эффективности принимаемых решений и составляемых программ особое внимание должно уделено повышению мотивации работодателей в части приема на работу молодежи и представителей социально незащищенных слоев населения. Например, предоставление льготы работодателю по уплате налога в случае трудоустройства молодых специалистов могло бы сократить уровень безработицы среди молодежи и одновременно уменьшить расходы на выплаты пособий по безработице. Выше приведенные решения данной проблемы помогут снизить процент безработицы среди молодого населения.

Список использованных источников

1. Захаров М.И. Управление трудовыми ресурсами: / Под ред. М.И. Захаров. – М.: ПРИОР, 2009.-467 с
2. Ростовская Т.К. О развитии системы защиты прав несовершеннолетних и молодежи // Вопросы ювенальной юстиции. 2010. № 3.
3. «Республиканский молодежный центр труда трудоустроил в ДНР более 300 молодых специалистов». Код доступа: <https://dan-news.info/obschestvo/respublikanskij-molodezhnyj-centr-truda-trudoustroil-v-dnr-bolee-300-molodyx-specialistov.html>
4. Козлова Л.А. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании. 2010 г. – 237 с. // <http://www.smartcat.ru> (дата обращения: 15.06.2014)
5. Закон ДНР «О Занятости населения». – Режим доступа: http://rcz-dnr.ru/assets/adds/norm_docs/09_06_15_zakon_DNR_o_zanayatosti_naseleniya.p
6. Перечень вакансий республиканского центра занятости ДНР. – Режим доступа: <http://rczdnr.ru/assets/adds/vacansy/vacancy06112015.pdf>.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Карник Ирина

МОУ «Школа № 90 г. Донецка»

Научный руководитель: Тарбаев А.Д.

Трудовой коллектив – трудящиеся граждане, своим трудом участвующие в деятельности предприятия или производства. Они объединены общей работой, интересами и целями. Отношения в трудовом коллективе, как и в любом другом коллективе, имеет свои особенности: трудоспособность, общение

трудящихся между собой в рабочее и не рабочее время, формирование и развитие отношений между работниками и работодателем и пр. Эта тема остается актуальной и в наши дни, поскольку трудовые отношения продолжают совершенствоваться. От внутриколлективных отношений, слаженности работы, зависит успех деятельности предприятия, расширение производства, улучшение качества производимого товара и оказания услуг, что безусловно влияет на экономику предприятия, и оказывает влияние на регион. Однако отношения людей в коллективе зависят от многих факторов.

1. Рабочие и их трудоспособность. Любому работодателю выгодно иметь профессиональных работников с опытом трудовой деятельности, которые будут раскрывать свой потенциал на благо производства. Основными факторами трудоспособности являются: профессионализм, стрессоустойчивость, умение находить выход из нетипичных ситуаций. Поэтому в большинстве случаев при приеме на работу приветствуется наличие трудового стажа и опыта работы по специальности. Однако, не следует пренебрегать молодыми кадрами без опыта работы, поскольку их активная жизненная позиция, инициативность, целеустремленность также могут оказать положительное влияние на деятельность коллектива, принести новые веяния во взаимоотношениях.

2. Внутриколлективное общение. Общение в коллективах присутствует всегда и в любых ситуациях. Другой вопрос – какое это общение: дружеское, чисто деловое, или общение «на штыках», когда отношения прибывают на грани вражды. В большинстве случаев это зависит от самих сотрудников и их личностных качеств. Однако какими бы ни были отношения между работниками в коллективе, они не должны влиять на конечный результат: дружба не должна потакать бездарности, а личное неприятие угнетать талант. Увы – это идеальная модель производства и в жизни так бывает редко. В таких случаях решить проблему сможет грамотный руководитель, владеющий основами психологии, либо приглашенный психолог, проведения психологических и личностных тренингов (последнее в нашем государстве на практике применяется недостаточно, серьезно к психологической совместимости кадров относятся редко).

3. Отношения с работодателем. Работодатель обязан:

- предоставить работнику работу по определенной специальности;
- обеспечить безопасные и комфортные условия труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и материальные поощрения за эффективный труд.

Работник обязан:

- в полной мере выполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, устав организации.

При этом соблюдение субординации в коллективе является необходимостью для поддержания внутреннего порядка. Какими бы положительными не были отношения между руководителем и подчиненным, не

стоит забывать о том, что каждый человек на своем месте должен качественно и своевременно выполнять возложенные обязанности, понимать возможную ответственность за их невыполнение, особенно если это привело к материальному ущербу или к несчастному случаю.

4. Развитие трудового коллектива.

В развитии трудового коллективе выделяют три этапа:

Первый этап – подготовительный, который состоит в создании необходимых материально-технических и организационных условий, предшествующих фактическому складыванию коллектива. На этом этапе осуществляется стратегическое планирование, в соответствии с которым осуществляются финансовые вложения, принимается персонал, уточняются должностные обязанности и т. д.

Второй этап — организационный, который заключается в оптимизации условий эффективного существования. На этом этапе коллектив как таковой уже существует, но климат в нем только формируется, традиции вырабатываются, система поощрений и наказаний только регламентируется. На этом этапе очень важно правильно выстроить работу организации, чтобы она гармонично функционировала и не требовала серьезного вмешательства в процессы повседневной работы.

Третий этап — воплощение стабильной трудовой деятельности, на котором корпоративные мероприятия, осуществляемые руководителем и специалистами по кадровой политике, отодвигаются на второй план под воздействием устоявшегося коллектива, или наиболее активной его части. Межличностные отношения в таком коллективе становятся основой эффективной деятельности, что позволяет решить основные проблемы организации в духе взаимной заинтересованности достижения поставленных целей.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Кащеева Ирина

МОУ «Школа № 66 г. Донецка»

Научный руководитель: Харьковская А.В.

Молодежь является частью любого общества. Она усваивает и наследует его материальные и духовные ценности, перенимает характер его отношений. И уровень этого воспроизводства зависит от взгляда общества на молодежь, от ее реального социального статуса.

Что представляет собой молодежь? Это социальная группа, определяемая возрастом. Для нее характерна постоянная и активная учеба, начало и развитие рабочей карьеры. Еще характерна особая форма организации, которая определяет стиль жизни, мышления и поведения молодых людей. Специфика молодёжи заключается в том, что ей необходимо накопить социальный опыт, социально адаптироваться в условиях самостоятельной «взрослой» жизни. В фазе молодости завершается индивидуализация личности, оформление её

жизненных установок и целей. Благодаря этому происходит утверждение в сознании и поведении устойчивых ценностных ориентации, образцов поведения. Молодежь - это одновременно объект и субъект социальной жизни. И в любом конкретном обществе по отношению к молодежи складывается вполне определенное, но не всегда благоприятное отношение.

Однако, молодежь является не только объектом воспитания, образования и социализации. Она - основной инновационный потенциал экономического развития общества. Данная группа населения, составляет значительную часть трудовых ресурсов. Вот и получается, что эффективность экономики зависит от доли молодого населения как в его общей численности, так и в общем объеме трудовых ресурсов. Поэтому исследования качеств трудового потенциала молодежи необходимы. Актуальным также является рассмотрение вопросов реализации трудового потенциала молодого поколения, что позволит выявить основные причины его недоиспользования.

На сегодня ситуация в сфере развития молодого поколения неоднозначна. С одной стороны, это самая мобильная часть общества, среди которой весьма быстро происходит подъем профессионального уровня и служебной карьеры. С другой стороны уровень безработицы среди молодёжи региона выше, чем среди населения в целом. Это связано с тем, что молодые люди не имеют практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточен). Кроме того, они предъявляют высокие требования к оплате труда, что делает проблематичным выбор подходящей работы. Как следствие, снижается социальный статус молодежи, сужаются возможности доступа к материальным и культурным ценностям при одновременном расширении преступности и девиантного поведения

Результаты социологических опросов показывают, что к числу ключевых барьеров, препятствующих самореализации в трудовой деятельности, сами молодые люди относят: недостаток профессиональных знаний (18%), работу не по специальности (16%), неудобный график работы (12%), несоответствие работы способностям и склонностям (12%), а также отсутствие интереса к работе (11%).

Недостаток профессиональных знаний приводит к несоответствию квалификации работников требованиям рабочих мест. Это сказывается на их трудовой активности и, в частности, интеллектуальной деятельности.

В молодежной среде широко распространена практика трудоустройства не по специальности. Основными причинами ее являются неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем; отсутствие возможности получения высокого дохода и перспектив профессионального роста в будущем. Несоответствие работы способностям и склонностям также способствует утере интереса к ней. При этом знания, умения и навыки, полученные молодым человеком в процессе образования, также не будут реализованы в полной мере.

Таким образом, анализ социально-трудоустройства молодежи крайне важен, поскольку он может служить основой для корректировки и разработки государственной социальной политики в этом направлении.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Климова Мария

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Известно, что город Донецк - это крупный промышленный центр с предприятиями различной структуры и сферы деятельности. Многие крупнейшие отрасли: энергетика, все виды транспорта, вся легкая промышленность, значительная часть машиностроения, химическая отрасль и ряд других отраслей, нуждаются в коренной модернизации, в переходе на новые поколения техники, на новый технологический уклад, давно используемый в развитых странах.

Цели модернизации предприятий:

- выпуск новой продукции или продукции с улучшенными характеристиками;
- повышение эффективности парка технологического оборудования;
- сокращение длительности производственного цикла изготовления продукции;
- сокращение потерь (производительных и непроизводительных);
- сокращение себестоимости изделия (за счет применения прогрессивных технологий материалов, экономии энерго- и трудовых ресурсов).

На сегодняшний день, предприятия должны осуществить комплексную модернизацию производства и его переориентации на выпуск инновационной и конкурентноспособной продукции.

Модернизация промышленного производства представляет собой многогранный процесс комплексных инноваций с целью перехода предприятия на новый качественный уровень.

На мой взгляд, существует два направления комплексной модернизации современного промышленного предприятия - технологическая модернизация и модернизация технологий работы с персоналом.

Технологическая модернизация предполагает подтягивание промышленности до современных стандартов, которые задаются странами - лидерами технологического прогресса. Способ модернизация посредством использования российского оборудования, как я выяснила, сегодня является наиболее распространенным вследствие дешевизны.

Модернизация технологий работы с персоналом немаловажный фактор формирования полноценной модернизации на предприятиях. В настоящее время, кадры (состав работников той или иной отрасли деятельности, производства) являются основой любого предприятия. Однако, на многих промышленных предприятиях остро стоит проблема старения кадров и привлечения молодых специалистов. Для этого предприятиям необходимо формировать и поддерживать кадровый потенциал.

Я считаю, для того чтобы получить желаемый результат от модернизации производства необходимо применить целый комплекс мер и одной из главных является формирование рациональной структуры источников финансирования модернизации на предприятии. Внутренними источниками финансирования

являются прибыль и амортизация. Внешними источниками являются государственная политика, заемные средства, лизинг (аренда имущества с правом последующего выкупа).

Проанализировав процессы технологической модернизации современных предприятий, которые в данный момент работают в Донбассе, можно сделать вывод о том, что остро стоит проблема нехватки денежных средств на осуществление модернизации. Ограниченность собственных средств препятствует приобретению нового оборудования и позволяет лишь устранять неполадки в действующем производстве. Для привлечения заемных средств требуется качественная проработка инвестиционных проектов, чтобы доказать инвестору привлекательность вложения средств.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС

Коваленко Анастасия

МОУ «Средняя школа №1 г. Снежное»

Научный руководитель: Кузнецова А.П.

Каждый год появляется новая музыка, которая не покидает долгие времена, фильм, который смотрят 5 раз в день в течении месяца или книга, которую читают по десятому кругу. Если посмотреть шире, то такое же явление можно зависеть и в городе и в стране, не смотря на какой широте и долготе они расположены. Каждый год появляется новинка-инновация, и это мелочь приносит огромные доходы государству. А если преподнести миру не единичный пример, а целый комплекс инноваций или инновационный бизнес, то экономика сразу поднимет все кривые графиков вверх.

За сложным принципом работы каждой инновационным предметом или бизнесом стоит самая обычная фантазия человека и усердный труд, чтобы привести свои мысли в действие. Каждый человек способен создать сумасшедшую идею, которая поможет стране, но я считаю, таких инноваторов, как дети лучше быть не может. Мы думаем, что их детские рисунки – это просто игрушки, но в их глазах и мыслях загораются такие идеи, что если их разработать и привести в исполнение, это будет грандиозно.

И именно сегодня за счет инноваций на 60-100 % ВВП растет в каждой промышленно развитой стране. Большая часть экономического роста США, Японии, России достигает не за счёт труда и капитала, а благодаря научно-техническому прогрессу. Успех инновационной экономики во многом зависит от состояния и развития малого предпринимательства, которое, несомненно, является источником инноваций, знаний и технологий.

Не следует путать малый бизнес и инновационное предпринимательство.

Новацией называют любое новшество, инновацией - новшество, что стало предметом, который большинство стран использования для промышленных или потребительских целей. Из этого следует, что инновационный бизнес - это бизнес, который использует новые подходы, сырье, идеи, продукты, для

увеличения доходов в государстве, чтобы удовлетворить потребности, на которые начинает формироваться спрос.

Малый бизнес много значит в формировании материальной основы благосостояния и стабильности населения страны. Значимая роль малого бизнеса - достижение конкурентоспособности продукции, услуг на внутреннем и внешнем рынках. При этом важнее всего остается уметь передавать эти технологии на рынок, успешно их использовать на практике, быстро превращать их в нужную для потребителей продукцию или услугу.

Одну из важных ролей при создании рабочих мест, в том числе и для высококвалифицированных рабочих играет малый бизнес.

Он формирует условия для того, чтобы раскрыть всю свою индивидуальности личности, и быстро реагировать в смене потребностей человечества.

Для того, чтобы открыть малые инновационные предприятия требуется намного меньше затрат. Они предоставляют больше возможностей в сжатый срок, чтобы изменить профили производства на новой технической основе. Кроме того, как выпускать качественную продукцию эти предприятия не могут найти других средств чтобы выйти на рынок и сохранить своих позиций, поэтому они и внедряют новшества. В таких жестких и суровых конкуренциях на рынке остается мало способов чтобы выжить, когда твое малый бизнес выпускает небольшие объемы производства. И единственное, что остаётся - это процесс совершенствования производимой продукции и услуг, какие предоставляет твой бизнес. Повысить эффективность производства малого предприятия могут высокая мотивация предпринимательской деятельности, оперативность, низкий уровень расходов благодаря прямым контактам с контрагентами.

К особенностям малого инновационного бизнеса можно отнести:

- высокий риск;
- долгий путь от идеи до её реализации;
- низкая выживаемость новых фирм;
- инновационная невосприимчивость российской промышленности.
- Минусами деятельности малого бизнеса являются :
- слабая поддержка государства;
- узкие возможности повышения финансирования ;
- малоквалифицированный уровень менеджмента;
- узкая специализация работников.

Но, несмотря на это, отличительной чертой малого инновационного бизнеса является эффективность освоения инноваций. И примером этого является то что Отношение числа нововведений к числу научного персонала в зарубежных инновационных фирмах выше в четыре раза, чем в организациях крупного бизнеса.

СЕРТИФИКАЦИЯ ПРОДУКЦИИ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Кондрашов Алексей

МОУ "Школа № 150 г. Донецка"

Научный руководитель: Кобец С.А.

В современных условиях сертификация является важным направлением в формировании рыночной экономики, развитии внешнеэкономической деятельности предприятий, обеспечении условий, необходимых для присоединения государства к международным системам сертификации. Сегодня сертификация направлена не только на улучшение качества продукции, но и на защиту потребителя от некачественных товаров.

Целью статьи является изучить особенности существующей системы сертификации предприятий угольной промышленности и предложить рекомендации по усовершенствованию данного процесса. *Объектом исследования* выступает процесс сертификации качества угольной продукции. *Предметом исследования* является направление усовершенствования сертификации продукции на предприятии.

При решении первой задачи исследования, на основе систематизации теоретико-методологических основ процесса сертификации продукции выявлено, что в целом сертификация является формой подтверждения соответствия, ей принадлежат определенные объекты, при сертификации подтверждается соответствие требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводам правил или условиям договоров. Сертификация направлена на достижение следующих целей: подтверждение соответствия качества продукции, заявленных изготовителем; создание необходимых условий для деятельности предприятий и организаций на товарном рынке; упрощение экспорта и импорта продукции, повышения ее конкурентоспособности; помощь потребителям в выборе продукции или услуг; контроль безопасности продукции для окружающей среды.

В международной практике сертификация продукции является естественным процессом для предприятий во всех отраслях промышленности, что подтверждается международной нормативной базой. В первую очередь, сертификация призвана содействовать развитию международной торговли. Поэтому, одним из направлений улучшения деятельности предприятия и повышения его конкурентоспособности в отрасли как на внутреннем рынке и особенно на внешнем, необходимо пройти процедуру и получить международный сертификат ISO.

В ходе решения 2 задачи была проведена оценка экономического состояния ПАО «Шахтоуправление Донбасс», в результате было выявлено, что в исследуемом периоде значительно выросли убытки предприятия, показатели ликвидности, рентабельности, автономии находятся ниже нормативных значений.

Исследование организационных аспектов внешнеэкономической деятельности предприятия позволяет сделать вывод о незначительных ее масштабах, поскольку экспортные поставки осуществлялись до 2012 г. в Россию, а на сегодняшний день они приостановлены по причине отсутствия

возможностей организации этого процесса в условиях социально-экономической нестабильности.

Предприятие ПАО «Шахтоуправление Донбасс» имеет сертификат генетических, технологических и качественных характеристик №1. Данный сертификат выступает подтверждением представительности предприятия, занимающейся поставкой угля. Наличие такого сертификата дает предприятию следующие возможности: твердые позиции на отечественном рынке угольной промышленности; значительный опыт поставок угольной продукции; повышение конкурентоспособности; детальное распределение между сотрудниками организации ответственности, полномочий и обязанностей.

Для более успешного функционирования на внешнем рынке ПАО «Шахтоуправление Донбасс» необходимо получить международный сертификат ISO, т.к. у предприятия могут возникнуть следующие проблемы при осуществлении ВЭД:

вся система в мире основана на том, что деятельность на предприятии задокументирована и сертифицирована. Часто технология не соответствует документам. Прежде чем задокументировать, необходимо многое менять на предприятии;

проблематика современного менеджмента. Недостаточная эффективность организационной структуры и методов менеджмента;

признание или взаимное признание результатов сертификации ведущими внешнеэкономическими партнерами.

При решении 3 задачи на основании выявленных недостатков функционирования системы сертификации ПАО «Шахтоуправление Донбасс», были предложены пути ее усовершенствования. Так в первую очередь была предложена последовательность получения предприятием сертификата ISO 9001.

Так же было обосновано, что компании имеют разные условия по выдаче сертификатов. Анализ условий свидетельствует, что компания «SERCONS» является более выгодным, так как предоставляет услуги по наиболее выгодным тарифам и за более короткий срок. Компания «SERCONS» готова оперативно и что немаловажно, качественно решить все вопросы касающиеся сертификации. Так же после выдачи сертификата предоставляет бесплатные консультации по любым интересующим вопросам.

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ В МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Кононенко Екатерина

МОУ «Гимназия №92 г. Донецка»

Научный руководитель: Шерстюк Ю.Н.

Донецкий экономический район - мощный территориально-производительный комплекс. Выгодное географическое положение, близость источников сырья и рынков сбыта продукции, многоотраслевая промышленность, развитая сеть транспортных коммуникаций, высокая

плотность населения района выделяют его среди других экономических районов страны. По уровню техногенной нагрузки на окружающую среду регион занимает одно из первых мест в Европе и мире. Большинство отраслей специализации - угольная, черная металлургия, машиностроение, химическая, нефтехимическая - имеют межрегиональное и международное значение

По мощности и разнообразию минеральной базы Донбасс почти не имеет аналогов в Европе. Донецкая минеральная поликомпонентная зона характеризуется наибольшим уровнем сосредоточения ресурсов. В ее составе присутствуют основные виды топливно-энергетических ресурсов, в первую очередь, каменный уголь разнообразного марочного состава - от высококалорийных антрацитов и других менее ценных энергетических сортов, до очень дефицитных. Месторождения нефти, природного газа и газового конденсата так же имеют место в регионе. Рудные полезные ископаемые Донбасса представлены значительными запасами ртутных руд (Никитинское месторождение). В регионе разведаны запасы маломощных железных руд, месторождения которых имеют местное значение и сейчас не разрабатываются. Донецкий экономический район имеет мощные запасы нерудных полезных ископаемых. В Донбассе сосредоточены основные запасы и добыча огнеупоров.

Предприятие — самостоятельный, организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги.

Модернизация — (от фр. *moderne* современный) стремление государства, политической системы общества приблизить менее развитые страны к лидерам. *Модернизация производства* – это частичное, полное или комплексное обновление оборудования и систем управления на предприятии. После проведения реконструкции технологической линии существенно увеличиваются функциональные возможности агрегатов, а значит, повышается их производительность.

Говоря о действиях, которые я могу предложить в качестве модернизации предприятий нашей Республики, могу выделить несколько пунктов:

1) Улучшение работы отдела кадров. Многие работники жалуются на отношения внутри коллектива. Я считаю, что урегулирование всех конфликтов и повышение сплоченности коллективов даст более продуктивную работу.

2) Закупка нового оборудования. Конечно, для осуществления этого пункта сначала нужно найти спонсоров. Дело всё в том, что на большинстве наших предприятий отсутствует оборудование, выпускающее продукты, соответствующие современным мировым стандартам. В связи с этим наша продукция не является конкурентоспособной на мировом рынке.

3) Возможна разработка некоего новшества, которое придаст изюминку предприятию и региону в целом.

Вывод. «Под лежащий камень вода не течет» - гласит народная мудрость. Нам нужно развиваться, внедрять новые технологии, не теряя старых навыков. Мировой рынок идёт вперед, и нам следует идти за ним!

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

Кононченко Алина

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Менеджер персонала, или HR-менеджер (от англ. humanresources — человеческие ресурсы), — профессия сравнительно новая. Часть функций, которые выполняет «эйчар» (сленговое название HR-менеджера), перешла к нему от его советских предшественников — инспекторов по кадрам. Последние, как правило, вели кадровое делопроизводство и следили за соблюдением норм КЗоТа(кодекс законов о труде).

Менеджер персонала делает то же самое, но это только малая часть его задач. Главная цель его деятельности — совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и трудового потенциала со стратегией и целями компании.

Перед ним стоит широкий круг задач. Менеджер персонала осуществляет весь цикл работ с персоналом: от изучения рынка труда и найма персонала до увольнения или ухода на пенсию. Он разрабатывает стратегию управления персоналом, кадровую политику и планирование кадровой работы; обеспечивает организацию кадрами необходимой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; анализирует кадровый потенциал, прогнозирует и определяет потребность в рабочих кадрах и специалистах; проводит маркетинг персонала; поддерживает деловые связи со службами занятости; планирует организацию и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей; комплекзует руководящими, рабочими кадрами и специалистами организацию с учетом перспектив ее развития; и др.

Обязанности менеджера персонала:

1. Наблюдение за рынком труда, информирование руководства компании о сложившейся на рынке ситуации с кадрами и средней заработной платой.

2. Оперативный поиск и подбор нужных предприятию специалистов. Планирование потребности в кадрах на ближайшую и дальнюю перспективу. Создание кадрового резерва.

3. Создание системы мотивации труда. Если материальная мотивация, по большому счету, зависит от руководства компании, то систему нематериальной мотивации должен создавать именно менеджер по персоналу.

HR-менеджер — создатель и главный блюститель корпоративной культуры. По сути, именно он формирует трудовой коллектив (групповые и личностные взаимоотношения, социально-психологический климат, единство методов и умений в достижении конечной цели, личная и коллективная заинтересованность в конечных результатах труда). Менеджер персонала организует профессиональную и социально-психологическую адаптацию новых специалистов, организует работу по их закреплению и использованию; по оценке, формированию кадрового резерва, аттестации персонала, по применению практической психологии в регуляции

организационных взаимоотношений, в диагностике социальных ситуаций; разрабатывает и применяет современные методы управления персоналом; управляет личными и деловыми конфликтами и стрессами; участвует в обеспечении психофизиологии, эргономики и эстетики труда; организует работу с увольняющимися работниками.

Одной из самых важных обязанностей менеджера персонала является обучение кадров. Организация тренингов, обучающих семинаров, курсов повышения квалификации — это тоже забота HR-менеджера.

Предоставление консультативных услуг в области управления человеческими ресурсами руководителям всех рангов, подготовка отчетов по соответствующим вопросам.

Персонал менеджеры нужны далеко не всем организациям. В небольших фирмах кадровое делопроизводство зачастую ведет секретарь, а другие функции при необходимости могут быть распределены между остальными специалистами.

Существует норматив — один менеджер персонала необходим на 80-100 сотрудников. Если на предприятии работает более 150 человек, одного менеджера персонала уже недостаточно. В крупных компаниях в службе персонала могут работать 10-15 менеджеров, каждый из которых отвечает за отдельный участок работы: один — за наем персонала, другой за обучение и т.д..

Профессиональные качества менеджера по персоналу. Менеджер персонала должен хорошо знать, какими личными качествами и профессиональными навыками должен обладать претендент на ту или иную должность. То есть он должен уметь составить профессиограмму на каждое рабочее место.

Менеджер персонала должен профессионально владеть навыками общения. Прием персонала на работу начинается с собеседования, успех проведения которого становится залогом дальнейшей эффективной работы сотрудника.

Исходя из этого, немаловажно уметь снять с собеседника напряжение, расположить его к доверительной беседе, не принимать во внимание первое впечатление о кандидате, дать ему высказаться, не допускать отклонения разговора от основного направления и т.д.

Менеджер персонала должен обладать специальными социально-психологическими знаниями, чтобы создать благоприятный климат в коллективе, помочь каждому из сотруднику максимально раскрыться профессионально, проявить свои способности.

Менеджеру персонала требуются знания трудового законодательства и организации делопроизводства: правила оформления документов приема, перевода увольнения; ведение документации по отпускам и т. д.

ЗАДАЧИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ

Коринева Александра

МОУ «Гимназии № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Каждый в своем сердце найдет ценности, с которыми будет связан целый мир, он ни за что и никому не захочет его отдать. На дворе XXI век, век знаний и технологий. В это время каждый молодой человек пытается найти свое место в жизни, определить свои нравственные ценности, уметь противостоять негативным эмоциям и влияниям.

Чтобы пойти по правильному пути и «не упасть в пропасть», нужно начинать с самого себя, с формирования своего духовного капитала. В этом нам на помощь приходит учебное заведение.

Когда мы только начинаем познавать мир, наша душа, наши мысли как огромный лес, в котором нужно не заблудиться, найти нужную дорогу и выход из сложившейся ситуации. При этом каждый человек должен помнить, что без своего определенного старания в достижении той или иной цели, нужны не только старания, но и знания.

В жизни мы должны следовать известной мудрости «век живи - век учись». Те, кто постоянно добивается успеха, кто прислушивается к истинным советам, кто имеет огромное желание, кто постоянно совершенствуется, приобретая такие личностные качества, такие как сила воли, мужество, терпение, уверенность в своих силах, - достигают желаемого.

Стать действительно грамотным и нужным обществу тяжело. Единственным начальным этапом жизни, на котором необходимо взять много полезного и интересного, как для себя, так и для окружающих, являются школа, гимназия, лицей... Это самая первая ступень к нашему творческому развитию.

Поэтому мы должны взять максимум представленной информации, стараться превращать уроки в более интересное и занимательное. Известно, что человек формируется как личность с 13 лет, а я считаю, что человек начинает формировать их с самого детства.

Очень сложно в наше время «достучаться» до каждой личности: у каждого свои взгляды и принципы.

Молодому поколению наиболее полно нужно реализовать себя в общественной жизни, развиваться интеллектуально и социально: сформировать чувство ответственности и достоинства за выполнение своих будущих и настоящих обязанностей перед обществом.

Жизнь всегда заставляет человека совершенствоваться. Для молодежи очень важно, по какому пути пойдём именно «мы» - молодое поколение, надежда и будущее нашего государства.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ

Коринева Александра

МОУ «Гимназии № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Литовченко Н.А.

Цель работы: изучение характеристик деятельности HR-менеджеров (от англ. Human resources – человеческие ресурсы), а также целесообразных методов и направлений работы отделов менеджмента по набору персонала.

К сожалению, в настоящее время проблематичным остаётся вопрос эффективного подбора менеджеров в HR-отделы предприятий. Многие фирмы не анализируют свои позиции на рынке, не могут корректно выбрать методы подбора нужных специалистов и рациональной деятельности HR-отделов. По моему глубокому убеждению, именно это определяет невозможность достижения успеха в любой сфере общественной жизни. Так, история, которая, как известно, является учительницей жизни, свидетельствует об обладании врожденными качествами менеджеров многих великих личностей разных эпох: древнегреческий философ Платон (428-348 гг. до н.э.) дал классификацию форм государственного управления, Александр Македонский (356-323 гг. до н.э.) развил теорию и практику управления войсками, И.В. Сталин говорил: «Кадры решают все!» И с этим невозможно поспорить.

Сутью кадровой политики предприятия является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации и обеспечивающая оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численного и качественного состава сотрудников. Реализуется данная функция HR-подразделениями, которые разрабатывают регламентирующую базу, создают документооборот, внедряют новые технологии, призванные обеспечить компанию персоналом, способным работать на достижение стратегических целей. В связи с этим, в работе отделов по управлению человеческими ресурсами выделяют следующие направления:

- рекрутинг;
- адаптация;
- развитие персонала, что включает в себя аттестацию персонала, формирование и работа с кадровым резервом, обучение персонала;
- мотивация персонала, корпоративная культура;
- кадровое делопроизводство.

Принято считать, что менеджерам по персоналу должны быть присущи такие личностные характеристики как: амбициозность (каждый из них желает достичь зоны комфорта); нацеленность на развитие (они должны уметь менять себя и свои взгляды); стратегическое мышление и лидерский потенциал. Также менеджер должен быть открытым, проактивным, гибким, иметь четкую систему ценностей, ответственным, а также иметь влияние на своих коллег и подчиненных. Но приоритетные личностные характеристики будут зависеть от сферы деятельности предприятия, функциональной роли менеджера по персоналу и уровня развития фирмы.

Для решения проблемы подбора HR-менеджера предлагается разработать и усовершенствовать систему отбора и найма персонала путем интегрирования зарубежного (Америка, Европа) и отечественного опыта. Так, например, если для подбора молодых специалистов достаточно использовать стандартные методы анкетирования и интервьюирования, то для привлечения в штат фирмы топ-менеджера необходимо будет использование услугами рекрутинговых агентств и head-hunting (дословно "охота за головой"). По мнению автора, такая схема в современных, быстроменяющихся условиях является наиболее эффективной.

При найме сотрудников в отделы труда и заработной платы (ОТиЗ) следует отойти от стандартных методик (тестирование, метод рабочих заданий) и перейти к более современным, таким, как CASES (ситуационное интервью), так как именно они помогают глубже оценить кандидата и его поведение в реальных ситуациях. С помощью CASES мы можем определить степень конфликтности, агрессивности будущего сотрудника. Важно понимать, насколько те или иные качества, профессиональные навыки и знания могут быть значимыми в конкретной компании.

На мой взгляд, наиболее перспективным методом работы отделов менеджмента с персоналом является «кейс-технология».

Метод кейсов был впервые применен в Гарвардской школе бизнеса в 1924 году, чьи преподаватели быстро поняли, что нет учебников, которые будут подходить для аспирантской программы в бизнесе. Первым решением данной проблемы было интервью с специализированными практиками бизнеса и написание подробных отчетов о том, чем занимались менеджеры.

Методика кейс-интервью основана на построении определенных жизненных и бизнес ситуаций. Кандидату сначала задают ситуацию, а потом просят описать или продемонстрировать решения данной проблемы. Каждый кейс имеет четко поставленную цель. Обычно, целью методов кейсов, является выявление определенных знаний и профессиональных компетенций.

Выводы. Как известно, эффективность работы предприятия напрямую зависит от взаимодействия и интеграции трудовой деятельности работников, находящихся в штате. Зачастую люди не могут эффективно сотрудничать вследствие нерационального управления, которое должен обеспечивать отдел, занимающийся персоналом. Предприятиям стоит уделять значительное внимание анализу деятельности HR-подразделения и выявлять резервы, которые появляются в следствии нерационального подбора HR-менеджеров, недостаточной мобилизации и мотивации сотрудников на выполнение поставленных задач.

Необходимо повышать целесообразность и эффективность управления персоналом организации путем качественного подбора менеджеров в HR-подразделения. Это особенно важно для плодотворного развития нашей Молодой Республики.

**ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.
МОРАЛЬНЫЙ КОДЕКС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Коротыч Анжелика

МОУ «Школа № 13 г. Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Профессия «государственный служащий» возникла вместе с появлением первого государства. Все это время ее представители оказывают серьезное влияние на судьбы государств и народов. Опираясь на законы, государственные служащие регулируют отношения в обществе и формируют отношение к собственному государству по принципу: «каков чиновник - таково и государство».

Каждое государство, в силу своей специфики, вкладывает свой смысл в понятие «государственная служба». Донецкая Народная Республика - молодое прогрессивное государство с высокими моральными ценностями и передовым законодательством. В соответствии с ее законом «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», принятым 3 апреля 2015 года, государственные служащие - это представители государства, которые получают заработную плату из государственного бюджета.

Таким образом, государственные служащие являются «лицом» Республики, действуют от ее имени и формируют ее репутацию как оплота социальной справедливости. В связи с этим они должны действовать в строгом соответствии не только с нормами права, но и с нормами морали нашего государства. Такое соответствие возможно только в том случае, если каждый государственный служащий будет обладать набором соответствующих личных качеств. Для этого необходимо сформировать единые моральные нормы поведения государственных служащих ДНР, так называемый «Моральный Кодекс государственного служащего Донецкой Народной Республики», с помощью которого вузы смогут формировать мировоззрение будущих чиновников, а государственные предприятия - оценивать поведение своих сотрудников и осуществлять соответствующий подбор кадров.

**РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ
ОБЩЕСТВА**

Костюченко Анастасия

Донецкий политехнический техникум

Научный руководитель: Ткачёнок О.И.

Роль информационных технологий в развитии общества состоит в ускорении процессов получения, распространения и использования обществом новых знаний.

В истории развития цивилизации произошло несколько *информационных революций*, когда кардинальные изменения в сфере обработки информации

привели к преобразованиям общественных отношений, приобретению человеческим обществом нового качества.

Э.Тоффлер (книга "Третья волна", 1980 г.) рассматривает историю человеческой цивилизации в виде следующих друг за другом волн (аграрная, индустриальная, постиндустриальная).

Главной задачей аграрного общества было производство пищевых продуктов, чтобы просто прокормить население.

В индустриальном обществе все силы направлены на промышленное производство, чтобы произвести необходимые обществу товары.

Рост производства вызвал расширение корпораций. Если в начале века корпорации занимались лишь крупным производством (железными дорогами, добычей и переработкой нефти), то во второй половине века они захватили даже те секторы экономики, в которые традиционно занимали частные собственники или мелкие фирмы.

Техника, используемая в производстве, все более усложнялась, что вызвало потребность в квалифицированных кадрах и увеличило ценность научного знания.

Принятие решений требует информации. Все организации постоянно собирают информацию, проверяя ее точность и возможную пользу для корпорации. Бывают времена, когда точная информация может иметь решающее значение, особенно при тяжелом экономическом положении.

Законный сбор и обработка информации требуют охранительных мер. К промышленному шпионажу может привести отсутствие любой из следующих мер контроля за потерями: контроль за доступом и хранением документов, проверка персонала, контроль за посетителями, проверка клиентов. Неполное или неэффективное применение таких мер снижает их ценность.

Термин «постиндустриальное общество» наполняется новым содержанием — возрастает престиж образования, появляется целый слой квалифицированных специалистов, менеджеров, людей умственного труда.

Сфера услуг, науки, образования постепенно начинает преобладать над промышленностью и сельским хозяйством, где тоже активно используются научные знания.

Постиндустриальное общество уже обеспечено продовольствием и товарами, и на первый план выдвигаются различные услуги, в основном связанные с накоплением и распространением знаний.

В результате научно-технической революции произошло превращение науки в непосредственную производительную силу, которая стала главным фактором и развития общества, и его самосохранения.

Процессы, определяющие коренные изменения производительных сил общества, происходят на основе достижений совр. науки, на основе сращивания науки и техники, науки и материального производства.

Технические разработки становятся все более наукоёмкими, теоретические знания приобретают наибольшее значение. Распространение этого знания обеспечивает сверх развитая сеть коммуникаций.

Согласно новому исследованию Цифровой вселенной "Extracting Value from Chaos" ("Как получить пользу от хаоса"), которое IDC провело по заказу EMC, установлено, что во всем мире объемы данных удваиваются каждые два года – быстрее, чем по закону Мура.

Производство информационного продукта, а не продукта материального, служит движущей силой развития общества. Информация приобрела статус товара и сравнялась по значимости для общества с другими материальными ресурсами.

Предпосылкой для формирования рынка информационных услуг стало бурное развитие экономики в разных странах мира. С ростом экономики и усилением конкуренции общество осознает потребность в информационных ресурсах.

ФИНАНСОВАЯ ПИРАМИДА – МОШЕННИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ИЛИ СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ ДОХОДА

Кочетова Мария

Шахтерская гимназия

Научный руководитель: Зацаренко И.А.

XXI век является временем активного развития экономики, и в такой ситуации каждый должен располагать максимальным количеством достоверной информации об имеющихся рисках и опасностях на рынке финансовых инвестиций. Когда рушится какой-то инвестиционный проект, нередко о нем говорят, что это была финансовая пирамида. Однако не все осознают, что такое финансовые пирамиды, и может ли таковыми являться любая неустойчивая бизнес-модель. Поэтому стоит разобраться в терминологии, а заодно рассмотреть гипотезу - обречены ли все финансовые пирамиды на провал?

Есть несколько определений понятию «финансовая пирамида»:

– закон о борьбе с незаконной торговлей, финансовыми махинациями и отмыванием денежных средств гласит, что *Финансовая пирамида — мошенническая структура*, организаторы которой перераспределяют и используют в своих личных интересах средства, полученные от ее участников под обещание высоких процентов прибыли.

– в Экономическом словаре дается следующее определение: Финансовая пирамида — *способ обеспечения дохода* за счёт постоянного привлечения денежных средств от новых участников пирамиды.

Вся сущность пирамиды состоит в перераспределении вкладов между участниками. Иными словами, деньги, вложенные в такую организацию, не участвуют в производстве товаров или услуг, следовательно, их общая сумма не увеличивается. Меняются только владельцы средств. Пирамиды устроены таким образом, что только первые участники получают больше, чем внесли, а остальным ничего не достается.

Почему же люди добровольно вкладывают свои деньги в финансовые пирамиды? Таких причин несколько: жажда быстрой наживы, «запретный

плод», стадный инстинкт. Однако, пирамиды принесут доход только тем людям, которые успеют встать на вершину пирамиды вслед за организаторами. И если эти люди представляют, как заработать на пирамиде, то они вовремя выведут свои средства. Тогда все "заработанное" останется при них. Здесь нужен не азарт, а холодный расчет.

Существует два основных типа финансовых пирамид – многоуровневая (табл. 1) и по схеме Понци. Следует отметить их главные отличия:

1) В построении схемы многоуровневой пирамиды нет центра взаимодействия – каждый участник взаимодействует с «соседними» уровнями, а в схеме Понци организатор является центром взаимодействия – к нему стекаются все взносы и он организует выплаты.

2) В обоснованиях доходности многоуровневой пирамиды обычно явно указывается, что источником дохода являются вступительные взносы новых участников, в схеме же Понци организатор обычно придумывает историю о необыкновенной возможности для инвестиций.

3) В жизненном цикле многоуровневой пирамиды количество участников в схеме быстро растет – предел достигается быстро, а в схемах Понци продолжительность может быть долгой, например, если организатор убедит крупных участников постоянно вкладываться.

В то же время существует много общих признаков финансовой пирамиды. Наиболее характерными являются: необходимость вложения ощутимой суммы денежных средств, прибыль за счёт привлечения других людей, обещание больших процентов и быстрого возврата вложенных денег.

Таблица 1.

Расчёт прибыли финансовой пирамиды

| Этап | Суммарный доход | Расход | Чистая прибыль |
|---------------|-----------------|--------------|----------------|
| 1-й=4 чел | 4000 рублей | 0 рублей | 4000 рублей |
| 2-й=16 чел | 20000 рублей | 4000 рублей | 16000 рублей |
| 3-й...=64 чел | 84000 рублей | 20000 рублей | 64000 рублей |

Таким образом, чем больше человек вступает в пирамиду и приводит новых вкладчиков, тем выше её прибыль. Но и тем быстрее она рухнет, потому что количество человек, которые могут в нее вступить – конечно.

Как только приток новых вкладчиков прекращается – иссякает и денежный поток. Организаторы на этом этапе, как правило, исчезают. А последние вкладчики остаются ни с чем.

При изучении данного вопроса можно сделать вывод, что любая финансовая пирамида не сможет стать успешной, следовательно, её крах – неизбежен, что подтверждает выдвинутую гипотезу.

Крушения крупных финансовых пирамид оставляют обманутыми миллионы человек и приводят к серьезным и долгосрочным негативным социальным, экономическим и политическим последствиям, усиливая

недоверие людей к финансовой, правоохранительной и политической системе государства.

Без сомнения, новые финансовые пирамиды будут появляться и дальше, их будет все больше и больше, а их создатели будут применять все более изощренные методы сокрытия реального положения вещей. Невозможно длительное существование финансовой пирамиды с высокой доходностью, как невозможно и достижение достойного результата в ней. Любая финансовая пирамида рассчитана только на обогащение ее создателя. Вы же получите жалкие копейки. Участие в финансовой пирамиде – это напрасная потеря времени, сил и, в большинстве случаев, денег.

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Кошель Александр
МОУ «Школа № 89г. Донецка»
Научный руководитель: Быкова О.А.

«Кадры решают всё»

Ежегодно после получения среднего образования перед миллионами молодых людей во всем мире встает вопрос о выборе будущей профессии и, соответственно, вуза для обучения по выбранной специальности. Самой популярной среди поступающих в высшие учебные заведения была названа профессия менеджера. Одним из основных мотивов такого выбора является востребованность менеджеров на рынке труда. Действительно, по данным сайтов кадровых агентств, примерно 40 % вакансий составляют позиции менеджеров различных направлений и уровней подготовки.

В наше время основной проблемой среди молодежи является безработица. Происходит это потому, что ребята зачастую не знают, какие специальности являются наиболее востребованными на рынке труда. Выбирая профессию, каждый человек должен, прежде всего, самому себе ответить на вопрос: «Почему я выбрал именно эту профессию?».

Ни одна компания не может существовать без менеджеров — ведь как только появляется фирма, сразу же появляется и потребность в управлении ею. Именно этим занимаются современные менеджеры. Поэтому можно с уверенностью сказать, что сегодня менеджер — одна из основных и наиболее востребованных профессий. Многие считают, что менеджер – это любой персонал, но это неправильно. Человек без высшего образования, занимающийся продажей каких-то товаров, не может считаться менеджером по продажам, это специалист по продажам. Менеджер – это, в первую очередь, управленец, руководитель среднего звена, занимающийся организацией работы отдела и имеющий в своем подчинении персонал, которым необходимо управлять, т.е. это специалист по управлению. Без правильного управления

персоналом, а также расстановки кадров организация не может успешно развиваться.

Деятельность менеджера многогранна и тесно связана с такими профессиональными областями, как менеджмент, маркетинг, экономика, управление, поэтому и подготовить специалиста с выпускной квалификацией «менеджер» в вузах берутся на различных факультетах. Это могут быть экономические факультеты, факультеты управления и собственно менеджмента, которые ведут обучение в рамках направления «Менеджмент».

Современный менеджер: кто он? Из всех существующих определений понятия «менеджер» мне больше всего импонирует версия известного консультанта в области стратегического менеджмента Арташеса Газаряна. По его мнению, менеджер — это человек, который может обеспечить получение нужного результата за счет эффективного управления системой и использования всех доступных ему ресурсов, несмотря на обстоятельства, этому препятствующие. Таким образом с учетом сегодняшнего управленческого контекста основополагающими для управленца являются три базовые компетенции — системный подход, управление ресурсами и противостояние препятствиям. Рассмотрим подробнее каждую из них. Системный подход — это образ мышления, при котором организация рассматривается как сложная открытая система, в результате действий которой создается добавленная ценность, акцептируемая ее клиентом. Согласно этой логике суть бизнеса сводится к тому, что компания создает добавленную ценность, которую клиент либо покупает, либо не покупает.

Для управления системами менеджеру необходимо понимать основные законы и принципы, по которым строится и функционирует система. Принимая решения, данный менеджер ориентируется на потребности клиента. Более того, он понимает, что такое «внутренний клиент». Основные функции менеджера в работе с ресурсами остаются неизменными. Их еще сто лет назад сформулировал «отец менеджмента» Анри Файоль. Речь идет о таких классических управленческих функциях, как планирование, организация, коммуникация, мотивация, координация и контроль. Нелишним будет обратить ваше внимание на то, что менеджер должен уделять внимание всем функциям. Следует уточнить: под информацией мы ни в коем случае не подразумеваем только документооборот компании. Это поток идей организации, облеченных в некую форму и создающих ценность для клиента. Самое интересное, что только один из четырех ресурсов является материальным и парадигма обучения индустриальной эпохи учитывала в основном только его — классики менеджмента учили управлять материально-технической базой. Понятно, что все типы ресурсов переплетаются, но по большому счету состояние материально-технической базы (или активов) — лишь следствие того, как руководство управляет тремя основными ресурсами: людьми, временем и информацией. До сих пор ведутся дискуссии о том, каким образом управлять интеллектуальным капиталом и человеческим капиталом как его частью. Умение работать с проблемами. Эта компетенция менеджера является весьма показательной. Речь идет о поиске способа необходимого изменения корневой

причины в соответствии с критериями решения проблем. Менеджеры работают с корневыми причинами — причинами, на которые они могут повлиять для того, чтобы изменить систему. Мастерство менеджера определяется тем, что для него является корневой причиной. На самом же деле поведение людей прогнозируется, а тактика работы с ними — отрабатывается. В умении работать с проблемами ключевой компетенцией является ответственность работника.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Крамарь Марк

Шахтерская ОШ №2

Научный руководитель: Добровяк Т.М.

Мне показалось, что тема «Формирование и развитие трудового коллектива» очень интересна и актуальна в последнее время. В процессе становления молодого государства, необходимо выбрать наиболее оптимальные пути его развития. Любое предприятие и организация должны эффективно работать, чтобы дать наиболее значимый результат производительности, сократив при этом временные рамки.

Что же такое трудовой коллектив и от чего зависит продуктивность выполнения поставленных перед ним задач? Коллектив - это группа людей, связанных устойчивой, совместной и общественно полезной деятельностью, которая предполагает наличие единых целей, организации и управления. Трудовой коллектив - это организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей.

Прежде чем рассмотреть формирование, продуктивность и перспективы развития коллектива я решил провести анкетирование в некоторых трудовых коллективах. Мне хотелось определить микроклимат этих коллективов, степень производственной нагрузки работников, психологическую и социальную атмосферу в них, сделать анализ возрастного состава.

Три коллектива с количеством работников около 20 человек отвечали на вопросы анкеты:

1. Сколько раз в течении последнего года вам хотелось написать заявление на расчет?
2. Возникает ли у вас необходимость в выходные дни и нерабочее время решать какие-либо производственные проблемы?
3. Ваш возраст и стаж.
4. Как часто в коллективе возникают конфликтные ситуации?
5. Кто, по вашему мнению, более продуктивен: молодые специалисты или опытные с большим стажем работы?
6. Является ли ваш начальник авторитетом в вашем коллективе?

Анкетирование проводилось анонимно, чтобы ответы были более искренними.

Результат анкетирования показал довольно средние результаты, что позволило сделать вывод о несовершенстве в подборе работников, как по

психологическим, так и по возрастным характеристикам. Производственная нагрузка тоже оказалась в большинстве своем несколько завышенной. Отметилась низкая сплоченность. Моральный климат нельзя охарактеризовать как полноценно благоприятный. А ведь благоприятный моральный климат коллектива - неременное условие его работоспособности и развития. Дух сотрудничества, поддержки и взаимной требовательности, четкость организации и согласованность усилий работников - вот те резервы, которые позволяют повысить эффективность трудовой деятельности коллектива.

На эффективность работы коллектива оказывают влияние также следующие факторы:

его размер и состав;

групповые нормы поведения, единомыслие и статус его членов;

трудовые отношения в коллективе и критерии, используемые в управлении.

Коллектив с разными точками зрения его членов вырабатывает более качественные решения. Нормы, обычаи, традиции определяют направленность работы коллектива и ожидаемые результаты. Групповое единомыслие не должно быть мнимым, скрытые невысказанные мнения не позволяют решить проблему с должной эффективностью, так как вся необходимая информация и альтернативные решения не обсуждаются и не оцениваются. Необходимо избегать конфликтности в коллективе. Хотя разнообразие и активный обмен мнениями и полезен, но он может привести к внутригрупповым спорам и другим проявлениям открытого конфликта, которые всегда пагубны для работы. Мнение работников с высоким статусом в коллективе должно обсуждаться, так как иногда молодые работники могут представить более креативные и эффективные методы решения производственных задач. Налаживание трудовых отношений и создание хорошего морального климата - это едва ли не самая сложная проблема управления коллективом.

Изучив материалы по данной теме можно сделать следующие выводы.

При формировании коллектива большое значение имеет выбор размера, состава коллектива, формы и способа взаимосвязей между его членами.

Руководство должно учитывать стремление современных работников к творческому процессу, к реализации выдвинутых идей и к активному вознаграждению и признанию. Анализ дел и проблем непосредственными исполнителями - важный источник выявления узких мест и трудностей на производстве. Хорошо организованный и исполнительный трудовой коллектив, объединенный определенными знаниями и достаточной самостоятельностью, лучше воспринимает технологические новшества и быстрее внедряет их в производство.

ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ

Кубарева Полина

МОУ «Школа №15 города Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Государство в современном мире, вне всякого сомнения, является основным субъектом управления обществом. Определение государства как субъекта управления обществом звучит следующим образом: «Государство как субъект управления обществом - объединение взаимосвязанных учреждений, организаций, регулирующих совместную деятельность и отношения людей, общественных групп, классов, наций». В современной научной литературе государственное управление понимается, как правило, как практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях её упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на властную силу.

Объективная необходимость государственного управления обществом обусловлена рядом факторов: как общими историческими и социально-политическими, так и специфическими, для конкретного общества. Первая группа факторов связана с природой государства, его объективным предназначением. Необходимость государственного управления обусловлена потребностью обеспечить реализацию политики государства, направленной на эффективное использование природных, трудовых, материальных и информационных ресурсов, справедливое перераспределение доходов и гарантирование основных социальных прав, поддержание общественного порядка. Например, необходимы государственные программы для обеспечения минимального уровня жизни нуждающимся или для получения необходимого уровня образования и профессиональной подготовки. Кроме того, известно, что в экономике существуют сферы, где рынок оказывается несостоятельным (естественные монополии, общественные товары, неполные рынки, информационная асимметрия, безработица, инфляция) и где государственное вмешательство также необходимо.

Субъектом управления является государство, а объектом — общество. Понятие субъекта в теории государственного управления неоднозначно. Следует разграничивать понятия субъект политики, субъект государственного управления, субъект должностной функции. Критерии разграничения: отношение к государственной власти и характер участия в реализации функций управления. Субъект государственного управления — это органы государственной власти, наделенные конституционными полномочиями осуществлять власть и непосредственное управление общественными процессами и собственной деятельностью государства. Опираясь на волю общества, выраженную в силе власти и закона, они разрабатывают и принимают государственные решения различных уровней, организуют их исполнение и контроль. В составе субъекта государственного управления — общественно-политические организации и объединения, которые участвуют в

разработке прогнозов и проектов решений, политических программ, реализуемых государственными институтами.

Итак, подытоживая вышесказанное, можно сделать следующий вывод. Система государственного управления образуется подсистемами целей и принципов осуществления властно-управленческого воздействия на общественную жизнедеятельность, выражаемого обычно в правовых формах, и включает организационные структуры государственного аппарата (государственные органы), систему государственной бюрократии (персонал государственной службы), совокупность реализуемых функций и используемый при этом комплекс методов, средств и ресурсов, а также прямые и обратные взаимосвязи между субъектами и объектами управления, необходимые при этом информационные потоки, документооборот и другое.

Специфика системы государственного управления зависит от множества факторов: уровня развития социума, особенностей национальной культуры, конкретной исторической ситуации, задач первостепенной важности, стоящих перед государством. Для нас, выпускников школы, очень важно правильно оценить значение работника государственной службы. Наша задача - всячески содействовать дальнейшему становлению государства.

ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Кубрак Арина

МОУ «Школа № 112 г. Донецка»

Научный руководитель: Кузнецова Е.М.

В системе управления государством и обществом местное самоуправление через самостоятельное решение вопросов местного значения выполняет следующие основные задачи:

- укрепляет основы народовластия;
- способствует реализации принципов федерализма;
- содействует развитию и интеграции гражданского общества, его институтов;
- стабилизирует политические отношения в государстве;
- содействует обеспечению основных жизненных потребностей и интересов населения.

Государство призвано создать необходимые правовые условия для реализации конституционных принципов формирования и деятельности местного самоуправления, для самостоятельного решения населением всех вопросов местного значения, развития форм и институтов прямой демократии.

Государственная политика в области развития местного самоуправления основывается на принципах Конституции РФ, Европейской хартии местного самоуправления, на принципах и нормах международного права, на международных договорах и находит свое выражение в федеральных законах, законах субъектов Федерации и иных нормативных правовых актах в области местного самоуправления.

Целью государственной политики в области местного самоуправления является обеспечение дальнейшего развития местного самоуправления и повышения эффективности его деятельности как необходимых условий становления экономически и социально развитого демократического государства. Для достижения указанной цели эта политика должна быть направлена на:

- обеспечение реализации конституционных прав граждан на осуществление местного самоуправления;
- создание условий для реализации конституционных полномочий органов местного самоуправления;
- обеспечение государственных гарантий местного самоуправления.

Государственная политика в области развития местного самоуправления формируется и реализуется на основе соблюдения следующих принципов:

- единство целей, направлений, задач и механизмов реализации государственной политики;
- комплексный подход к реализации государственной политики;
- взаимодействие и сотрудничество федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Федерации и органов местного самоуправления в процессе реализации государственной политики;
- преемственность государственной политики на разных этапах проведения муниципальной реформы;
- всесторонняя поддержка местного самоуправления со стороны государства;
- невмешательство органов государственной власти в компетенцию органов местного самоуправления;
- контроль со стороны государства за реализацией государственными органами и их должностными лицами государственной политики.

«Существование облеченных реальной властью органов местного самоуправления, — гласит Европейская хартия местного самоуправления, — обеспечивает эффективное и одновременно приближенное к гражданину управление». Органы и должностные лица местного самоуправления должны нести ответственность перед населением, в соответствии с нормами муниципального права.

Местное самоуправление составляет важнейшую часть механизма управления, позволяющего оптимально сочетать интересы и права конкретного человека и интересы общегосударственные.

Местное самоуправление, укрепляя основы народовластия, создавая условия жизнедеятельности людей, стабилизируя политическую систему, является важным механизмом обеспечения единства страны. «Именно развитое местное самоуправление может быть одной из наиболее надежных гарантий обеспечения целостности государства.

Муниципальная власть наиболее приближена к гражданам и занята прежде всего решением их повседневных, самых неотложных проблем. Она прямо заинтересована в сильной в правовом отношении федеральной власти,

способной обеспечить более высокие социальные стандарты жизни граждан и пресекать своеволие региональных властей».

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС

Кубрак Арина

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Сапитон И.Г.

Инновационные идеи и их реализация - новый тренд 21 века в сфере бизнеса. Компании, бизнесмены, предприниматели все чаще задумываются о новых источниках дохода, проектах, ищут ресурсы для их реализации. И в таких случаях они часто обращаются к тому, что будет нужно и выгодно уже в ближайшем будущем, что может стать полезным и востребованным для общества. Что же такое инновации? Само слово "инновации" подталкивает нас к мысли, что это как-то связано с новшеством, будущим, новыми технологиями и т. д. По сути, это и есть краткое определение слова "инновации". Если же вдаваться в подробности и написать более развёрнутое определение, то это новшество, которое помогает обеспечить качественный, количественный рост эффективности деятельности предприятия, производства и т. д. Довольно просто понять, что под словосочетанием "*инновационные идеи*" понимаются такие проекты, в которые стоит вкладывать как деньги, так и время. Ведь впоследствии они обязательно окупятся. Новые бизнес идеи с прицелом на будущее станут вскоре актуальными и востребованными. Можно разобрать пару наиболее интересных и перспективных в будущем идей. Чистая вода из солнца Вода, да ещё из солнца, где тут логика, скажут многие люди, однако не все следят за "ноу хау" в мире бизнеса. Именно такой стартап совсем недавно был предложен в Соединённых Штатах Америки и уже начал свою частичную реализацию. Устройство Source позволяет легко устанавливать его на дачном участке и благодаря энергии солнца получать воду. Как это может работать, спросят многие?

Чистая вода из солнца. Вода, да ещё из солнца, где тут логика, скажут многие люди, однако не все следят за "ноу хау" в мире бизнеса. Именно такой стартап совсем недавно был предложен в Соединённых Штатах Америки и уже начал свою частичную реализацию. Устройство Source позволяет легко устанавливать его на дачном участке и благодаря энергии солнца получать воду. Как это может работать, спросят многие ?

Технология довольно проста. Похожее на солнечную батарею устройство собирает из воздуха влагу, конденсирует её, превращая в жидкость. Таким образом получается чистая вода, так как в процессе конденсирования проходит несколько стадий очистки через механизм. Наша планета насчитывает уже более 7 миллиардов людей, воды на всех становится все меньше, очищать её сложнее, а темпы загрязнения катастрофические. Данное устройство позволяет спокойно обеспечивать дом водой. К тому же это настолько экономично, ведь потребление воды снижается.

Роботы нового поколения. Продвижение инновационных идей - дело хорошее. Придуманную и продуманную идею можно продать за хорошие деньги. Тем временем многие учёные уже не один год трудятся над созданием технологий будущего. И надо признать, им это прекрасно удаётся. Всё чаще в новостях можно увидеть, как появляются роботы, способные отвечать, совершать определённые действия. Понятное дело, что на этом прогресс не остановится, и дальше технологии будут развиваться со стремительной скоростью.

Что же происходит сейчас? Уже в ближайшем будущем инновационные идеи создания робота, который будет делать всё, станут реальностью. Появляются первые роботы, которые можно использовать на производстве. Они смогут заменить до нескольких сотен работников в силу своей многофункциональности. Любой бизнесмен только и мечтает о таком чуде-роботе, благодаря которому он сможет сэкономить немаленькую сумму, ведь заработную плату ему платить не надо, разве что вложений он потребует хороших, особенно когда появятся первые и самые дорогие экземпляры.

Электромобили. Да, и даже такие инновационные идеи становятся уже не просто мечтами из будущего, они становятся поистине реалистичными в настоящем. Так, к примеру, крупные фирмы по производству автомобилей, такие как Volkswagen, уже разрабатывают и потихоньку запускают в производство первые электромобили. Успешно развивающиеся автомобильные компании не стали бы так просто заниматься разработкой и производством электромобилей, однозначно, они осознают грядущие перемены и хотят стать первопроходцами в новом витке развития отрасли. Прогресс не стоит на месте, все развивается бешеными темпами, и если сейчас мы не встретим на улице подобных авто, то через 10-15 лет это будет вполне реально. Более того, специальные заправки для таких машин будут находиться в разных местах, в доступности для всех. Уже сейчас продумываются пути увеличения пробега таких автомобилей, так что в скором времени мир станет свидетелем нового веяния в бизнесе.

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Кубраков Максим

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

Управление персоналом является главным правилом эффективного менеджмента в любой организации. В подавляющем большинстве, кризисы если и возникают, то больше половины из них, как свидетельствует статистика, по вине руководства. Это связано с тем, что начальники не всегда могут профессионально, и грамотно руководить персоналом, и почти всегда именно от руководителя зависит работоспособность и лояльность кадров.

Существующая практика работы в области управления персоналом не обеспечивает качественного обновления персонала, специалистов и руководителей. Периодичность повышения квалификации практически всех категорий персонала продолжает расти и составляет в настоящее время для руководителей и специалистов в среднем семь-восемь лет, в то время как в странах Западной Европы и Японии – три-пять и три-шесть лет соответственно.

Необходимо обучать и существенно повышать квалификацию руководящего корпуса организаций поднимая уровень профессионализации управления.

Набор программ, используемых в процессе обучения и переобучения руководителей, должен соответствовать изменившимся и возросшим требованиям к руководителям. Программы должны ориентировать руководителей на оценку эффективности управления и, как следствие, повышение конкурентоспособности за счет максимального использования в работе человеческих ресурсов в противоположность экономическому росту, достигаемому за счет дополнительных капиталовложений.

Необходимо планирование развития персонала. это прежде всего планирование естественного движения персонала – выход на пенсию, увольнения по болезни, в связи с учебой, службой в армии. Делать это несложно, но важно, чтобы своевременно подготавливать равноценную замену; труднее другое – усилить потенциал коллектива, повысить его конкурентоспособность. Для этого существует несколько путей, среди которых: тщательный подбор персонала, систематическое повышение их квалификации, создание условий для максимально эффективного проявления их способностей и наработка методики оценки собственно эффективности работы коллектива.

Многие коммерческие структуры сейчас идут по другому пути. Вместо того чтобы усилить работу по адаптации коллективов к условиям экономических реформ, позаботиться об обеспечении безболезненной психологической перестройки каждого человека, тем более опытных специалистов, работников увольняют как не приспособившихся к новым требованиям. Такой подход, скорее, проявление недалекости, так как любая замена работника требует затрат. При этом страдает репутация организации.

Особое место в процессе профессионализации управления занимает проблема «устаревания». Имеет место в том случае, когда отдельная личность использует точки зрения, теории, понятия и методы, которые являются менее эффективными при решении проблемы, чем другие, существующие в настоящее время. Конечно, не всякий пример неэффективности управления персоналом фирмы связан с процессом «устаревания». Лень, недостаточное понимание, перегрузка другими обязанностями также могут привести к неэффективности. Но расходы компании на разработку и принятие второсортных решений, вероятно, намного больше, чем расходы, необходимые для преодоления «устаревания» своего персонала.

Проблемы повышения профессионализма и эффективности труда имеют свои особенности для разных групп управленческих работников

:руководителей, специалистов, технических служащих. Но в то же время у них много общего, поскольку, в конечном счете, большинство из этих проблем, так или иначе, связаны, с одной стороны, со спецификой того или иного вида деятельности и, с другой стороны – с той реальной экономической ситуацией, которая формирует организационную внешнюю среду.

Существуют так же проблемы низового звена управления персоналом, имеющие свои аспекты и особенности. Важным моментом в их оценке является то, что по своему менталитету и ролям низшие менеджеры принадлежат к управляющим, и наоборот, положение способствует тому, что их психология приближается к рабочим.

Надо отметить, что в последнее время в нашей стране проводится работа по восполнению пробела в подготовке управленческих кадров высокого класса: организуются школы бизнеса, издается специальная литература. Однако, преобладают, как правило, публикации учебного и учебно-методического характера, рассматривающие главным образом историю и основы управления персоналом, и явно не хватает практических материалов для HR-специалистов, руководителей высшего звена управления. Анализ материалов, публикуемых в печати по проблемам управления персоналом с одной стороны дает отражения социальных целей и задач, а с другой – освещает различного рода недостатки и предложения по совершенствованию эффективности управления персоналом. В стремлении к повышению эффективности управления персоналом небесполезно обращение к опыту других стран, изучение и обобщение достижений зарубежной научной мысли и практики, жизненно важно обобщить опыт западных фирм в области управления персоналом

Список использованных источников

1. Современные проблемы теории и практики управления персоналом // Центральная Научная Библиотека. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.0ck.ru>

2. Зайнагутдинова А.Н., Галеева З.Ф., Егоров В.А. Проблематика управления персоналом организации в России// Научно-практические конференции ученых и студентов с дистанционным участием. Коллективные монографии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info>.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – СПЕЦИАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Кузнецова Ирина

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Таранова Е.А.

Управление персоналом – это направление, которое имеет большие перспективы. Цель его заключается в регулировании всех сфер жизнедеятельности. Именно поэтому на сегодняшний день появляется большое количество профессий тесно связанных и взаимодействующих с данной специальностью. Чтобы, непосредственно, доказать значимость и

востребованность "управление персоналом" необходимо вернуться к истокам его возникновения.

С давних времен умение управлять людьми высоко ценилось. Ведь для тех, кто обладал таким умением, открывались огромные возможности. Обществу всегда требовалась "твёрдая рука" человека, который мог бы руководить коллективом, показывать дальнейший путь действий, взаимодействовать с людьми, мотивировать и стимулировать их трудовую деятельность. История подтверждает, что проблема управления людьми возникла практически в одно время с организацией как социальным феноменом. В древнейших обществах – Шумере, Египте, Вавилоне, Древней Греции и Древнем Риме принципы управления передавались в царских династиях от поколения к поколению как ценнейшее тайное знание. При этом управлению придавался особый оттенок магического, священного действия и искусства. Постепенно и практически незаметно это "умение" перекочевало в целую специальность, которая стала совершенно молодой сферой менеджмента. Хотя данная профессия и является практически новинкой, но ещё издавна сложившиеся обязанности "управляющего персоналом" сохранились и поныне. Теперь же "управление персоналом" обозначает деятельность, направленную на человеческие ресурсы компании. При помощи такой деятельности приводятся в баланс возможности работников и цели, стратегии, особенности развития предприятия. Представитель данной специальности имеет своей основной целью финансовое совершенствование предприятия с помощью увеличения продуктивности человеческих ресурсов.

Современная управленческая система также должна стимулировать сотрудников, вовлекать их в процесс по управлению рабочим временем. Здесь важно правильно использовать автоматические системы. Таким образом, можно добиться роста мотивации работников, роста эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины в коллективе. Всё это является обязанностями управляющего персоналом.

Не сложно догадаться, что без данной специальности нельзя представить будущего. Ведь она очень важна, т.к непосредственно от неё напрямую зависит продуктивность и развитие труда, чёткость и правильность действий работников других профессий. Именно поэтому "управление персоналом" – специальность настоящего и будущего.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Кузьменко Анастасия

МОУ «Лицей № 37 г. Донецка»

Научный руководитель: Дриенко Г.Я.

Первым дал определение термина «молодежь» в 1968 году В. Т. Лисовский "Молодежь - это поколение людей, проходящее стадию организации, усваивающих образование, профессиональные, культурные и другие функции". На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические

события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессионального образования, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. За столь относительно короткий отрезок жизни молодежь переживает смену своего социально-демографического статуса несколько раз. Именно в этом возрасте молодежь приобретает устойчивый профессиональный трудовой статус в общественной и социальной сфере.

Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий города взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие учебных заведений и предприятий.

Основной проблемой молодежи после окончания высших учебных заведений является проблема трудоустройства. В основном, молодежь может сталкиваться с нежеланием многих работодателей брать на работу молодых специалистов, не имеющих опыта работы по специальности. Молодые люди должны уметь презентовать себя так, чтобы работодатель заинтересовался в их личности, помог реализовать потенциал молодых, но профессиональных работников.

Необходимость анализа положения молодежи на рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения. Во-вторых, они – будущее страны и от стартовых условий их деятельности зависит ее последующее развитие. Вместе с тем молодежь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. Они нередко первыми попадают под сокращение при реорганизации предприятий или становятся безработными сразу после окончания учебного заведения.

Ощутимую помощь в трудоустройстве молодежи оказывают организуемые ярмарки вакансий рабочих и учебных мест. Традиционно пользуются популярностью у молодежи еженедельно проводимый в центрах занятости целевой отбор кадров, мини-ярмарки, в работе которых участвуют представители кадровых служб предприятий, кадровые агентства. В целях улучшения положения молодежи на рынке труда необходимо активизировать взаимодействие органов исполнительной власти, местного самоуправления городов и районов, службы занятости населения, комитетов по делам молодежи, государственных и общественных организаций, внедрить механизм государственного заказа на подготовку специалистов в учебных заведениях всех уровней образования.

Можно значительно облегчить трудоустройство молодежи, за счёт приобретения ими небольшого опыта работы по специальности. Заодно, найти путь к решению социальной проблемы трудоустройства, занятости молодых специалистов.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА: ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Кулик Алина

МОУ «Школа № 90 г. Донецка»

Научный руководитель: Тарбаев А.Д.

В связи со сложившимися политической, экономической и социальной ситуациями Донецкая Народная Республика (ДНР), как молодое государство, имеет своеобразную уникальную возможность построить оптимальную модель государственной системы, учитывая все предыдущие ошибки и неудачные опыты развития других государств. В период формирования законодательства, как основы эффективного управления, в ДНР неизбежно усиливается внимание к такому важнейшему социальному институту, как муниципальная служба. Если рассматривать более глобально, в нашем государстве муниципальная служба, в сравнении с развитыми западноевропейскими странами, находится в начальной стадии развития, при этом продолжает идти процесс формирования законодательства ДНР, основываясь на традициях законодательства Российской Федерации. Роль муниципальной службы, как феномена исполнительной власти государства, в жизни общества обусловлена реализацией и обеспечением потребностей социума. Из этого следует, что роль муниципальной службы в общественной жизни лежит в разрешении задач и различного вида проблем стратегического плана. На муниципальное управление возлагаются такие основные задачи и функции, обеспечивающие существование и развитие государства, как политического института:

1. Организация работы учреждений образования, здравоохранения, социальной защиты и других институтов;
2. Формирование условий для социально-экономического развития населенных пунктов; стабилизация численности населения, обеспечение стабильной занятости;
3. Обеспечение социальной и общественной безопасности;
4. Эффективное использование природных ресурсов, территории населенного пункта;
5. Развитие коммунальной инфраструктуры, окружающей среды, транспортной системы, экономической и научно-культурной составляющей населенного пункта и т.д.

Актуальность выбранной темы заключается в:

- необходимости разработки теоретических основ для реализации и обновления политики государства в муниципальной службе;
- потребности решить социально-экономические проблемы государства;
- поиске путей, повышающих эффективность работы муниципальной службы;
- значимости повышению уровня культуры муниципальных служащих и освоении ими новых технологий информационного общества.

Цель доклада состоит в изучении основных особенностей трудовой деятельности муниципальной службы на основе современного законодательства Российской Федерации, обозначив возможности и

перспективы развития муниципальной службы Донецкой Народной Республики.

Для исполнения данной цели были поставлены такие задачи:

1. Рассмотреть особенности функционирования муниципальных служб с точки зрения трудового законодательства РФ;
2. Указать недостатки законодательства РФ касательно муниципальной службы;
3. Провести анализ работы муниципальной службы в ДНР, указав все преимущества, недостатки и пути их устранения;
4. Сделать выводы по проделанной работе.

Доклад содержит такие направления, как:

- Основные понятия и проблемы в сфере муниципальной службы;
- Роль муниципального служащего (особенности деятельности);
- Рассмотрения законодательной базы Российской Федерации, как возможной основы законодательства ДНР в сфере муниципальной службы;
- Выделение основных проблем муниципальной службы и поиск путей их решения в контексте становления Донецкой Народной Республики.

Изучая основные особенности трудовой деятельности муниципальной службы на основе современного законодательства ДНР и РФ, были обозначены возможности и перспективы развития муниципальной службы Донецкой Народной Республики, получено осознание совершенной необходимости улучшения нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения, в частности трудовую деятельность муниципальной службы. Анализ, проведенного исследования, позволил выявить основные проблемы, связанные с регулированием функционирования муниципальной службы. А именно:

- наличие противоречий и пробелов в законодательстве Российской Федерации о муниципальной службе;
- недостаточная эффективность кадровой работы в сфере муниципальной службы;
- отсутствие эффективных методов стимулирования деятельности и профессионального роста муниципальных служащих.

ЗДАНИЯ И СООРУЖЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ МАТЕРИАЛОВ И ТЕХНОЛОГИЙ

*Кульков Владислав
МОУ «Школа № 88 г. Донецка»
Научный руководитель: Пушкина Г.И.*

Раньше некоторые строения возводились веками. Сейчас же даже самые высокие здания мира сооружаются за год-другой. Инновации в строительстве – это передовые технологии, без которых нельзя представить современное общество. Все процессы улучшаются и совершенствуются, и это не обошло сферу строительства. Есть интересные проекты, которые можно было бы

применить для модернизации производственных мощностей, разработки повышения энергоэффективности и экологической безопасности наиболее крупных предприятий.

Геодезический купол, который ввел в строительную архитектуру американский инженер Р.Б.Фуллер, произвел в строительстве новых зданий обширное распространение. Такой необычный сферический дом пользовался успехом за счет желания изменить стереотипы в сооружении нового, экономии времени и средств в процессе строительства. При природных катаклизмах, аэродинамика купола обеспечивает практически неразрушимый эффект, во время землетрясений равномерное распределение нагрузки на стенные проемы противостоит явлениям. Энергосберегающие технологии, которые используются при строительстве сферы, эффективны на 40%, так как затраты на тепловые отопление снижены.

Эрик Джебоерс в своем «биомиметическом» подходе использует солнечную энергию для выделения соли из морской воды. Разработанная им технология позволяет создать замкнутую систему, которая будет производить нулевое количество отходов. В отличие от традиционной технологии опреснения морской воды, где концентрированный соляной остаток выбрасывается обратно в море, извлеченная соль является сырьем для изготовления устойчивого материала для строительства зданий. Благодаря великолепным прочностным характеристикам, соляно-крахмальная смесь идеально подходит для возведения куполов и арочных конструкций, традиционных для архитектуры стран, расположенных в пустынных районах.

Самозалечивающийся гибкий бетон намного лучше обычного противостоит изгибу, да ещё и способен вылечивать себя после небольших повреждений. Удачный состав подобрали Виктор Ли (Victor Li) и Инцзы Ян (Yingzi Yang) из университета Мичигана. Добавив соответствующие соединения в бетон, учёные добились удивительного эффекта.

Во-первых, он не ломается даже после приличного изгиба (например — во время землетрясения), хотя и покрывается обширной сеткой мелких трещинок. А во-вторых, он восстанавливает свою целостность после снятия нагрузки.

Как? Для этого нужен небольшой дождь, идущий несколько дней. Вода реагирует с соединениями в бетоне, а также с углекислым газом в атмосфере и формирует «шрамы» из карбоната кальция, которые скрепляют трещины, — объясняют изобретатели. Причём после самовосстановления данный кусок бетона будет обладать практически такой же прочностью, как и до повреждения, - добавляют они.

Авторы разработки надеются, что она окажется востребованной при прокладке дорог, а особенно – строительстве мостов, несмотря на то что стоит такой бетон втрое дороже обычного.

Ни для кого не секрет, что инновации – это путь к экономическому развитию страны и благосостоянию населения. Одно дело – новые технологии в промышленности, энергетике, сельском хозяйстве, но какую роль они играют в строительстве? Если задуматься над этим, то можно сделать несколько выводов:

Компаниям инновации в строительстве помогают быть конкурентоспособными и удерживать лидерские позиции на рынке. Чем больше заказов, тем выше прибыль, а значит, еще больше вложений в развитие.

Заказчикам инновационные проекты помогают сэкономить время и быстрее ввести в эксплуатацию объект.

Кроме того, в условиях кризиса и постоянной нехватки ресурсов, новые технологии способны удешевить проект и сэкономить расходные материалы, значит, и деньги.

Список использованных источников

1. Топ-20 инновационных строительных технологий. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psdom.ru/catalog/top-20-innovacionnyh-stroitelnyh-tehnologiy> ;
2. Самодостаточный город, построенный из соли. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vzavtra.net/materialy/gollandskij-arhitektor-predlagaet-proekt-samodostatochnogo-goroda-postroennogo-iz-soli.html>;
3. Самозалечивающийся гибкий бетон. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.membrana.ru/particle/13740>.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНБАССА

Лифанова Дарья

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в настоящее время стратегический вектор развития сфер экономической, социально – политической и другой деятельности Донецкой Народной Республики направлен на активизацию и внедрение в практику инноваций с использованием научных и управленческих методов и подходов во все отрасли. Согласно концепции стратегического развития ДНР здравоохранение играет одну из важнейших ролей.

Целью настоящего исследования явилось определение особенностей и закономерностей инновационного развития системы здравоохранения Донбасса. Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть особенности инноваций в системе здравоохранения;
- выделить наиболее актуальные проблемы и перспективы развития медицины и сопутствующих отраслей в ДНР;
- дать характеристику основным отраслям системы здравоохранения в нашем регионе.

Необходимым условием проведения инновационной реформы в сфере здравоохранения является внедрение инновационной инфраструктуры, инновационных проектов, инновационного менеджмента, формирование команды и управление ее деятельностью, привлечение инвестиций, правовое регулирование и взаимодействие с органами государственного управления. В

связи с этим, государство прилагает значительные усилия в целях формирования комфортной среды для осуществления в Донецкой Народной Республике оказания содействия научным исследованиям в перспективных направлениях, как самой медицинской науки, так и ее организации и управления.

В ходе исследования были изучены такие отрасли как: гинекологическая, педиатрическая, терапевтическая, хирургическая и онкологическая.

К сожалению, инновационные перспективы здравоохранения Донбасса отягощаются рядом неблагоприятных факторов, среди которых отсутствие нормативной правовой базы для улучшения инновационной среды и повышения конкурентоспособности, отсутствие финансирования инновационных разработок и инициатив. А также развитие инновационных технологий в медицине замедляется ввиду:

- высокого риска для инвесторов;
- отсутствия инновационной медицинской среды, способной выводить научные разработки в практическое здравоохранение;
- недостаточной проработанности механизмов управления.

Таким образом, можно сделать выводы, что в Донецкой Народной Республике перспективными направлениями инновационного развития системы здравоохранения являются:

- развитие инфраструктуры;
- разработка механизмов привлечения инвестиций, нормативных документов и механизмов, обеспечивающих исполнение правовых актов;
- подготовка квалифицированных кадров;
- обеспечение взаимодействия элементов инновационной среды через систему координации и управления.

В настоящее же время все отрасли системы здравоохранения ДНР находятся в стадии активного развития, медицинская помощь населению по всем направлениям доступна и осуществляется бесплатно.

ВСЕ ЛУЧШЕЕ НАХОДЯТ ОШИБАЯСЬ

Лукаш Елизавета

МОУ «Гимназии №6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Общеизвестно, что человек по своей природе является, с одной стороны, физическим существом, а с другой - общественным (социальным). В силу этого он является носителем как определенных природных, индивидуальных способностей и талантов, которыми он владеет от рождения и которыми наградила его природа, так и накопительных общественных качеств и способностей, которые он с годами приобретает в процессе общественной жизни и при этом расходует определенные собственные ресурсы: материальные и финансовые. Это непосредственно относится и к нам -

молодому поколению. Нам, как социальной группе, нужно работать над становлением личности и усвоением любых глубоких и прочных знаний не только для расширения своего кругозора, но и для реализации себя как полноценного члена общества.

В отличие от старшего поколения, мы еще разрабатываем свою систему ценностей, которая часто зависит от окружающего мира с его позитивными и негативными тенденциями, что оказывает влияние на культурное развитие молодёжи, на развитие нравственных ориентиров.

Один из наших современников Н. В. Шелгунов так охарактеризовал нынешнее поколение: «Молодость с её благородным энтузиазмом, с её вечным стремлением к чистому, справедливому, к общественной правде – есть одна из величайших сил прогресса».

К сожалению, духовные ценности молодежи теряют прежнее значение. Жизненные позиции отличаются от прошлых лет тем, что стремятся от социальной направленности к индивидуальной с её семейными ценностями, материальным благополучием, состоянием здоровья, творческой активностью и общением.

Однако культурное развитие находится в критическом состоянии из-за безразличия и нежелания интеллектуально развиваться. У некоторых ограничен мир общения: современные технологии - их приоритет, при этом они теряют интерес к жизни, становятся депрессивными.

Думаю, что нам необходимо постичь смысл мудрости: «Никто тебе не друг, никто тебе не враг, а каждый для тебя учитель». Каждый из нас личность, индивидуум, со своим ростом и духовным совершенствованием, со своими позициями, умениями и жизненными качествами, чтобы превратиться в человека с большой душой и добрым сердцем – в великодушного человека. Именно такого, для которого основным девизом жизни должны стать слова: «Если не я, то кто же?!».

ИННОВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ляшенко Алина

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Багатюк И.В.

Инновационный бизнес – это совокупность технологических, научных, финансовых и коммерческих действий, направленных на разработку, освоение и внедрение различных инноваций.

Это позволяет улучшать качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, налаживать производство новых видов товаров.

В современной экономике инновации становятся обязательным условием поддержания конкурентоспособности крупного бизнеса и развития малых и средних фирм.

Каждая новая компания занимает новую нишу, или отвоевывает ее у кого то, предоставляя товар или услуги лучше или дешевле.

Инновации бывают следующих видов:

- технические – они проявляются в производстве продукции с улучшенными свойствами.

- организационно-управленческие – оптимизация производственной структуры, транспортных поставок, реализации и снабжения.

- информационные – решают проблемы в инновационной и научно-технической деятельности, повышения скорости необходимой информации.

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

Рассмотрим наглядный пример одной из самых крупных розничных сетей по продаже одежды в мире - «ZARA», который может стать основой для любого предприятия в столь динамично развивающемся мире.

Zara произвела революцию в мире моды и текстильной индустрии, родив само понятие «моментальной моды».

В большинстве текстильных компаний цикл выпуска одежды занимает примерно 8 месяцев – в этот срок входит разработка дизайна, поиск ткани, покраска ткани, пошив модели, поступление коллекции в магазин. А в Zara этот процесс происходит всего за 2 недели. Команда дизайнеров, насчитывающая порядка 400 профессионалов, которые в очень сжатые сроки создают дизайн недорогой одежды на основе последних тенденций высокой моды. Подобная система позволяет быстро обновлять весь ассортимент магазинов, быстро снимать с производства непопулярные модели и дорабатывать дизайн имеющихся по запросам потребителей. Таким образом, Zara всегда держит руку на пульсе моды, одной из первых реагируя на новые тенденции и пожелания клиентов. Недаром модный директор дома моды Louis Vuitton Даниэль Пьет охарактеризовал Zara, как «возможно, наиболее инновационную и сокращающую розничную сеть в мире».

Секрет успеха Inditex в быстрой реакции и отлаженной коммуникации между дизайнерами, фабриками и менеджерами магазинов. Особая гордость Inditex — отдел логистики, огромное здание которого находится напротив их штаб-квартиры в Артейхо (Испания). Именно туда стекаются поставки со всего мира. Отдел работает с огромной скоростью, доставляя одежду в США и Европу в течение 24 часов и 48 часов в Азию и Южную Америку.

Магазины Zara уже долгое время не нуждаются в рекламе, поэтому сэкономленные на продвижении деньги вкладываются в открытие новых торговых точек и в развитие проектов и брендов, таких как Massimo Dutti, Pull and Bear, Stradivarius и Bershka. Также Zara предпочитает вкладывать средства в качественные и дорогие витрины магазинов, которые могут сравниться даже с витринами люксовых марок.

Сегодня основатель сети, Амансио Ортега Гаона, - самый состоятельный человек Испании, находится на четвертом месте в списке богатейших людей планеты с капиталом в 64 млрд. долларов.

Список использованных источников

1. Инновационный бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/8639-innovacionnyu-biznes>.
2. История основателя Zara [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/p/ortega-zara>.
3. Zara: история успеха «моментальной моды» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://new-retail.ru/magaziny/istoriya/zara_istoriya-uspekha_momentalnoy_mody8312.

ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Макарова Эмилия

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель Пушкина Г.И

В любом государственно организованном обществе невозможно обойтись без государственного управления, а значит и без государственных служащих. Их услуги необходимы любой стране независимо от государственного устройства, формы правления, политической системы или правящего режима. Именно государственные служащие выполняют практические задачи, которые все цивилизованные общества мира возлагают на свои государства. Канцлер Германии Бисмарк утверждал: «С плохими законами еще можно управлять государством, но с плохими чиновниками не помогут никакие законы». От профессионализма, нравственных качеств и деловой активности чиновников во многом зависит уровень качества нашей жизни. Следовательно, формирование современной, хорошо отлаженной и эффективно действующей системы государственной службы относится к приоритетным направлениям развития административно-политической сферы Донецкой Народной Республики. Мы строим новое государство, которому нужны квалифицированные специалисты, способные эффективно реализовывать функции государства, а точнее – государственного управления, согласно новым потребностям общественного развития.

Профессия государственного служащего есть род трудовой общественно необходимой деятельности людей, владеющих специальными теоретическими знаниями, навыками и умениями, приобретенными в результате образовательной подготовки, опыта работы в системе государственного управления. Госслужащий нанят обществом на государственную службу для выполнения управленческих задач, а потому в профессиональном плане он представляет собой социального менеджера-управленца, т.е. специалиста в области управления, в том числе и в государственной сфере.

В соответствии с Законом «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» *государственный служащий* – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств государственного бюджета.

Социально-правовой характер профессиональной деятельности госслужащего раскрывается в его участии в практической реализации политической линии, определяемой избранными народом руководителями, сочетающей индивидуальный, общенародный и государственный интересы. Такой социальный статус делает чиновника обладателем делегированной официальной власти. Объем этой власти может быть большим или меньшим в зависимости от занимаемого им положения, но власть у чиновника есть всегда. Наличие в ее основе волевого компонента предполагает при этом зависимость от подчиненности во властных отношениях. Власть госслужащих, принадлежащая им по праву государственного управления, имеет триединое значение: во-первых, – способность, возможность и право оказывать воздействие на поведение и деятельность людей с помощью различных средств (закона, авторитета, воли, принуждения); во-вторых, – система соответствующих институтов и органов, принимающих властные решения; в-третьих, – лица, облеченные соответствующими властными полномочиями.

Особый характер профессиональной деятельности государственных служащих обуславливается спецификой выполняемых задач по реализации функций государства, их общественно-полезной масштабностью. Выделение государственно-служебной деятельности как профессии среди других видов социального управления (структурами бизнеса, политическими организациями, профсоюзами и т.д.) позволяет определить присущие ей характеристики: сфера профессиональной деятельности – органы государственной власти; род занятий – государственная служба; предмет труда – информация, которая также и средство воздействия на управляемых (обслуживаемых) наряду с принуждением, побуждением, поощрением и т.д.; продукты труда – управленческие решения и их последствия.

Работа госслужащих имеет свои профессиональные особенности: участие во властных и управленческих структурах, а значит возможность влияния на принятие и реализацию решений, исходящих от государства; знание законодательства и следование нормам права; требования государственной дисциплины, регламентированность аппаратной работы; умение находить оригинальные решения для конкретной ситуации; высокий уровень ответственности за принимаемые решения и совершаемые действия; подверженность морально-психологическим нагрузкам, связанным с условиями службы; публично-правовой характер отношений с гражданами и организациями, с которыми они вступают во взаимодействие в процессе выполнения функций государственного управления.

Для современных политических условий характерно выдвижение системы новых требований к профессионализму госслужащих, вытекающих из новых политических и экономических реалий, что напрямую связано с изменением функций государства и государственного управления. Эти изменения предопределены, прежде всего, коренной перестройкой отношений собственности и власти, состоявшимся переходом к новой общественной системе, основы конституционного строя и государственного устройства которой установлены Конституцией Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Закон «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» от 3 апреля 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>
2. Иванова В.А. Государственная служба: теория и организация. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2008.
3. Петров П.Р. Государственный служащий как человек и профессионал. - М.: Проспект, 2009.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Макашова Яна

*МОУ «Специализированная школа
с углубленным изучением*

иностранных языков № 19 г. Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Чтобы эффективно управлять коллективом, необходимо знать, что такое коллектив, как он формируется и развивается, какие бывают коллективы. Трудовой коллектив—это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями. Развитие производительных сил приводит к тому, что основой любого производства материальных благ становится трудовой коллектив. Коллективный труд позволяет: передавать свои знания и умения другим членам коллектива; решать более сложные и объемные задачи, чем индивидуально; более полно использовать индивидуальные способности каждого человека; подвергать порицанию дела и поступки товарищей, не отвечающие принятым в коллективе нормам морали и нравственности, и даже наказывать провинившихся, вплоть до увольнения.

Видовая классификация трудового коллектива определяется по ряду признаков. По статусу различают официальные и неофициальные коллективы, по механизму образования — созданные по распоряжению руководства и сложившиеся стихийно, по характеру внутренних связей—формальные и неформальные.

Во всех коллективах имеет место внутрипроизводственное разделение труда, степень которого обусловлена функциями данного коллектива или группы работников. Оно может быть количественным, если работники заняты однородным трудом (например, в совхозе есть несколько полеводческих или тракторных бригад, при круглосуточном цикле работ создаются сменные бригады и т.д.), или по специальностям (когда выбывшего работника соответствующей специальности и квалификации заменить достаточно сложно, а порой и невозможно из-за специфики данной работы).

Активное использование различного рода полуавтономных групп или коллективов является важной частью матричной структуры. Эти группы создаются под цель или под проект для решения какой-то конкретной

проблемы и пользуются при этом определенной свободой в организации своей работы. А сила влияния группы определяется определенными факторами.

Существует всего три этапа развития трудового коллектива: период становления, период зрелости и период тревог(возникает при стечении внутренних и внешних обстоятельств). Руководитель, формирующий коллектив, должен знать, что существуют опробованные на практике способы отбора работников для будущего трудового коллектива: Социографический метод и матрица взаимоотношений.

Психологические особенности трудового коллектива: морально-психологический климат в коллективе, сплоченность работников, психологическая совместимость людей в коллективе, уровень психологического давления коллектива на своих членов, степень конформизма.

Успешная работа нового сотрудника будет возможна при выполнении условий, которые создаются в основном руководством: удовлетворенность работой и уровнем вознаграждения за нее; увлеченность процессом труда; наличие перспектив профессионального роста и выдвижения; состояние рабочего места; возможность качественного отдыха; распорядок работы; сохранение чувства преданности своему коллективу и др.

ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ

Маковецкая Ирина

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Маслов С.А.

В настоящее время особенно выходит на первый план спор двух общественно-политических течений – либерального и консервативного. Если первые уверены, что государство должно как можно реже вмешиваться в общественные процессы, в особенности управление экономикой и социальный сектор, то консерваторы убеждены, что присутствие и действия государства просто необходимы, чтобы уравновесить и стабилизировать общество. Обе модели существуют в современном мире и могут быть одновременно успешны. Либо сменять друг друга на определенном этапе развития государства.

Для того, чтобы показать роль и масштаб влияния государства на общественные процессы, прежде всего необходимо для начала сказать, что собственно говоря такое государство. Необходимо понимать, что государство представляет собой *всеобъемлющее явление*, которое в сознании и жизни людей, общества отражается по разному в зависимости от той его стороны, которая связана с конкретным вопросом, отношением, процессом, поведением, действием и т.д. Государство — организация общества, располагающая специальными механизмами управления и принуждения, устанавливающая правовой порядок на определённой территории, и обладающая суверенитетом.

То есть, можно выделить несколько общественных функций государства, которые присущи ему в современный период. Первой такой функцией является

политическая. Ведь основная цель государства с самого момента его возникновения является преодоление раскола в обществе, революций и гражданский войн, которые могут уничтожить как само общество, так и государство. А также путем демократических институтов участие народа в управлении и политической жизни. Поэтому, когда институт государства превращается в орудие господства одной группы, класса, сословия или нации это приводит к неизбежному конфликту и катастрофе.

Второй важнейшей сферой влияния государства является экономика. Органы государства формируют законы и нормативные акты, которые регулируют экономическую жизнь. К тому же во многих странах люди имеющие влияние на экономику, либо владеющие предприятиями, финансисты участвуют в политической жизни и работе государственных органов. И чтобы экономические и личные интересы не начали приносить вред всему обществу, экологии, государственные институты выступают как «строгий судья», который приводит к компромиссу интересы экономики и социальные нужды населения.

Третья наиболее важная и, наверное, основная причина появления государства, это внешняя функция. Она включает в себя оборону населения и территории, экономических и торговых интересов в борьбе с другими государствами, так нужно честно говорить, что мир это конкуренция и непрекращающаяся борьба. И любящих и бескорыстных стран и отношений не бывает, поэтому государство выступает как представитель и защитник этих интересов. Ибо эффективное отстаивание стратегических интересов в экономике и политике тесно связано с благополучием населения и страны.

Таким образом, нельзя преуменьшать роль государства в общественной жизни. Общество без влияния и регулирования государства, превращается в сословную или классовую диктатуру, где 90 процентов населения ущемляются 10 процентами, либо что еще более опасно может скатиться в анархию.

ПЕРСПЕКТИВЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА» В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Малуда Вероника

МОУ «Специализированная школа

с углубленным изучением

иностранных языков № 19 г. Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

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

Ученые считают, что в информационном обществе процесс компьютеризации даст людям доступ к надежным источникам информации, избавит их от рутинной работы, обеспечит высокий уровень автоматизации обработки информации в производственной и социальной сферах. Движущей

силой развития общества должно стать производство информационного, а не материального продукта. Материальный же продукт станет более информационно емким, что означает увеличение доли инноваций, дизайна и маркетинга в его стоимости.

В информационном обществе изменятся не только производство, но и весь уклад жизни, система ценностей, возрастет значимость культурного досуга по отношению к материальным ценностям. По сравнению с индустриальным обществом, где все направлено на производство и потребление товаров, в информационном обществе производятся и потребляются интеллект, знания, что приводит к увеличению доли умственного труда. От человека потребуется способность к творчеству, возрастет спрос на знания.

Материальной и технологической базой информационного общества станут различного рода системы на базе компьютерной техники и компьютерных сетей, информационной технологии, телекоммуникационной связи.

Признаки информационного общества:

1. Осознание обществом приоритетности информации перед другим продуктом деятельности человека.

2. Первоосновой всех направлений деятельности человека (экономической, производственной, политической, образовательной, научной, творческой, культурной и т.п.) является информация.

3. Информация же является продуктом деятельности современного человека.

4. Информация в чистом виде (сама по себе) является предметом купли – продажи.

5. Равные возможности в доступе к информации всех слоев населения.

6. Безопасность информационного общества, информации.

7. Защита интеллектуальной собственности.

8. Взаимодействие всех структур государства и государств между собой на основе ИКТ.

9. Управление информационным обществом со стороны государства, общественных организаций.

Кроме положительных моментов прогнозируются и опасные тенденции:

– все большее влияние на общество средств массовой информации;

– информационные технологии могут разрушить частную жизнь людей и организаций;

– существует проблема отбора качественной и достоверной информации;

– многим людям будет трудно адаптироваться к среде информационного общества.

– существует опасность разрыва между "информационной элитой" (людьми, занимающимися разработкой информационных технологий) и потребителями.

ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ В ДОНБАССЕ

Мамаева Мария

*ГПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»*

Научный руководитель: Хасьянова Л.Н.

Как известно, ведущими отраслями экономики Донбасса являются угольная промышленность и металлургия. Однако, не стоит забывать, что ни одна из отраслей современной промышленности не может обойтись без химии, а развитие многих из них находится в прямой зависимости с всё возрастающими возможностями химического производства.

Еще одним поводом для развития химической промышленности может послужить ее хорошая сочетаемость с другими отраслями: черной и цветной металлургии, пищевой промышленности и др. Причина этого проста: химическая промышленность использует их отходы в качестве сырья. Так же сырьем могут являться каменный уголь, известняки, фосфориты, каменная соль, в той или иной степени находящиеся на территории Донбасса.

Ярким примером взаимодействия отраслей может послужить объединение коксохимии и металлургии. Низкокалорийный доменный газ используется для обогрева коксовых печей, а образующийся при коксовании угля высококалорийный газ поступает в мартеновские печи для выплавки стали, используется в прокатном производстве и при выработке азотных удобрений. Коксохимическое производство служит основой для развития большого количества сопутствующих и вспомогательных предприятий, перерабатывающих доменные и коксовые газы, фенолы, смолы и т.п. Из них вырабатывают серную кислоту, медицинские препараты, пестициды и гербициды, красители, пластмассы, минеральные удобрения.

Главное отличие химической промышленности от большинства других отраслей становится едва ли не основным ее козырем, ведь она может создавать новые материалы с определенными свойствами. Такая особенность является очень ценной, например, в строительстве, фармацевтической, пищевой и легкой промышленности.

Химическая промышленность состоит из нескольких отраслей: горной химии (добыча сырья), основной химии (производство минеральных удобрений, неорганических кислот и соды) и химии органического синтеза (производство полимерных материалов).

Горная химия является одним из важнейших ответвлений химической индустрии. Для ее активного развития необходима мощная сырьевая база, поэтому логично, что наиболее развитым данное направление является в той местности, где есть богатые месторождения химического сырья. Горно-химическая промышленность имеет специфические предприятия, которые представляют собой объединения шахт и производств по их обогащению и переработке. На территории Донбасса горная химия представлена предприятиями по добыче каменной соли в Славянске и Артемовске и каменного угля.

Серьёзной проблемой горно-химической индустрии являются вредные и опасные условия работы на предприятиях этой отрасли. В шахтах часто случаются завалы, а работа по добыче некоторых видов химического сырья наносит непоправимый ущерб здоровью.

Основная химия включает производство кислот, щелочей и минеральных удобрений. Сернокислотная промышленность – одна из важнейших химических отраслей, ее продукция находит применение в производстве минеральных удобрений, металлургии, пищевой и легкой промышленности и т.д. Заводы по производству серной кислоты расположены только в районах потребления, так как она малотранспортабельна. Серную кислоту на территории Донбасса производит Концерн Стирол, так же его продукцией являются аммиак, удобрения и прочее.

К ведущей области основной химии принадлежит производство минеральных удобрений: азотных, калийных, фосфорных и комбинированных гранулированных. Главными центрами производства азотных удобрений (аммиачная вода, аммиачная селитра, сульфат аммония) на Донбассе являются Алчевск, Горловка, Лисичанск и Северодонецк, Константиновка, расположенные в районах коксохимического производства.

Содовая промышленность производит продукцию, используемую в стекольной, химической промышленности, цветной металлургии, в быту и т.д. Размещается она обычно вблизи месторождений кухонной соли, поскольку эта отрасль химической промышленности ориентирована на большое количество сырья. Для того, чтобы выработать одну тонну соды, необходимо израсходовать по полторы тонны кухонной соли и известняка, а также около 1,7 тонны условного топлива. Основными предприятиями содовой промышленности Донбасса являются производственное объединение "Химпром" в Славянске и крупный содовый завод "Донсода" в Лисичанске.

Областью *химии органического синтеза* является лакокрасочная промышленность, выпускающая лаки, краски, олифу, эмали, растворители, шпаклевочные и шлифовальные смеси и др. Сырьевая база лакокрасочной промышленности весьма широка (насчитывает около 350 наименований), благодаря чему это производство имеет широкие производственные связи с различными отраслями хозяйства, в частности цветной и чёрной металлургией.

Анилинокрасочная промышленность поставляет красители для полиграфической, кожевенно-обувной, текстильной, пищевой и других отраслей хозяйства. Наибольшим предприятием этого направления является Рубежанский химкомбинат, расположенный в Луганской области.

К химии органического синтеза так же принадлежат производства синтетических смол, пластмасс и химических волокон, сырьевой базой которых является нефть, газ, каменный уголь, а также кухонная соль. Обычно эти химические предприятия размещаются в районах добычи необходимого сырья или в местах потребления готовой продукции. На территории Донбасса находятся довольно крупные предприятия химии органического синтеза, например, Омега, Лукра, Донецкхим.

На химзаводах Донбасса выпускается все, что необходимо для металлургического, машиностроительного производства и легкой промышленности: минеральные удобрения, борная кислота, сульфат аммония, водный аммиак, уксусная кислота, стиральные пасты, лакокрасочные изделия и другая продукция. На территории Донбасса находится множество крупных предприятий химической промышленности. На данный момент их насчитывается около 15. Все они имеют различную направленность и прекрасно сочетаются с некоторыми отраслями промышленности. Спектр продукции, которую выпускает химическая промышленность, включает различные виды пластмасс, соду, химические реагенты, минеральные удобрения и кислоты. Из действующих химических заводов наиболее известным остается Донецкий казенный завод химических изделий. Он занимается производством взрывчатых веществ для угольной промышленности и утилизацией артиллерийских боеприпасов, а когда-то выпускал спецтехнику для вооруженных сил.

Исходя из размещения предприятий химической промышленности, можно сделать вывод, что ее развитие предопределяется тремя основными факторами: природным, экономическим и социальным.

Список использованных источников

1. Значение химической промышленности для отраслей народного хозяйства // Промышленность. [Электронный ресурс], URL: promvesti.com
2. Студенческая библиотека он-лайн. [Электронный ресурс], URL: studbooks.net
3. Экономика Донецкой области. [Электронный ресурс], URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki>
4. Химическая промышленность // Uchebniki Online. [Электронный ресурс], URL: http://uchebnikionline.com/geografia/geografiya_-_oletskiy_y_r/himichna_promislovist.htm

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ

Мамутова Лика

МОУ «УВК №16 г. Донецка»

Научный руководитель: Позднякова А. В.

Современное общество характеризуется сильным влиянием на него информационных технологий, которые успели проникнуть практически во все сферы человеческой деятельности. Осуществлять же информатизацию общества без целенаправленного, грамотного применения информационных технологий невозможно. Знания видов и возможностей информационных технологий необходимы любому современному квалифицированному специалисту для применения в повседневной практике, внедрения их с целью своевременного и качественного обеспечения пользователей необходимыми данными, а также управления как информационными, так и иными процессами,

то есть для принятия эффективных управленческих решений. Успешное освоение информационных технологий позволяет школьникам и студентам практически применять полученные знания и навыки в процессе обучения, а выпускникам вуза – наиболее целенаправленно использовать их в своей практической деятельности, что и определяет актуальность данной темы.

По Алешину Л. И. информационная технология (ИТ) – это представленное в проектной форме (то есть в формализованном виде, пригодном для практического использования) концентрированное выражение научных знаний и практического опыта, позволяющее рациональным образом организовать тот или иной достаточно часто повторяющийся информационный процесс. При этом достигается экономия затрат труда, энергии, социального времени, людских и материальных ресурсов, необходимых для реализации данного процесса [1].

Информационные технологии широко используются в самых различных сферах деятельности современного общества.

Процессы глобализации стимулируются бурным развитием так называемой «новой экономики» («neweconomy»), основанной на достижениях информационно-технологической революции. Предоставив уникальные возможности в области передвижения капитала, товаров и услуг, информационные технологии стали основой формирования инфономики, известной еще как киберэкономика, экономика знаний, глобальная сетевая экономика, компьютерная экономика [2].

Экономика знаний определяется как среда, в которой компания или индивид, находящиеся в любой точке экономической системы, может с меньшими затратами контактировать с любой другой компанией или индивидом по поводу совместной работы, для осуществления торговли или обмена идеями. Благодаря ИТ развиваются электронная торговля, электронные финансы, электронная коммерция, электронные услуги и электронный бизнес в целом. В наше время можно организовать систему электронной торговли, позволяющей получать преимущества при распределении, размещении и реализации продуктов и услуг, увеличивать доходы, охватывая практически любые географические регионы, так как использование интернет-технологий расширяет возможности координации предпринимательской деятельности, позволяя при минимальных финансовых затратах и отсутствии инфраструктурных барьеров глобально увеличить сеть сбыта продукции [3].

Сегодня компании могут проводить видеоконференции и виртуальные презентации, обеспечивающие наибольший охват аудитории; создавать на веб-сайтах свои «витрины», где потенциальные покупатели могут не только получить полную информацию о компании, предоставляемых ею услугах и продукции, но и высказать по этому поводу свое мнение. Это, в свою очередь, позволяет компаниям налаживать обратную связь с клиентами, выявлять наиболее популярные услуги и товары и в соответствии с этим координировать свою деятельность [3].

Информационные технологии занимают сегодня центральное место в процессе интеллектуализации общества, развития его системы образования и

культуры. Использование обучающих информационных технологий оказалось эффективным методом для систем образования, а также для систем повышения квалификации и переподготовки кадров [4].

С появлением компьютерных сетей образование приобрело новое качество, связанное в первую очередь с возможностью оперативно получать информацию из любой точки земного шара. Через глобальную компьютерную сеть Интернет возможен мгновенный доступ к мировым информационным ресурсам (электронным библиотекам, базам данных, хранилищам файлов и т.д.) [4].

Информационные технологии позволили некоторым странам специализироваться на экспорте образования. Страны, где получение образования стоит дешевле, привлекают многих студентов из разных стран. При этом профессора и студенты имеют доступ к европейским и американским достижениям, что позволяет обеспечить высокий уровень образования. Такую политику проводят многие страны, так как она приносит большой доход. Распространение знаний означает, что если мы продаем научное знание или технологические идеи, то у нас ничего не убывает, а возрастает, потому что в процессе производства увеличивается интеллектуальный потенциал, и экономическая ситуация в стране только улучшается [4].

Таким образом, по своей значимости, автоматизированные информационные системы в наше время занимают одно из ведущих мест в современной экономике. Принципиально важное для современного этапа развития общества значение развития информационных технологий заключается в том, что их использование может оказать существенное содействие в решении глобальных проблем человечества и прежде всего проблем, связанных с необходимостью преодоления переживаемого мировым сообществом глобального кризиса цивилизации. Ведь именно методы информационного моделирования глобальных процессов, особенно в сочетании с методами космического информационного мониторинга, могут обеспечить уже сегодня возможность прогнозирования многих кризисных ситуаций в регионах повышенной социальной и политической напряженности, а также в районах экологического бедствия, в местах природных катастроф и крупных технологических аварий, представляющих повышенную опасность для общества.

Список использованных источников

1. Алешин Л.И. Информационные технологии: Учебное пособие / Л.И. Алешин. – М.: Маркет ДС, 2011. – 384 с.
2. Брусакова, И.А. Информационные системы и технологии в экономике / И.А. Брусакова, В.Д. Чертовски. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 352 с.
3. Лихтенштейн, В.Е. Информационные технологии в бизнесе. Практикум: применение системы Decision в решении прикладных экономических задач: Учебное пособие / В.Е. Лихтенштейн, Г.В. Росс.. - М.: ФиС, 2009. - 560 с.
4. Трайнев, В.А. Новые информационные коммуникационные технологии в образовании: Информационное общество. Информационно-образовательная

среда. Электронная педагогика. Блочно-модульное построение информационных технологий / В.А. Трайнев. – М.: Дашков И. К., 2013. – 320 с.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Манушенко Алёна

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Сапитон И.Г.

Роль государства в экономике – это степень вмешательства и контроля правительства за экономическими процессами в государстве. Существуют различные методы регулирования экономической жизни.

1. Правовые методы. Они заключаются в том, что государство принимает законы, призванные упорядочить взаимоотношения участников рыночной игры. Особое место среди этих законов занимает так называемое *антимонопольное законодательство*, законы, направленные на поддержку мелкого и среднего бизнеса, поддерживая таким образом разнообразную структуру производства.

2. Финансово-экономические методы. К ним относятся прежде всего *налоги*. Увеличивая или уменьшая размер налогов, государство либо способствует развитию производства, либо тормозит его. Государство оказывает определенное влияние на экономику при проведении своей денежной политики. Под *денежной политикой* понимают политику государства по управлению денежной массой и кредитами. Главную ответственность за ее проведение, как правило, несет государственный банк страны, который регулирует ставку банковского процента. С ее помощью банк либо ограничивает, либо расширяет возможности получения предпринимателями кредита на развитие производства.

Государство также может помочь товаропроизводителям, вводя таможенные пошлины. *Пошлина* — это специальный налог государства на товары, покупаемые за границей. Он вводится для того, чтобы импортные товары были дороже отечественных и потребители выбирали последние. Тем самым государство, с одной стороны, сдерживает импорт, а с другой — защищает соответствующие отечественные отрасли. К этой же группе относятся *налоги, бюджет, государственные инвестиции и другое*.

3. Экономическое программирование. Оно заключается в том, что государство составляет примерные планы развития экономики на некоторый период. Но в отличие от командной экономики, где подобные планы являются обязательными и внедряются при помощи приказов сверху, в рыночной экономике они носят рекомендательный характер и на практике обычно оказывают определенное влияние на частных товаропроизводителей.

Цели регулирования экономики заключаются в предотвращении экономических кризисов с помощью контроля за инфляцией, уровнем доходов населения, уровнем спроса и предложения, за деятельностью банков и фондовых бирж, покупкой и продажей ценных бумаг. Это позволяет

предвидеть кризисные явления, повышать зарплаты, проводить инвестиционную политику и контролировать рынок ценных бумаг. На собранные налоги государство строит дороги, школы и больницы, финансирует общественные товары и блага.

Государственная политика в экономике — самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений.

ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА РЕГИОНА

Мардиянц Павел

Донецкая гуманитарная гимназия № 33

Научный руководитель: к.э.н., доц. Шабалина Л. В.

В современных условиях уровень конкурентоспособности любой страны зависит от инновационной активности в промышленности. В мировой практике принято, что при размещении инвестиций в производство новых продуктов и технологий иностранные компании помимо финансово-экономического состояния отдельных субъектов народного хозяйства, рейтингов, анализируют и то, как много успешных инновационных предприятий или предпринимателей выросло в той или иной стране. На сегодняшний день в России лишь 4-5% промышленных предприятий развивают и внедряют в свою деятельность инновационные разработки (в США этот показатель превышает 35%), в малом бизнесе инновационные предприятия составляют менее 1% против 4-5% в США [3]. Технопарки являются той платформой, которая позволяет инициировать инновации, в ее рамках создаются условия для мотивации предприятий и людей к созданию новаций, для их превращения в успешные продукты и в дальнейшем - в успешные компании.

Так, приобретают актуальность исследования направленные на анализ мирового опыта развития инновационных систем, возможностей использования сложившихся моделей инновационных систем в условиях Донецкой Народной Республики [2].

США обладает одной из сильнейших инновационных инфраструктур в мире, что подтверждается четвертым местом в мире по величине инновационного индекса в Глобальном рейтинге инновационности 2016 [6]. Крупные университеты США, являясь федерально-значимыми научно-образовательными центрами, в большинстве случаев выступают мощнейшим фактором развития регионов через формирующиеся при них технопарковые структуры. Для исследовательских университетов характерна множественность источников финансирования: федеральный и местный бюджеты, гранты, благотворительные и попечительские фонды, бизнес, доходы от учебной, исследовательской, производственной и консультационной деятельности. Американские технопарки их условно разделить на две группы - спонтанный и государственно-целевой способы возникновения. Самые известные и наиболее

эффективно действующие технопарки относятся к первой группе. Это объясняется тем, что создавались эти структуры по инициативе самих бизнесменов, как никто другой заинтересованных в теснейшей интеграции науки и промышленности, а также скорейшем внедрении новейших разработок и технологий в производство.

Японская модель инновационного развития, базируясь на американской модели технопарков, спроецировала их структуру уже на территорию целых городов нового типа - технополисов, сосредоточивающих в себе всю высокотехнологичного характера науку и производство. Такая концентрация инновационного кадрового и высокотехнологичного производственного потенциала в одном месте и на отдельных передовых отраслях экономики позволила Японии полностью модернизировать все отрасли экономики, сделав их наукоемкими, и выдвинуть страну в число передовых высокоразвитых государств мира, осуществляющих в больших размерах экспорт-импорт высших технологий.

В Российской Федерации с начала 90-х годов XX века началось развитие инновационной инфраструктуры. Поддержка осуществлялась практически во всех регионах страны, имеющих высокий научно-технический потенциал. Кроме технологической инфраструктуры осуществлялась поддержка развития венчурных фондов коучинг-центров, центров коллективного пользования и других видов инфраструктуры. Всего с государственной поддержкой было создано более 200 объектов инновационной инфраструктуры по всем регионам России. Еще одной важной особенностью создания технопарков является их профильная ориентация на отрасли, которые традиционно значимы в экономике региона. По крайней мере, на начальных этапах функционирования этих объектов инновационной инфраструктуры. Это позволяет привлекать больше компаний-резидентов из собственного региона, а также облегчает поиск потребителей их продукции.

Таким образом, мировой опыт показывает, что создание благоприятных условий для развития и повышения эффективности научно-инновационной деятельности является приоритетной задачей государственной инновационной политики.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://pandia.ru/805435/>
2. Statistical Country Profiles. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/country_profile/profile.jsp?code=RU.
3. Луговцов А.В. Формирование и развитие технопарков как инновационной формы бизнеса: диссертация кандидата экономических наук/А.В. Луговцов, 2008.- 241 с.
4. Брижань А.В. Национальная инновационная система как ключевой элемент развития экономики России: диссертация кандидата экономических наук/А.В. Брижань, 2006. - 195 с.

5. Global Innovation Index 2016 Report. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4064&plang>

6. Малышкина М.В. Анализ национальных инновационных систем ведущих зарубежных стран и России / М.В. Малышкина // Дискуссия. - 2014. - № 9 (50). - С. 53-58.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Мартынов Максим

МОУ СШ № 1 г. Снежное

Научный руководитель: Гелеверя Е.А.

Экономика – это отношения между людьми в процессе производства, обмена, распределения и потребления материальных благ и услуг. К сожалению, существует и теневая экономика – скрытая от государства предпринимательская или иная деятельность, приносящая более высокую, чем в легальной сфере, прибыль в результате уклонения от налогов, обмана, подкупа, занятие запрещенными и потому криминальными видами экономической деятельности.

Теневая экономика неразрывно сопровождает развитие любого государства мира независимо от его социально-экономического, политического и общественного устройства и является одной из угроз его экономической безопасности. В научно - публицистической литературе существует огромное количество подходов к рассмотрению теневой экономики. Различные авторы в соответствии с методикой ООН называют данный вид экономики ненаблюдаемой, неформальной, неофициальной, скрытой, теневой, нелегальной или подпольной

Главный ее признак – теневая экономика юридически не существует, она «функционирует» вне форм государственного контроля и сопровождается извлечением неконтролируемого дохода. Классические примеры проявления теневой экономики: контрабанда, неформальные экономические отношения между субъектами экономической деятельности и банком, хищение сырья, неучтенная продукция, нецелевое использование бюджетных средств, занижение таможенных платежей, коррумпированность чиновников и т.д.

Теневая экономика является материальной основой для формирования криминальных структур, сдерживания выхода государства из экономического кризиса.

В настоящее время экономика Донецкой Народной Республики находится в переходном периоде. В этой ситуации теневая экономика может являться серьезным препятствием для проведения экономических преобразований в нашем государстве. Поэтому очень важно на этом этапе экономического развития видеть угрозы от различных видов теневой экономики путем разработки механизма противодействия теневым отношениям как стратегической задачей государства и общества. Воздействие государства на

теневую экономику осуществляется на основе законодательства с помощью государственного аппарата. Одно из важнейших направлений административных реформ – реформирование корпуса госслужащих.

Эффективность государственного воздействия на теневую экономику определяется:

1. Качественной стороной системы государственного управления, то есть ее организационной структурой и профессионализмом корпуса госслужащих. В этой связи в мае 2015 года в Республике был принят закон «О системе государственной службы в ДНР».

2. В борьбе с теневыми экономическими отношениями важна роль и правовых мер. В свою очередь, правовые меры борьбы с теневой экономикой должны включать в себя широкий спектр законов, причем не только узкоотраслевых, но и комплексных, приводящих совокупность разнообразных правовых средств воздействия на коррупцию в единую систему. На данном этапе в Республике законодательная база находится в стадии становления и разработки правовых норм.

3. Важными направлениями нейтрализации теневых экономических отношений является проведение политики глубоких административных реформ с целью упорядочения организационных структур власти, правоохранительных органов, координации их деятельности; реформирование корпуса госслужащих, развитие межгосударственного сотрудничества в борьбе с экономической преступностью; усиление воспитательной функции государства в формировании этической основы предпринимательства.

Однако, полностью искоренить теневую экономику нельзя, а возможно лишь снизить ее до какого-то приемлемого и не столь ощутимого для экономики страны уровня. По мнению ученых, обоснованным параметром стратегии уменьшения влияния теневой экономики должен стать ее удельный вес, не превышающий 10 % валового внутреннего продукта. Этого уровня государство должно достичь путем резкого сокращения теневых операций олигархических структур, коррупции и взяточничества госаппарата. Глава ДНР Александр Захарченко, обозначая приоритеты экономического развития Республики, указал, в частности, на борьбу с олигархам и поддержку бизнеса. Соответствующее заявление руководителя государства было опубликовано на его официальном сайте.

Таким образом, на сегодняшний день механизм противодействия теневым экономическим отношениям должен базироваться на ряде принципов:

– наличие благоприятных для развития бизнеса правоохранительных условий;

– четкое разграничение капиталов криминальных элементов и теневиков-хозяйственников и учет данного разделения в законодательных актах по борьбе с организованной преступностью и коррупцией;

– укрепление доверия к власти, предполагающего в качестве одной из мер демонстрацию эффективной защиты населения от финансовых мошенничеств, защиты сбережений, капиталов и самого института частной собственности;

– установление общественного контроля за деятельностью хозяйствующих субъектов в границах правового поля.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Марущенко Максим

Зугрэсская ОШ №10, г. Зугрэс

Научный руководитель Дьяченко Г.С.

Одной из острых проблем нашего государства является проблема его роли в экономической системе. В условиях Гражданской войны промышленность Республики не претерпевает развития, следовательно, вопрос о роли государства в экономике заслуживает глубокого изучения. При анализе экономического положения нашей республики, видно, что эта проблема остается наиболее актуальной в такое непростое время. При подготовке доклада были использованы различные материалы интернет-ресурсов научные статьи, учебники по экономической теории.

Вопрос о границах и формах вмешательства государства имеет длинную историю. Практика здесь опережает теорию. За весь период существования человечества роль государства в экономике наиболее проявлялась в так называемые переходные, переломные периоды. Существуют 4 концепции, касающиеся вопроса представлений истории эволюции о роли государства в экономике: меркантилистская, классическая, кейнсианская и неоклассическая.

Меркантилистская концепция. Относилась к концу Средневековья. Провозглашалось активное вмешательство государства в экономику, главным показателем богатства страны было количество золота.

Классическая концепция. Зародилась в конце 17 - начале 18 века. Государство обеспечивало безопасность жизни человека и его собственность, разрешало споры, иными словами, делало то, что индивидуум либо не в состоянии выполнить самостоятельно, либо делает это неэффективно. В свою очередь экономика обладает способностью к саморегулированию и полному использованию своих ресурсов.

Кейнсианская концепция. Была основана в 30-е года 20 века, английским экономистом Дж. М. Кейнсом после глубочайшего спада экономики США. Идеи, выдвинутые в этой концепции, доказали невозможность самоисцеления после экономического спада, необходимость государственной политики как субъекта, способного уравнивать совокупное предложение и совокупный спрос, выводить экономику из состояния кризиса, способствовать дальнейшей стабилизации.

Неоклассическая концепция. Другое название: «экономический либерализм». Основана во второй половине 19 века. 1970-х г. становится главным общим направлением современной западной экономической идеологии.

Современная экономическая концепция признает необходимость участия государства в экономических процессах. Для выполнения этих функций

государство выполняет ряд задач, а для выполнения задач происходят вмешательства в экономику. Определяют два основных типа вмешательств: прямое и косвенное.

1. Прямое вмешательство. Государство полностью является двигателем, который управляет всей экономикой страны.

2. Косвенное вмешательство. Государство все также будет вести контроль над экономикой страны, координировать баланс доходов, поддерживать все нерентабельные отрасли.

3. Государственное вмешательство предусматривает применение двух основных форм методов регулирования: административные и экономические.

4. Административные, или прямые, методы регулирования ограничивают свободу выбора субъекта хозяйства, регулирование осуществляется в директивных формах, ограничивающих возможность принятия предприятием самостоятельных решений.

5. Экономические методы, или косвенные. Предполагают воздействие на характер рыночных связей и расширение рыночного поля, с этой целью используются бюджетно-налоговая политика, денежно-кредитная политика, прогнозирование, программирование и планирование.

Современная экономика немыслима без вмешательства государства, но получить ответ на вопрос, в каких пропорциях должно быть государственное регулирование, какую концепцию лучше всего выбрать, и каковы его границы и направления вмешательства, невозможно.

Современная экономика представляет собой соединение черт централизации, монополизации, рыночных компонентов, но не столько в их современном виде, сколько в состоянии полутора вековой давности.

В таких условиях наибольшую роль играют регулирующие функции государства с использованием широкого набора инструментов. Отсюда – важность поиска всё более эффективных мер регулирования, повышение роли государства в экономике.

МЕНЕДЖЕР КАК ПРОФЕССИЯ

Марченко Валерий

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Афицкая И.А.

В современном мире востребованность профессии менеджера неоспорима. Сегодня в любой компании, холдинге или корпорации есть люди, являющиеся представителями именно этого вида деятельности. Чтобы понять, в чем же заключаются особенности профессии менеджера, надо четко знать значение этого заимствованного слова. "Manager" – это управляющий, который организует работу в компании или на предприятиях. Он координирует деятельность сотрудников, руководит производством и обращением товаров. По сути, это начальник, который в компании является представителем среднего или высшего руководящего состава.

Управляющим нужно подбирать необходимых специалистов для предприятия, учитывая при этом будущие перспективы компании. Качественная работа исключает нехватку квалифицированных кадров;

Профессия менеджера предполагает работу с персоналом. И тут попросту необходимо выискивать новые способы мотивации работников для повышения производительности труда. Управляющий должен иметь навыки психологии, обладать богатым воображением, чтобы стимулировать кадры не только материально;

Менеджер должен планировать коммерческую и предпринимательскую деятельность, то есть он обязан следить за воплощением в жизнь бизнес-планов, заключать договора, контракты и соглашения, сводя при этом возможный риск к минимуму;

на менеджере лежит ответственность за конкурентоспособность продукта или услуг, за качество предлагаемых товаров и за увеличение объемов их сбыта;

При этом руководитель обязан экономно и максимально эффективно использовать трудовые и материальные ресурсы.

Анализ потребительского спроса, прогноз сбыта, переговоры с деловыми партнерами – все это тоже лежит на плечах управляющего.

В профессии менеджера, как и в любой другой, есть свои плюсы и минусы. К положительным моментам следует отнести следующее:

1. Большая востребованность, ведь менеджеры сегодня требуются во всех сферах;
2. Возможность карьерного роста;
3. Командировки, в том числе и за границу;
4. Интересные знакомства и общение с разными людьми.

Отрицательные стороны этого рода деятельности:

Руководить – не значит распределить все обязанности на подчиненных и при этом ничего не делать. Работа менеджера часто очень нервная, так как ему приходится работать в интенсивном режиме. Иногда в течение всего дня нет возможности отвлечься и расслабиться. Высокий темп работы может вызывать стрессы.

Монотонность, отсутствие разнообразия, ответственность за принятие решений в экстренных, не терпящих отлагательств ситуациях может сказаться на здоровье и самочувствии человека этой профессии не лучшим образом.

Отсутствие продаж может значительно снизить зарплату менеджера.

Личные качества менеджера. Одно из основных качеств – коммуникабельность, умение ладить с самыми разными людьми. Для менеджера важны также стрессоустойчивость, умение быстро ориентироваться в изменяющейся ситуации, принимать решение при недостатке информации и в условиях ограниченного времени. Желательно также наличие лидерских качеств, амбициозности, желания расти самому и способствовать процветанию компании. Как отмечают многие специалисты в области кадровой деятельности, менеджер – это мыслитель и деятель, а хороший менеджер – это еще и прирожденный лидер.

Образование: что надо знать? Чтобы получить хорошее предложение от работодателя на место менеджера, желательно иметь высшее профильное образование. Правда, зачастую наличие диплома не свидетельствует о том, что сотрудник изначально будет хорошо разбираться в товаре или в оказании определенного рода услуг. Но то, что кандидат на работу смог отучиться 5-6 лет, говорит о том, что он, скорее всего, легко обучаем, усидчив и интеллектуально развит.

Освоить профессию менеджера можно и посещая всевозможные курсы по управлению кадрами, по ведению документации, по основам маркетинга. На психологических тренингах вас научат технике общения, умению избегать конфликтов, возможно, и ораторскому искусству. Стоит отметить, что многие компании предпочитают самостоятельно обучать свой персонал, основываясь на особенностях своей организации.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Масейкина Мария
Макеевский лицей № 2 «Престиж»
Научный руководитель: Мамичева Е.А.*

Формула успешной работы предприятия – кадровая политика, правильно подобранный персонал и люди, умеющие управлять персоналом.

Чтобы компания успешно развивалась, ей нужны два потенциала: творчество и качество. Творчество - способность создавать что-то новое; качество - умение делать это хорошо. Предприятие понятие комплексное. Его составляет множество различных вещей, но только одна из них умеет творить, мыслить, работать. Это человек. Именно от того, из каких людей состоит предприятие, зависит его успех.

Каждый сотрудник должен чувствовать гордость за то, что он работает именно на этом предприятии, должен ощущаться командный дух, присутствовать энтузиазм. Энтузиазм – основа любого прогресса, доверия, свобода действия в интересах дела.

Сотрудники должны быть не только правильно мотивированы, но и трудиться в наилучших условиях. Чем выше организация работников, тем выше прибыль, тем выше уровень предприятия.

Работа с персоналом включает в себя перечень приемов и методов, помогающих создать благоприятную атмосферу в рабочем коллективе, а также во взаимоотношениях руководства и подчиненных. В современном мире есть множество методик, благодаря которым создается правильная система управления персоналом.

На сегодняшний день управление персоналом все меньше основывается на административных методах работы и все в большей степени ориентируется на осознанную кадровую политику. Именно тщательно разработанная кадровая политика предприятия является основой эффективной работы с персоналом.

Главные задачи по формированию системы работы с персоналом обычно следующие:

1. Обеспечить организацию квалифицированным персоналом, эффективный подбор и расстановка персонала;
2. Предоставить работнику комфортные условия труда, чтобы его труд был максимально эффективным;
3. Сформировать объективную и качественную систему мотивации и оплаты труда;
4. Повысить удовлетворенность работников результатами труда;
5. Признание заслуг работника;
6. Предоставить каждому сотруднику возможности для его карьерного и профессионального роста и развития в соответствии с потребностями, способностями и результатами его труда, в зависимости от возможностей и потребностей самого предприятия;
7. Сформировать в коллективе благополучный морально-психологический климат;
8. Оказание помощи при решении личных проблем работников;
9. Усовершенствовать имеющиеся и внедрить более эффективные методы оценки персонала;
10. Мотивировать кадровую службу к разработке организационной стратегии компании;

Что же можно предложить работнику на предприятии исходя из вышеперечисленных задач:

1. Комфортные условия для работы – комфортный температурный режим (наличие кондиционеров), больше естественного освещения, озеленение территории, создание зимнего сада и зоны отдыха, возможность взять паузу, чтобы расслабиться и отдохнуть (и это не регламентируемый перерыв), наличие кафетерия и столовой;
2. Хороший работник – здоровый работник. Проведение бесплатных медицинских осмотров, наличие спортзала и бассейна.
3. Социальная защищенность – наличие и расширение социального пакета для работников и их семей, ежегодный отпуск, предоставление бесплатного отдыха, санаторно-курортное лечение;
4. Поддержание между работниками здоровых дружеских отношений. Это нужно для сплоченной работы коллектива.

Тимбилдинг – командообразование – комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение совместного активного отдыха, корпоративов, игр, тренингов.

Основные цели:

- создание единого сплоченного коллектива;
- замена чувства конкуренции на чувство сотрудничества;
- доверие и понимание в коллективе;
- укрепление авторитета начальства на неофициальном уровне;
- психологическая разгрузка.

Мероприятия, которые можно провести: выезд на природу, походы в музей и театр, поиграть в игру «Крокодил» и другие.

И последнее – успешный руководитель, обладающий лидерскими задатками, умеющий стратегически мыслить и руководить, управлять изменениями, владеющий техническими и технологическими навыками, умеющий выстраивать отношения и создавать команду, самому быть командным игроком, способным брать на себя ответственность, повышать свой профессиональный уровень и не препятствовать карьерному росту сотрудников, подавать себя и общаться, быть честным, организованным, требовательным к себе и другим.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Матюшко Николай

МОУ «Школа № 56 г. Донецка»

Научный руководитель: Могильный А.А.

Государство может влиять разными способами: правовыми, финансовыми.

Регулируя правила игры на рынке и финансовые потоки, держа в тонусе предпринимателей, государство обеспечивает необходимую дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определен, в первую очередь, степенью развития областей предпринимательства.

Главной задачей государства в экономике является его уровень вмешательства в экономику и его контроль правительством. На данный момент существует три основные модели государственной политики:

- классическая модель политики,
- регулирующая,
- командная.

Роль государства зависит от типа экономической системы:

- традиционная система;
- командная система;
- рыночная система.

Все три модели различаются лишь степенью вмешательства в дела предпринимателей.

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

2. *Регулирующая экономическая политика.* Данная модель представляет из себя формулу 50/50. Суть ее в том, что 50% экономических решений зависит от собственника и столько же от вмешательства государства в экономику. Здесь государство выступает жестким регулятором экономических взаимоотношений и занимается перераспределением денежных потоков. В основном такой вид экономической политики можно встретить в развивающихся странах, яркими примерами являются такие страны, как Беларусь и Казахстан.

3. *Командно-административная модель экономической политики.* Вмешательство государства в дела бизнеса наибольшее. Государство полностью контролирует весь бизнес внутри страны, и принимать важные решения возможно лишь по согласованию с государственными органами. Правительство полностью определяет схему и законодательство ведения бизнеса. Все природные ресурсы принадлежат государству и без государственной доли в добыче или переработке компания открыть невозможно. Яркий пример такого типа экономики — Китай. Здесь регулируется абсолютно все, открытие компании зарубежными инвесторами невозможно до момента, пока зарубежный инвестор не создаст конгломерат с местной компанией.

Государственный аппарат может по разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики.

1. Прямое вмешательство. Здесь государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны. От государства зависит все. Прямое вмешательство предполагает очень большой государственный сектор экономики. Правительство, как горячие пирожки издает законодательство, увеличивает дотации и кредиты. Всё, от транспорта до образования, в разной степени принадлежит государству. Прямое вмешательство характерно для стран бывшего СССР и тоталитарных режимов. Уровень частного сектора в медицине, транспорте, электроэнергетике, промышленности очень мал или вообще отсутствует.

2. Косвенное вмешательство. Косвенное вмешательство характерно для стран с развитой экономикой. Здесь государственная доля очень мала и все вмешательство страны в экономику заключено в налогообложении, пошлинах и в социальной политике.

Государство все равно будет наблюдать и контролировать экономику страны. Все это необходимо для сглаживания инфляции, создания равных условий ведения бизнеса и недопущения развития монополий. Также, государство регулирует баланс доходов. Так государственный аппарат заботиться об инвалидах, пенсионерах, стариках и малоимущих. Государство — первый в стране конгломерат научных разработок и исследований. Без государственной поддержки бизнес бы не развивался настолько быстро и ярко.

Государство поддерживает все неприбыльные отрасли, которые не может или не хочет, ввиду убыточности, поддерживать частный сектор.

РОЛЬ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ МЕХАНИЗМОВ В СИСТЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКЕ

Мащенко Юлия

ГПОУ «Снежнянский горный техникум», г. Снежное

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Известно, что важным звеном финансовой системы являются внебюджетные фонды государства - совокупность финансовых ресурсов, имеющих строго целевое назначение и находящихся в распоряжении региональных или местных органов самоуправления.

Поэтому выбранная тема научно-исследовательской работы является актуальной, так как, внебюджетные фонды — один из методов перераспределения национального дохода органами власти в пользу определенных социальных групп населения и приоритетных сфер экономики.

В процессе формирования способов ведения новой региональной политики, поиска действенных механизмов и инструментов минимизации межрегиональных диспропорций, достижения сбалансированного социально-экономического развития региона, необходимо усовершенствовать модель стимулирования развития территорий на основе перехода от традиционного централизованного финансирования к многоуровневой модели стимулирования экономического роста одновременно на республиканском и местном уровнях.

Одновременно не менее важным является стимулирование широкомасштабного привлечения внебюджетных механизмов финансирования для решения важных социально-экономических проблем для всего общества.

Внебюджетные фонды решают две важные задачи: обеспечение дополнительными средствами приоритетных сфер экономики и реализация конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение, социальное страхование, социальное обеспечение в случае безработицы, охрану здоровья и медицинскую помощь.

Первоначально внебюджетные фонды появились в виде специальных фондов или особых счетов задолго до возникновения единого центрального денежного фонда государства — бюджета. Государственная власть с расширением своей деятельности нуждалась во все новых расходах, требовавших средств для своего покрытия. Эти средства концентрировались в особых фондах, предназначенных для специальных целей. Такие фонды носили, как правило, временный характер. С выполнением государством намеченных мероприятий они заканчивали свое существование. В связи с этим количество фондов постоянно менялось: одни возникали, другие аннулировались.

В целом наблюдалась тенденция к увеличению количества и объема таких фондов, вызванная новыми задачами и функциями, стоящими перед государством, особенно в результате появления, а затем и расширения его предпринимательской деятельности. Множественность фондов создавала определенные финансовые неудобства (в одних фондах — нехватка средств, в других — избыток) и требовала дополнительных расходов на управление ими.

С укреплением централизованного государства начинается период унификации специальных фондов. На основе объединения различных фондов был создан государственный бюджет, который после рассмотрения и утверждения его парламентом превращается в закон, обязательный к исполнению.

Специальные внебюджетные фонды предназначены для целевого использования. Обычно в названии фонда указана цель расходования средств.

Внебюджетные фонды имеют ряд особенностей и преимуществ:

- у органов государственной власти появляются дополнительные средства для вмешательства в хозяйственную жизнь и финансовой поддержки предпринимательства, особенно в условиях нестабильной экономики;

- строго целевое использование средств этих фондов обеспечивает более эффективный контроль, так как их автономность от бюджета и предназначение (решение новых важных задач) требуют особого внимания со стороны государства;

- возможность использования для покрытия бюджетного дефицита при определенных условиях — наличии активного сальдо.

Материальным источником внебюджетных фондов, как и других звеньев финансовой системы, является национальный доход. Преобладающая часть фондов создается в процессе перераспределения национального дохода. Основные методы мобилизации национального дохода в процессе его перераспределения при формировании фондов — специальные налоги и сборы, средства из бюджета и займы.

Специальные налоги и сборы устанавливаются законодательной властью. Значительное количество фондов формируется за счет средств центрального и региональных/местных бюджетов. Средства бюджетов поступают в форме безвозмездных субсидий или определенных отчислений от налоговых доходов бюджета. Доходами внебюджетных фондов могут выступать и заемные средства. Имеющееся у внебюджетных фондов положительное сальдо может быть использовано для приобретения ценных бумаг и получения прибыли в форме дивидендов или процентов.

В условиях углубления рыночных процессов в экономике государства и её регионов повышается роль внебюджетных механизмов финансирования именно регионального развития. Среди которых доминирующее место занимает инвестиционные механизмы, механизмы государственно партнерства.

На эффективность улучшения внебюджетных механизмов существенно влияет несовершенное действующее законодательство в республике и менталитет государственных служащих на всех уровнях власти.

Список использованных источников

1. Финансы, денежное обращение и кредит. Учебник / под ред. В.К. Сенчагова, А.И. Архипова. - М.: «Прспект», 2012. - 496 с.
2. Конституция Донецкой Народной Республики.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС

Моисеенко Татьяна

МОУ «Лицей №124 города Донецка»

Научный руководитель: Фишер Е.А.

Каждый человек хоть раз сталкивался с понятием «инновация». Но не все понимали его правильно. Идеи, проекты, предложения, результаты исследования сами по себе не являются инновациями. Они будут называться инновациями, когда станут услугами, изделиями, технологиями, которые воспринимаются потребителями. Они возникают в самый поздний этап его развития и создаются с целью повышения эффективности труда.

Причин для создания инноваций может быть много. Вот несколько из них:

1. Подражание другим учреждениям.
2. Стремление коллектива повысить качество.
3. Неудовлетворенность достигнутыми результатами.

Как правило, инновации ориентируются на рынок, а не на продукт. Роль инновации в современной рыночной экономике очень значительна, ведь инновации помогают создавать более ценный и конкурентоспособный товар. Инновационный бизнес полностью зависит от инноваций, но для результативного бизнеса нужно также подумать о квалификации персонала и финансировании. Инновации бывают следующих видов:

Технические – они проявляются в производстве продукции с улучшенными свойствами. Технологические – используют для совершенной методике выпуска товаров. Организационно-управленческие – оптимизация производственной структуры, транспортных поставок, реализации и снабжения. Информационные – решают проблемы в инновационной и научно-технической деятельности, повышения скорости необходимой информации.

Социальные – улучшение условий труда для персонала, выделение средств на оздоровление сотрудников, повышение их квалификации, обучение. Инновационный бизнес проект – важнейший этап деятельности предприятий, который занимается модернизацией своего производства. Инновации делают бизнес интереснее, помогают получать больше прибыли, становятся на новые уровни развития и многое другое. Инновационный бизнес сейчас пользуется значительной популярностью. Недавно на рынок вышел такой товар, как «живые тетради». Особенность таких тетрадей в том, что герои, изображённые на обложках, оживают! Да-да, они выходят из неё, общаются с детьми, смешат их, или пытаются немного напугать.

Оживление происходит в момент, когда ребёнок направляет на тетрадь камеру своего телефона или планшета. И это выглядит как настоящее чудо! Тетради продаются миллионами. Они нужны всегда. Их покупали и будут покупать. Но в эпоху высоких технологий в этой области должно было появиться что-то новое. И это произошло. Создан новый вид тетрадей – «Живая тетрадь». Дети затаскивают их до дыр. Число фанов растет в геометрической прогрессии. Также пользуется значительной популярностью 3-D принтер.

Существует миф о том, что Дмитрий Иванович Менделеев увидел свою периодическую таблицу химических элементов во сне. Чак Халл, человек,

который изобрел 3D печать, тоже увидел свое будущее детище во сне. Конечно, такой принтер не является источником вечной молодости, но медики уже придумали принтеру универсальное применение на службе обществу. 3D принтеры помогают врачам распечатывать кости, зубы, опухоли, а порой и целые органы. С момента изобретения этой технологии прошло более 30 лет. С каждым поколением принтеров менялись принципы затвердевания полимера, менялось качество печати. Первым объектом, который был напечатан самим Чаком Халлом, стала самая простая кружка, на ее создание было потрачено несколько месяцев. Сейчас красивые и оригинальные вещи модно напечатать буквально за несколько часов.

Собрав свой первый 3D принтер и основав компанию 3D Systems, Чак Халл не просто создал новый объект, а стал создателем целой абсолютно новой отрасли технологий – «аддитивные технологии». Суть аддитивности заключается в том, что объект не создается из монолитного куска путем отсечения лишних фрагментов, а создается «с нуля» путем добавления кусочков свежего исходного материала.

Нынешний показатель объема мирового рынка этой группы товаров составляет \$3 млрд, по прогнозам к 2020 году эта цифра должна будет вырасти в четыре раза.

Также важна особо привлекательна для производителей низкая себестоимость продукта: не надо тратить лишние деньги на оплату человеко-часов, затраченных на производство, не надо переделывать полностью чертежи и изготавливать новую деталь, если что-то необходимо доработать в прототипе, не надо изготавливать сложные формы в несколько приемов, тратя на это огромное количество исходного материала.

Кроме того, объемная печать является замечательным и логичным продолжением полностью компьютеризированного современного производства. Абсолютно все: от идеи до реализации, создается при помощи компьютера. Разработка эскиза, создание технической модели, обработка и проецирование готовой модели в компьютерной среде, создание специального файла для принтера... Вмешательство человеческого фактора на всех этапах производства сводится к минимуму.

ПАТРИОТ – СЛОВО ЁМКОЕ

Молчанов Кирилл

МОУ «Гимназия №6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Слово «патриотизм» имеет нерусское происхождение. В русской культуре оно стало широко употребляться приблизительно в конце XVIII – начале XIX вв. и буквально означать: «Патриотизм – любовь к отчизне» (словарь Даля).

«Патриот» - от римского *patriota* («соотечественник») впервые стало это слово с большим значением произноситься в английской политической риторике.

До сих пор главное призвание его – это любовь к родине и своим соотечественникам, настолько эта любовь естественна и органично взаимосвязана. Основной стимул – борьба, борьба за идею и идеалы народа, как исторической личности. Этому верой и правдой служили наши предки, и если прерывалась связь поколений, то наступала смерть народа.

Сегодня, как никогда, актуальны проблемы патриотического воспитания. Основное внимание уделяется качеству личности современной молодежи. На мой взгляд, личность должна иметь понимание значения патриотизма и стремиться к нему. Если личность молодого человека создает себе эталон (отца, матери, деда, брата и т.д.) и пытается ему соответствовать, то результат не заставит себя долго ждать.

Чаще всего патриотами становятся те, чьи предки непосредственно связаны с военными профессиями. В этих семьях с детства воспитывают патриотов.

Я, непосредственно, представитель именно такого воспитания. Продолжая дела моего отца и дедов, уже сегодня являюсь членом военно-патриотического клуба «Витязь», где нас учат патриотическим принципам, проводят регулярные всевозможные учения. Летом в Крыму большую закалку и науку я прошел в военно-патриотическом лагере «Сыны Отечества». Нас учили стрелять из автоматов, ездить на учения, планировать операции по захвату объекта, сопровождать технику; проходили курсы рукопашного боя. Для нас были созданы полевые условия. Жизнь была интересной, познавательной. Мне очень понравилось, многому я там научился.

Обладая достаточно богатым воображением, и большим желанием продолжить дело моих родителей-военнослужащих по достойной защите моей Родине. Теперь пришло наше время – время молодых. Работы невероятно много. И вот возникает вопрос в первую очередь к себе, но и не только: «Что ты сделал для Республики?! Для Родины!».

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

Москвита Елена

ГПОУ «Макеевский педагогический колледж»

Научный руководитель: Хуторцова И.А.

В современном обществе происходит активный процесс компьютеризации и информатизации практически всех сторон его жизнедеятельности, в том числе и образования.

Поскольку информационные технологии становятся неотъемлемым компонентом содержания образования, средством оптимизации и повышения эффективности учебного процесса, а также способствуют реализации многих принципов развивающего обучения, выбранная тема является актуальной.

Проникновение современных информационных технологий в сферу образования позволяет педагогам качественно изменить содержание, методы и организационные формы обучения. Целью этих технологий в образовании

является усиление интеллектуальных возможностей учащихся в информационном обществе, а также гуманизация, индивидуализация, интенсификация процесса обучения и повышение качества обучения на всех ступенях образовательной системы.

Целью написания работы является изучение особенностей применения информационных технологий в обучении; выяснение, насколько важны и необходимы информационные ресурсы в современном образовании.

Для достижения поставленной цели в научно-исследовательской работе необходимо решить следующие задачи:

- выяснить значение использование информационных технологий в образовании;
- изучить методы и приемы использования информационных технологий на уроках;
- выявить преимущества и недостатки информатизации образовательного процесса.

Объектом исследования выступает учебно-воспитательный процесс в школьном образовании, ориентированный на применение информационных технологий в обучении.

Предметом является применение информационных технологий в образовании.

Информационные технологии (ИТ) обучения - это педагогическая технология, применяющая специальные способы, программные и технические средства (кино, аудио- и видеотехнику, компьютеры, телекоммуникационные сети) для работы с информацией.

В образовательном процессе информационные технологии используются для организации учебного процесса, подготовки учебных пособий, изучения нового материала, компьютерного контроля знаний учащихся, получения и работы с информацией из сети Интернет, создания и работы со школьным сайтом, позволяющим связать между собой учеников, родителей и учителей.

Использование информационных компьютерных технологий – это не влияние моды, а необходимость, диктуемая сегодняшним уровнем развития образования.

Современный урок не должен быть ограничен предметом и учителем. На каждом этапе урока можно использовать компьютерные технологии, как инструмент исследования, как источник дополнительной информации по предмету, как способ самоорганизации труда и самообразования. Чтобы включить обучающихся в активную деятельность на уроке, используются различные методы и приёмы применения информационных технологий. Например:

1. Объяснительно-иллюстративный метод.
2. Исследовательско-поисковый метод.
3. Метод контроля и коррекции знаний, умений и навыков учащихся.

Реализация каждого метода в практической деятельности состоит в совокупности отдельных методических приёмов, нацеленных на формирование умений и навыков работать с различными источниками информации. По типу

используемого источника информации и содержанию учебной деятельности это словесные, наглядные и практические приёмы.

Рассмотрим преимущества и недостатки использования информационных технологий в пространстве образовательного учреждения.

К преимуществам можно отнести формирование партнерских отношений между преподавателем и учащимися, временную эффективность учебного процесса, повышение эффективности контроля качества процесса обучения, возможность получения «конвертируемого образования».

Недостатками являются негативное воздействие на организм и психику человека, затушёвывание личностного фактора, связанного с внутренним потенциалом преподавателя, дополнительный доступ к информации, не имеющей отношения к учебному процессу, отсутствие непосредственного контакта.

Таким образом, переход к использованию информационных технологий в учебном процессе составляет сущность динамических процессов в образовании. Миссия учебных заведений всех уровней образования — быть центрами использования передовых методов обучения, среди которых есть и информационные технологии.

Данное исследование помогло доказать, что именно информационные технологии и образование в совокупности становятся теми сферами человеческих интересов и деятельности, которые должны стать основой для решения стоящих перед человечеством проблем.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА: ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Мочалова Ирина

МОУ «Школа № 133 г. Донецка»

Научный руководитель: Климович О.Ю.

Данное исследование посвящено проблематике создания и деятельности муниципальной службы, а также задачам, которые перед ней стоят и её возможностям.

Актуальность данной тематики продиктована тем историческим периодом, в котором мы сегодня живем – построением нового государства Донецкой Народной Республики.

В работе рассматриваются следующие вопросы:

1. Понятие «муниципальной службы»;
2. Сущность деятельности муниципальной службы;
3. Цель создания муниципальной службы;
4. Задачи муниципальной службы:
 - а) обеспечение;
 - б) оптимальная организация;
 - в) создание условий деятельности;
 - г) правовая защита деятельности;
 - д) всяческие содействия государственными органами.

5. Сферы, в которых муниципальная служба обязана обеспечивать решение вопросов местного значения:

- а) правотворчество;
- б) собственность;
- в) финансы;
- г) образование;
- д) здравоохранение;
- е) общественный порядок;
- ж) территории;
- з) торговля, общественное питание, бытовое обслуживание;
- и) информация.

6. Постановка конкретных задач перед каждым органом местного самоуправления.

Всесторонне изучив проблему организации и деятельности муниципальной службы в современных условиях можно сделать вывод о том, что главными функциями муниципальной службы являются: планирование, регулирование, распорядительство, координационная функция, функция контроля.

Основные термины, используемые в работе: местное самоуправление, вопросы местного значения, организации местного самоуправления, муниципальная служба, органы местного самоуправления, территории местного образования, создание условий, органы государственной власти, местный бюджет.

МОЛОДЁЖЬ – РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Мошкина Анастасия

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Лукьянова В.В.

Организация работы с кадрами на научной основе подразумевает формирование резерва руководящих кадров. Наличие такого резерва позволяет избежать случайностей при назначении на руководящие должности, своевременно заменять менее подготовленных работников наиболее подготовленными.

Резерв руководящих кадров - это контингент работников из числа линейных и функциональных руководителей и специалистов, обладающих способностями к руководству, отвечающих требованиям, предъявляемым к руководителям соответствующего уровня, прошедших целевую управленческую подготовку. Иными словами, под резервом руководящих кадров следует понимать группу перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения на руководящую работу деловыми и личными качествами, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и организаторской деятельности, выявление и продвижение которых основано на планомерном применении научной системы работы с кадрами. Отбор, оценка, подготовка и выдвижение специалистов резерва руководящих кадров -

начальное и вместе с тем основное звено в подборе руководителя. От правильности постановки дела зависит, какие кадры будут назначены на руководящие должности не только завтра, но и в более отдаленной перспективе. Формируя резерв руководящих кадров, кадровые службы организаций должны держать в поле зрения широкий круг работников, проверять их на деле, наблюдать за наиболее активными молодыми специалистами.

Таким образом, сужается круг потенциального резерва, без которого невозможно строить последующую работу. Необходимо систематически изучать не только работников, занятых на руководящих должностях, но и перспективных рабочих, обучающихся на заочных и вечерних отделениях высших учебных заведений и техникумов.

При приеме на работу молодых специалистов надо учитывать возможность отбора их в резерв последующего выдвижения на более ответственные должности. Предлагая работнику ту или иную должность, важно выяснить на основе результатов его труда, пригоден ли он по уровню подготовки, образования именно для данной работы.

Таким образом, задача состоит в том, чтобы выделять конкретный круг перспективных кандидатов при расстановке кадров, научиться выявлять те качества и свойства, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности. Поспешность, необдуманность, формальный анкетный подбор кадров и кандидатов в резерв неизбежно ведут к ошибкам. Планомерная и целеустремленная работа с кадрами обеспечивается путем совершенствования работы с резервом. Резерв становится практически единственным источником пополнения и подготовки управленческих кадров высокой квалификации.

Прогностическая оценка - первый этап общей оценки кандидата. Второй этап - оценка качеств кандидата с помощью практических методов: различных способов и приемов проверки пригодности кандидата к выполнению управленческих функций. Опыт показывает, что лучше всего это делать в рабочей обстановке. С этой целью кандидату из числа молодых специалистов даются отдельные поручения, которые ставят его перед необходимостью проявить свои личностные качества (самостоятельность, творчество, твердость, влияние на других людей, способность мобилизовать себя на борьбу с трудностями). На кандидата в резерв может временно возлагаться выполнение обязанностей руководителя в периоды, когда последний отсутствует. Системный, комплексный подход к осуществлению кадровой политики в процессе формирования резерва руководящих кадров требует получения достоверной информации каждого кандидата. Помимо обычной аттестации для оценки необходимых качеств кандидатов резерва руководящих кадров организуется систематическое наблюдение за молодыми специалистами, их деятельностью по выполнению служебных обязанностей.

К числу других наиболее результативных методов изучения кандидатов в резерв руководящих кадров можно отнести следующие:

- изучение жизненного пути кандидата на основе проблемной методики. Этот метод состоит в том, что изучается определенный жизненный период или жизненная ситуация кандидата. Такое изучение ситуации позволит проанализировать соответствующие их качества и свойства. Можно изучить кандидата посредством постановки проблемного, альтернативного вопроса, который ему уже приходилось решать в тот или иной период жизни;

- изучение мнения коллектива, в котором работает кандидат;

- изучение мнения ближайшего окружения молодого специалиста (друзей, партнеров по общению, отдыху, интересам);

- изучение высказываний кандидата о собственной роли в трудовом коллективе;

- изучение характеристики с места учебы или предыдущей работы.

Процедура формирования резерва руководящих кадров в структуре организации или ее подразделения оказывает заметное влияние на психологический климат в трудовом коллективе, на общественное мнение о справедливом и объективном подходе к решению кадровых проблем и, наконец, на уверенность молодого специалиста, рекомендуемого в резерв руководящих кадров, в том, что его личностные качества непременно будут замечены и использованы при решении кадровых проблем организации. Обычно при формировании резерва отбирают на каждую должность руководителя несколько кандидатов, обращая внимание не только на деловые и личные качества, но и на состояние их здоровья. Опыт показывает, что самыми перспективными кандидатами в резерв по уровню теоретической подготовки, возрасту, состоянию здоровья и другим необходимым качествам являются молодые специалисты. Формирование резерва руководящих кадров - не просто организационно-управленческое мероприятие, а сложный социальный процесс. Максимальное включение в состав резерва молодых специалистов позволит в будущем успешно решить проблему пополнения каждой организации опытными управленческими кадрами.

ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Мухин Евгений

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Кто же такой «государственный служащий»?

Государственный служащий - работник, исполняющий те или иные обязанности в соответствии с занимаемой должностью на государственной службе, и получаемый за это денежное вознаграждение (довольствие).

Существует 2 типа государственных служащих, согласно российскому законодательству:

первый из них - федеральный государственный служащий - работник, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности

федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счёт средств федерального бюджета);

второй - государственный гражданский служащий субъекта страны— (работник, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта страны и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счёт средств бюджета соответствующего субъекта страны).

В случаях, предусмотренных Федеральным Законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счёт средств федерального бюджета. Государственными служащими субъекта Российской Федерации могут быть только гражданские служащие (служащие, состоящие на правоохранительной или военной службе, являются только федеральными государственными служащими).

Основными признаками государственного служащего являются:

- должность в государственных органах и их аппарате;
- профессиональная деятельность по практическому выполнению задач и функций государства;
- получение за это заработной платы за счет государственных средств.

Из истории возникновения профессии «государственный служащий». Еще в древние времена, в первобытных общинах, существовало разделение людей на правящую и зависимую сторону. Но тогда, как правило, это подразделение осуществлялось не столько на основании интеллектуальных задатков членов группы, сколько на фоне физической силы. Правило «кто сильнее, тот и прав», или же «Сила есть - ума не надо» играло решающую роль. Позже, с развитием общества, все изменилось. Уже при феодальном строе к власти добивались самые изворотливые и образованные люди. Во главе угла теперь ум, образованность, умение общаться и отстаивать свою позицию. И российские граждане смогли отстоять свою позицию в 1861 году, когда отменили крепостное право, и крестьяне были, фактически, свободны, но если ознакомиться, более, детальнее - это было не так, но это совсем другая история.

Востребованность профессии «государственный служащий». На сегодняшний день профессия государственного служащего достаточно востребована, хотя ежегодно ВУЗы выпускают немало специалистов в этой области. Это профессия - исключительно для человека "умственного труда", которая требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера. Очень часто, в госструктурах, все высокооплачиваемые должности заняты, и молодым специалистам приходится рассчитывать на собственный опыт и знания управленческой деятельности, пройти конкурсный отбор, чтобы получить желаемую должность. В любом случае, занять место, например, начальника департамента, дело не из легких, а оставаться продолжительное время на этой должности - задача для избранных умов.

Плюсы и минусы профессии. К положительным чертам профессии следует отнести: полный соцпакет, длительный отпуск, престиж профессии, возможность реализовать профессиональные задатки, работать "головой, а не руками". Многие признают работу госслужащего интересной, а также дающей возможность приобрести нужные, полезные знания.

К минусам профессии следует отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника. Молодому специалисту, скорее всего, придется много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

Государственный служащий выполняет государственные функции, полномочия государственных органов, решает государственные задачи в экономической, социальной, административно-политической сфере. Человек, который выбрал профессию государственного служащего, обязан добросовестно выполнять свои служебные обязанности и служить своему народу! На плечах у этих людей большая ответственность за государство и народ.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС

Нестерчук Владислава

МОУ «СШ №1 г. Снежное»

Научный руководитель: Кузнецова А.П.

Ключевым направлением развития многих стран на современном этапе является создание новой экономики на базе развития наукоемких предприятий, в том числе инновационного бизнеса.

Инновационный бизнес — это бизнес, который способствует распространению и популяризации инновационных продуктов.

Считается, что инновационный бизнес являет собой экономику будущего. Ведь крепким фундаментом современного общества есть новые технологии, ежедневно обновляющиеся и совершенствующиеся. Именно на них и основана такая экономика. Если рассматривать по крупицам понятие инновационного бизнеса, то можно сказать, что это вид бизнеса, который занимается производством инновационной продукции. При этом главным преимуществом последнего является его высокой уникальностью и, разумеется, новизна.

Существует несколько видов инноваций в бизнесе:

1. Продуктовые - завоевание большого количества потребителей и укрепление финансовой стороны предприятия.
2. Социальные - улучшение условий труда для персонала, выделение средств на оздоровление сотрудников, повышение их квалификации, обучение.
3. Информационные – решение проблем в инновационной и научно-технической деятельности, повышение скорости необходимой информации.
4. Технические – они проявляются в производстве продукции с улучшенными свойствами.

5. Технологические – используются для совершенной методике выпуска товаров.

6. Организационно-управленческие – оптимизация производственной структуры, транспортных поставок, реализации и снабжения.

Таким образом, в экономике инновация выполняет значимую роль: снижает себестоимость продукции, способствует повышению конкуренции, имиджа фирмы, открывает новые внутренние и внешние рынки. Инновация полным образом проявляется в выполняемых ею функциях.

1. Воспроизводственная функция. Это значит, что инновация является важным источником финансирования расширенного производства. Весь смысл данной функции состоит в реализации инновации и получении от нее прибыли.

2. Инвестиционная функция. Прибыль, полученная от реализации, направляется на финансирование и разработку других инноваций. Отсюда вытекает ее функция.

3. Стимулирующая функция. Прибыль от инновации служит стимулом для предпринимателя для достижения следующих целей и внедрения новых инноваций: побуждает к изучению спроса, совершенствованию организации маркетинга, применению современных технологий менеджмента.

Из всего отмеченного следует то, что инновационный бизнес целиком зависит от инноваций. При высокой квалификации персонала, а также при должном финансировании, инновационный бизнес весьма результативен. Однако, нужно понимать, что инвестиции в данный вид деятельности являются долгосрочными, и приносят прибыль только по истечению значительного периода времени.

СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Николаева Елизавета

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Шевченко В.А.

Одним из ключевых факторов достижения компанией поставленной цели является правильно спроектированная система управления персоналом.

Актуальность и важность темы заключается в том, что в свете быстроменяющихся условий внешней и внутренней среды компаниям необходимо постоянно совершенствовать систему управления персоналом.

Изучение системы управления персоналом организации, разработка решений, направленных на повышение эффективности реализации новых аспектов деятельности работников в организации, представляют большой научный и практический интерес и являются крайне актуальными.

Ведущую роль в обеспечении выполнения стратегических целей организации принадлежит персоналу организации. Требования, предъявляемые по реализации целей для достижения тех или иных экономических результатов, способность решать и выполнять стратегические задачи по развитию

организации и повышению ее конкурентоспособности, прямо связаны с уровнем самоорганизации системы.

Человеческие ресурсы - понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации.

Человеческие ресурсы создают неповторимый климат в организации (предпринимательский, инновационный, командный), способствующий непрерывному совершенствованию бизнес-процессов и продуктов, что, в свою очередь, определяет устойчивость и долгосрочность конкурентных преимуществ организации. По оценкам экспертов, доля нематериальных активов в структуре стоимости бизнеса промышленных компаний – международных лидеров бизнеса – уже превышает 50%.

Кадры играют ключевую роль в обеспечении корректного функционирования компании – они приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, формируют стратегию предприятия. Как показывает практика ведущих в своих областях производственных организаций, между качеством человеческого капитала и эффективностью использования материально технических ресурсов существует прямая зависимость, и, как следствие, у компании появляется дополнительный стимул для инвестирования в человеческий капитал.

Персонал организации подразделяют на управленческий персонал и производственный персонал.

Управленческий персонал - часть персонала организации, выполняющая общие функции управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Производственный персонал занят непосредственно на производстве и участвует в осуществлении технологического процесса.

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

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т.п. Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению.

Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. С помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Эти методы основаны на использовании экономического механизма.

Социально-психологические методы управления в свою очередь основаны на использовании социального механизма (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.).

В современной рыночной экономике основными факторами конкурентоспособности предприятий стали обеспеченность их рабочей силой, степень ее мотивации, организационные структуры и формы работы, определяющие эффективность использования персонала.

В результате проведения исследования сделаны следующие выводы:

1. Современная концепция управления персоналом рассматривает управление как процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций. В современном мире значительно возрос интерес к человеку как главному фактору производства, доходов, повышению производительности труда, как ценному ресурсу организации в конкурентной борьбе. В целом концепция управления персоналом – это система взглядов на трактовку сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом и механизма ее реализации в конкретных условиях.

2. Система управления персоналом организации – система, в которой реализуются функции управления персоналом и которая включает подсистему общего и линейного руководства. Применение методов позволяет взглянуть на совершенствования со всех сторон, что помогает избежать просчетов.

3. Основным потенциал любого предприятия заключен в кадрах, а правильный подбор кадров - это залог успеха предприятия.

Управление персоналом приобретает все более важное значение как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития.

СМЕШАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ

Никоненко Иван

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Майоренко Т.Н.

В современной экономике различают такие модели рыночного хозяйства: социальное рыночное хозяйство, смешанная экономика, корпоративная экономика [3]. Приведем сравнительную характеристику данных моделей в таблице 1 «Сравнительная таблица моделей рыночного хозяйства».

В разных странах с разными моделями рыночного хозяйства имеются свои варианты управления экономикой. Рассмотрим два варианта.

Первый – это вариант с минимальным участием государства в регулировании экономики. В этом варианте преобладает сфера рынка по сравнению с государственным сектором. Таково положение, например, в США. Здесь, 10-12% предприятий строятся государством, около 6% остаются в его собственности, а остальные передаются частным компаниям для эксплуатации. Доля продукции этих предприятий составляет 1,2 – 1,3% национального дохода.

Сравнительная таблица моделей рыночного хозяйства

| Модели Критерии | Социальное рыночное хозяйство | Смешанная экономика | Корпоративная экономика |
|---|-------------------------------|---|-----------------------------------|
| Целевая направленность государственных программ | Защита интересов граждан | Создание условий для развития предпринимательства | Защита интересов крупного бизнеса |
| Принципы регулирования экономики | Долгосрочное программирование | Использование преимущественно тактических методов | Определение основных приоритетов |
| Доля государственного сектора в экономике | Достигает 30 % | Около 10 % | Незначительная |
| Наиболее типичные государства | Германия | США | Япония, Швеция |

В данном варианте смешанной экономики государство выполняет минимально необходимые функции.

Второй вариант смешанного управления предполагает максимально допустимое государственное управление. Он основывается на значительном развитии государственного сектора экономики (до 40% ВВП находится под государственным контролем). Такое положение можно наблюдать в Швеции, Германии, Японии и др. [1]

Чтобы убедиться, что в целях улучшения управления экономикой разумнее всего не менять один регулятор на другой: рыночный на государственный, а перейти к смешанному типу управления, проведем сравнение двух регуляторов, результаты оформим в виде таблицы 2.

Таблица 2

Основные черты двух регуляторов экономики

| Критерии | Рыночный регулятор | Государственный регулятор |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Воздействие на производство | Рынок воздействует на предложение (производство) после того, как товары изготовлены | Государство может планомерно воздействовать на производство до его начала |
| Влияние на изменение структуры экономики | Частные владельцы товаров не проводят невыгодные им изменения структуры экономики | Государство в состоянии осуществлять крупномасштабные перемены в структуре экономики |
| Инвестирование экономики | Участники рынка вкладывают свои капиталы только в прибыльное и эффективное производство | Государство с помощью бюджета поддерживает некоммерческий сектор экономики и неэффективные предприятия, необходимые обществу |

| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
|---|--|---|
| Реагирование на изменение потребительского спроса | Рынок быстро откликается на изменяющийся потребительский спрос | Государство слабо и с большим опозданием улавливает изменения потребительского спроса |
| Социальные ориентиры | Рынку чужда социальная справедливость | Государство способно создать социально ориентированную экономику |

Таким образом, современную экономику характеризует механизм смешанного управления, который предполагает сочетание двух регуляторов. Профессора П. Самуэльсон и В. Нордхаус (США) так поясняют современный характер управления экономикой: «Рыночный механизм определяет цены и производство во многих сферах, в то время как государство регулирует рынок посредством налогообложения, расходов, регулирования. Обе стороны – рынок и государство – существенны. Управлять экономикой в отсутствие того или другого – все равно что пытаться аплодировать одной рукой» [4].

В зависимости от разных социально-экономических условий развития отдельных стран имеется множество национальных вариантов смешанного управления – от минимального до максимально допустимого участия государства в хозяйственной деятельности.

Список использованных источников

1. Государственное регулирование рыночной экономики: Учебник для вузов / Под общ. Ред. Кушлина В.М., Волгина Н.А. – М.: ОАО «НПО «Экономика»», 2004. – 125 с.

2. Губин Е.П. Государственное регулирование рыночной экономики и предприятия: правовые проблемы. – М.: Логос, 2005. – С. 98-100.

3. Курс экономической теории: учебник / Под общ. ред. проф. М.Н. Чепурина, проф. Е.А. Киселёвой – 6-е исправленное, дополненное и переработанное изд. – Киров: «АСА», 2009. Гл 17. Роль государства в рыночной экономике.

4. Самуэльсон П.Э., Нордхаус В.Д. Экономика: Пер. с англ.: 16-е изд.: Уч. пос. – М. – СПб. – К.: Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 688 с.

ЕДИНЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА С ПРИРОДОЙ

Новикова Анастасия

МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Человек - часть природы. Именно ей мы обязаны своим существованием, своим совершенством, своей могущественностью.

Мне хочется начать с того, что для людей и природы одинаково. Общие абсолютно ценности, которые не вызывают сомнений: любовь, забота о потомстве, жизнь, стремление выжить, несмотря не на что. Это не только

инстинкты, но и наследственность. Разве есть что-нибудь мудрее, чем знания, передающиеся по наследству? Но есть и исключения, с которых начинаются отличия между человеком и природой - это право выбора человека, победа разума над инстинктом, в котором побеждает слово. Однако именно красота природы является связующим звеном с духовной красотой человека.

Мысль, идущая от человека к человеку бессмертна. Слово - отражение веры, надежды человека и его взаимоотношения с собой и бережным отношением к окружающей среде. В жизни перед человеком возникает много проблем, которые необходимо решать. Важно отличать, что не все в природе и человеке при этом гармонично. Разум – главенствующее отличие человека от природы, так как умение мыслить во благо способствует умению верить. При этом появляются способности к обретению источника надежды, опоры, теряется страх одиночества. Чтобы достичь мечты, благодаря вере в природу, в её гармонию, силу, человек ищет пути спасения, что поможет спасти его от разрушений внутреннего мира. Близость к природе даёт опору и надежду.

Ведь именно в детях, в подрастающем поколении - всё самое лучшее от природы и человечества. Связь человека и природы нерушима, разве что-то может разрушить её, уничтожить такие хрупкие ростки любви к самому себе – частичке матери – природы, вечности? Эти ценности нашли свое отражение в произведениях писателей и поэтов XIX века: Пушкина, Лермонтова, Гоголя, Есенина, Фета, Тютчева, Бредбери, Сент-Экзюпери и других. Именно они утверждали: «Как прекрасна Земля и на ней Человек!» Никакие недоразумения и стихии не смогут прервать любование и восхищение природой, но не следует забывать, что это значит: отвечать за нее и за всех.

В наше время стало модным говорить об «экологическом мышлении», принципы которого распространяются не только на природу, но и на общество, культуру. Однако культура – это не только произведения искусства, но и мыслительная деятельность, интеллектуальное творчество. Пробуждающийся интерес к познанию заставляет нас задавать свои «почему». Сменяются поколения, но, как и тысячи лет назад, многие вопросы остаются без ответа.

Природа, общество, любовь, семья и место человека в них – предмет вечных изысканий и раздумий. Следовательно, поиск не прекращается, а единение природы и человека, только крепчает.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Новикова Дарина

МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Современное общество ставит перед образовательными учреждениями новые задачи: молодому поколению наиболее полно реализовать себя в общественной жизни. Они дают не только интеллектуальное, но и социальное развитие: сформировать чувство ответственности и достоинства за выполнение своих будущих обязанностей перед обществом.

Жизнь на всех своих этапах заставляла человека совершенствоваться. Проблемам образования и школы всегда уделялось огромное внимание. В наше сложное время, когда трудно разобраться, где добро, а где зло- эта тема еще более актуальна. Для нас очень важно, по какому пути пойдет именно мы - молодое поколение. На мой взгляд, первым помощником на самом раннем этапе жизни, на котором мы уже понимаем свою сущность на земле - являются школа, лицей, гимназия и т.д.

В наши дни каждый человек пытается найти свое место в жизни, определить свои моральные и нравственные ценности, жизненные ориентиры, при этом противостоять негативным эмоциям и влияниям. Наши учителя ищут к нам подход, пытаются заглянуть в глубину души подростка, в итоге появляется ряд дорог, по которым нужно пройти с честью и достоинством. При этом молодой человек должен понять, что без своего определенного рвения к достижению той или иной цели, нужны не только старания, но и прочные знания.

Современное производство требует не только умелого обращения с современной техникой, но и высокого уровня образования, знаний, культуры, профессионального мастерства. При этом на первый план выдвигаются не навыки и сноровка, а солидная вооруженность знаниями, творческие способности. Общеизвестно, что знание настолько превратилось в предмет колоссальных экономических, политических и культурных интересов, что может определить качественное состояние современного общества.

Хочу отметить, что кроме формирования знаний, большая роль отводится ученическому самоуправлению. Это необходимо для того, чтобы включить нас в разнообразную коллективную деятельность, привлечь к организаторской работе, к управлению делами коллектива, формированию лидерских качеств и коммуникативных способностей, развитию творческой самостоятельности.

Из вышеперечисленного зависит жизнь, тех, кто в дальнейшем будет продолжать строить наше государство и жить в нем.

Будущее за нами, а мы не подведем!

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Новикова Елизавета

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при*

Главе Донецкой Народной Республики», Торезский колледж

Научный руководитель: Варакина Я.А.

Экономический кризис, военный конфликт, изолирование неподконтрольной территории привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с Донбасса. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие — возобновляют работу.

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

Только по официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2016 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет. После выпуска молодые специалисты хотят как можно быстрее пройти практику, начать карьеру и получать высокую зарплату. Большинство из них сразу же обращается за помощью в трудоустройстве в местные кадровые агентства, центр занятости, ищут работу в интернете или через знакомых. И лишь единицы будущих специалистов начинают проходить практику и подрабатывают еще до получения диплома или получают предложение о трудоустройстве сразу после окончания вуза. Чаще всего работодатели «республики» в условиях конкуренции на рынке труда, хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35 — 40 лет с опытом работы. Молодых специалистов не спешат трудоустроить и предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку. Поэтому новоиспеченные специалисты нередко остаются невостребованными на рынке труда. В этом случае спасает волонтерство и местные общественные организации, которые привлекают выпускников вузов к работе. Но помочь, таким образом, могут лишь единицам. Кроме того, сегодня в «республике» достаточно низкий уровень оплаты труда. К примеру, средняя заработная плата в «ДНР» составляет около 5000 рублей.

Конечно, работать за копейки полный рабочий день, многие молодые специалисты не хотят, но выбора не остается. Ведь дипломированным выпускникам нужно набраться опыта. Поэтому из-за ограниченного выбора вакансий молодежь готова идти на любую работу, в том числе временную и низкооплачиваемую. Либо ищут другую работу, даже если она совершенно не соответствует полученной специальности в вузе. Дипломированные специалисты не боятся «запачкать руки», и выбирают вакансию рабочих специальностей: водителя, строителя или находят себя сфере обслуживания: официант, бармен, продавец – консультант.

Отношение государства к молодежи проявляется в формировании и реализации государственной молодежной политики. Эффективная молодежная политика в условиях развития рыночных отношений предполагает не только создание равных шансов и возможностей для различных групп молодежи, но и принятие активных мер социальной защиты для нуждающихся, малообеспеченных ее слоёв. Система социальной защиты молодежи может быть эффективной, если она ориентирована на создание условий для реализации социальных, интеллектуальных, физических возможностей молодого человека, для самостоятельного решения сложных жизненных ситуаций, как в настоящем, так и в будущем.

Отсутствие профессионального образования у части молодежи, соответствующего запросам рынка труда, имеет негативные социально-экономические последствия, ограничивает возможности профессионального самоопределения и трудоустройства молодежи и, как следствие, ведет к дефициту кадров, имеющих профессиональное образование и высокий уровень квалификации. Кроме того, это способствует росту безработицы, преступности среди молодежи, снижает уровень и качество жизни молодежи. Новый этап освоения территорий требует сбалансированной политики подготовки трудовых ресурсов, формирования трудового потенциала, внедрения современных методов и технологий для обучения специалистов, подготовки кадров специалистов наиболее востребованных рынком труда специальностей. Для достижения данных задач необходим региональный госзаказ, учитывающий потребности регионального и муниципальных рынков труда.

Для повышения эффективности развития трудового потенциала молодежи необходимо:

- заключение корпоративных договоров и отраслевых заказов;
- формирование образовательных кредитов;
- развитие систем попечительских и других видов советов, различных ассоциаций работников образования;
- привлечение к аккредитации образовательных программ и образовательных учреждений основных работодателей региона;
- создание эффективной системы оценки качества образования, мониторинга его инновационного развития и трудоустройства дипломированных специалистов.

На данный момент уже чувствуются некоторые сдвиги в положительном направлении, но в ближайшем будущем предстоит большое количество работы, направленное на развитие трудового потенциала молодежи Донецкой Народной Республики.

СПЕЦИАЛИСТ СРЕДНЕГО ЗВЕНА – ОСНОВНОЙ ТРУДОВОЙ РЕСУРС РЕСПУБЛИКИ

*Новиченко Дарья
ГПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»
Научный руководитель: Экбер М.Б.*

Реалии современной социально-экономической действительности таковы, что экономической основой промышленно развитых государств на современном этапе развития общества является инновационная экономика. Инновационной является экономика, основанная на знаниях, инновациях, на позитивном восприятии новых идей, систем, технологий, на готовности к их практической реализации в различных секторах экономики. Качество интеллектуального капитала определяет успехи или неудачи во всех видах

деятельности отдельных компаний, обеспечивает рост производительности каждого работника и научно-технического прогресса в целом. Научные разработки становятся главной движущей силой экономики. Именно за счет интеллектуального капитала происходит оптимизация функционирования всех экономических единиц - от компаний до целых национальных экономик, в условиях постоянно развивающегося рынка, где промышленное производство отходит на задний план, уступая место наукоемким отраслям и сфере услуг. Именно эти сферы формируют будущие темпы и объемы материального производства.

Основополагающей любой компании является высококвалифицированный персонал. Классик менеджмента П. Друкер отмечает: «У фирмы есть всего два вида основных вида ресурсов: ресурсы знаний, т.е. обученные работники, и деньги. Эти ресурсы обладают - или должны обладать - огромнейшим влиянием. Что в действительности отличает сильную фирму от слабой, так это, прежде всего, квалификация ее персонала, его знания, мотивация и направленность».

Человеческий капитал - самая большая ценность компании. Он включает в себя запас знаний, образование, накопленные практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, мотивацию и культурный уровень, которые используются организацией (или индивидом) с целью повышения производительности труда и увеличения дохода.

Если рассматривать человеческий капитал в масштабах всей Донецкой Народной Республики, то его стоит приумножать за счет построения эффективной системы обучения, поскольку конкурентные преимущества экономики в современных условиях напрямую связаны с накопленным и задействованным человеческим капиталом государства. Именно люди с образованием, квалификацией, профессиональным опытом определяют возможности и границы необходимых перемен. Необходимо не забывать об учреждениях, которые готовят специалистов среднего профессионального образования. Выпускники данных учреждений являются квалифицированными специалистами, способными выполнять конкретные работы на конкретных рабочих местах и обладающими достаточным трудовым капиталом и квалификацией для генерации новаций. Человеческий капитал, приобретенный в ходе обучения в высшем или среднеспециальном учебном заведении, приносит его владельцу не только экономическую выгоду, но и влияет на качество жизни человека. Также во время обучения формируются и развиваются такие качественные аспекты человеческих ресурсов, как мотивация, инновационная активность, врождённые таланты, практические навыки, состояние здоровья и т.п.

Поэтому актуальной становится задача подготовки специалистов на базе активного содействия государства и внедрения инновационных методов обучения.

Важным аспектом инновационного развития среднего профессионального образования, выступающего как практико-ориентированное обучение, является его интеграция с производственной сферой. Это является фактором

адекватности результатов системы среднего профессионального образования нуждам производства, сближения процесса подготовки кадров запросам различных отраслей экономики и конкретных работодателей, обеспечения связи обучения студентов с будущей работой на предприятиях.

Выпускник системы среднего профессионального образования должен владеть набором компетенций, обеспечивающих готовность к работе в динамичных экономических условиях, воспринимать и анализировать социально-экономические процессы, прогнозировать их развитие, адаптироваться к ним. В ходе подготовки специалиста первостепенное значение приобретает установка на развитие его личности и профессиональной культуры, позволяющая существенно облегчить процесс профессиональной адаптации.

Таким образом, постоянное повышение квалификации на предприятии для поддержания инновационной культуры обусловлено готовностью к изменениям во внутренней и внешней среде организации, усложнением процесса производства и управления, а также возможным освоением новых видов и сфер деятельности.

Список использованных источников

1. Позняков В.В. Инновационная компетентность управленческих кадров: основные приоритеты формирования. Материалы международной научно-практической конференции «Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом» / Под ред. И.В. Войтова. – Минск : ГУ «БелИСА», 2008. – 316 с.

2. Развитие кооперации организаций высшего образования и инновационных предприятий: организационные формы. - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт Проблем Региональной Экономики Российской Академии Наук»: Диссертация. - Санкт-Петербург, 2014.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Ноздревых Ксения

ГПОУ «Снежнянский горный техникум», г. Снежное

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Государственная политика довольно сильно зависит от прямой деятельности правительства. Так, косвенно или прямо государство влияет на экономический баланс внутри страны, обеспечивая замедление инфляции и стабильность. Как бы не была государственная власть вовлечена в развитие экономики и как бы ее не регулировала, без нее не возможно было бы осуществлять коммерческую деятельность на должном уровне. Государство может влиять разными способами: правовыми, финансовыми. Регулируя правила игры на рынке и финансовые потоки, держа в тоне предпринимателей, государство обеспечивает необходимую дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определен, в первую очередь, степенью

развития областей предпринимательства. Главной задачей государства в экономике является его уровень вмешательства в экономику и его контроль правительством. На данный момент существует три основные модели государственной политики:

- классическая модель политики;
- регулирующая;
- командная.

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

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

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

Вмешательство государства в дела бизнеса наибольшее. Государство полностью контролирует весь бизнес внутри страны, и принимать важные решения возможно лишь по согласованию с государственными органами. Правительство полностью определяет схему и законодательство ведения бизнеса. Все природные ресурсы принадлежат государству и без государственной доли в добыче или переработке компания открыть невозможно. Государственный аппарат может по-разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики. Таким образом, государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны. От государства зависит все. Прямое вмешательство предполагает очень большой государственный сектор экономики. Косвенное вмешательство характерно для стран с развитой экономикой. Здесь государственная доля очень мала и все вмешательство страны в экономику заключено в налогообложении, пошлинах и в социальной политике. В настоящее время главной проблемой ДНР, является отсутствие понятных приоритетов социального развития республики. Сегодня государству необходимо дать себе и обществу ответы на три главных вопроса:

1. Куда мы идём в своём развитии?
2. Каков алгоритм этого движения?
3. Что нужно делать для реализации выбранного алгоритма?

Ответ на первый вопрос очевиден. Государство должно сконцентрировать все ресурсы на построении социально справедливого и социально

благополучного общества для всех его членов. Особую значимость этому придаёт тот факт, что на территории Донецкой области в результате известных событий сформировалась идеальная площадка для построения социально справедливого и социально благополучного общества. Уже сейчас необходимо не только определиться с социальным развитием территории, но и приступить к его реализации. Социальное развитие ДНР – это результат взаимодействия культуры, экономики и общества, обусловленный управляющим и регулирующим воздействием государства, результатом чего является формирование социально справедливого и социально благополучного общества. Роль государства при этом состоит не в обеспечении социального благополучия общества, а в создании благоприятных условий для самореализации каждого человека. В основе модели социального развития ДНР положено взаимодействие культуры, экономики и общества. Логика данного взаимодействия позволяет понять направленность социального развития ДНР и особенности механизмов его реализации, а также сформировать адекватное представление о глобальных целях и задачах социального развития ДНР.

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

Список использованных источников

1. Финансы, денежное обращение и кредит. Учебник / под ред. В.К. Сенчагова, А.И. Архипова. - М.: «Проспект», 2001. - 496 с.;
2. Конституция Донецкой Народной Республики.

ПРОБЛЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКУ

Носова Ангелина

МОУ «Гимназия № 92, г. Донецка»

Научный руководитель: Гарбузова Ю.В.

Вмешательство государства в экономику - основа для любого государства, независимо от того, рыночная ли это экономика или распределительная.

Государство берет на себя все права и обязанности по производству и распределению товаров и услуг. Участие государства в экономической жизни диктуется еще и тем, что рынок не обеспечивает социально справедливое распределение дохода. Государству надлежит заботиться об инвалидах, малоимущих, стариках.

Государство является первопричиной изменений экономического поведения предпринимателей. Государство должно сделать более доступной для предпринимателей ту сферу экономики, которая является для него наиболее приоритетной.

Государство создает условия для экономической деятельности, защищает предпринимателей от угрозы со стороны монополий, обеспечивает потребности общества в общественных товарах, обеспечивает социальную защиту малообеспеченных слоев населения, решает вопросы национальной обороны.

Государство должно постоянно балансировать, то увеличивая, то уменьшая степень вмешательства. Роль государства в условиях формирования рыночной экономики достаточно велика. Она должна сводиться в конечном итоге к эффективному регулированию всех процессов, происходящих на потребительском рынке товаров и услуг. И поэтому эффективный механизм государственного регулирования торговли позволит реализовать стоящие перед ним цели, результативно осуществлять функции, формы и методы в организации торговли

Основная задача государства состоит в том, чтобы удерживать "золотую середину" в сфере влияния на экономику.

Список использованных источников

1. Папава В. Роль государства в современной экономической системе / В. Папава // Вопросы экономики, 2013. - N 11.
2. Лившиц А. Государство в рыночной экономике / А. Лившиц // Российский экономический журнал, 2013. – N 1.

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Озерова Александра
Донецкий политехнический техникум
Научный руководитель: Ткаченко О.И.*

В современных условиях возникает необходимость в формировании гибкой системы непрерывного развития, которое базируется на постоянном процессе обучения, получения образования, и в этой связи человек может получить доступ к мировым ресурсам и базам данных, постоянно обновляя свои профессиональные навыки и позволяя им быть профессионально мобильными и творчески активными.

Дистанционный метод получения образования появился довольно давно. Мобильное обучение тесно связано с электронным и дистанционным обучением, отличием является использование мобильных устройств.

Открытие университета Великобритании в 1969 году стало определяющим фактором в определении качества и статуса дистанционного образования.

С завершением революции 1917 года дистанционное обучение появилось в России. В Советском Союзе была разработана модель дистанционного образования, названная «консультационной», т.е. заочной.

В 1979 году в Китае впервые в истории дистанционного образования была создана Национальная сеть радио и телевизионных университетов.

Дистанционное образование имеет три поколения развития. Из истории дистанционного образования видно насколько оно актуально, в связи с новыми

потребностями общества, и необходимо в самых разных странах мира. SCORM— сборник спецификаций и стандартов, разработанный для систем дистанционного обучения. Национальный университет дистанционного образования — единственный из университетов, находящийся под непосредственным управлением правительства. Центр дистанционного образования «Эйдос» — некоммерческое негосударственное образовательное учреждение, учреждено в 1998 году в России.

Образовательная информация - это знания, которые необходимо собрать, обработать и передать обучаемому для того, чтобы он мог квалифицированно выполнять ту или иную деятельность. Это есть методы, которые лежат в основе информационных систем. В учебном процессе важна не информационная технология сама по себе, а то, насколько ее использование служит достижению собственно образовательных целей. Выбор средств коммуникации должен определяться содержанием, а не технологией. Наиболее часто используемая платформа для ДО для организации учебного процесса в русскоговорящем сегменте Интернета – Moodle.

Впервые о необходимости развития ДО в России заговорили в 1993 году, когда прошло заседание коллегии. Речь вели о том, что стране необходима единая система обучения на расстоянии, которая будет управляться из центра и для создания которой будут выделены средства. В Министерстве образования РФ подведены итоги общероссийского эксперимента в области дистанционного обучения, который продолжался с 1997 по 2002 год.

За основу эксперимента были приняты три основные технологии ДО. Во-первых, телевизионная технология, основанная на использовании телевизионных сетей и спутниковых каналов передачи данных. Вторая основана на применении компьютерных программ и электронных учебников, доступ к которым открывают Интернет и локальные вычислительные сети. Третья разновидность - кейс-технология, наиболее близкая заочному обучению. Одно из отличий в том, что помимо учебников и «методичек» студент при обучении использует мультимедийные материалы.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Омеленчук Давид

Макеевский лицей № 2 «Престиж»

Научный руководитель: Попович Е.А.

Вопрос о роли и месте государства в управлении средствами производства и инфраструктурой был и остаётся центральным вопросом в ДНР. На улицах ДНР появились билборды, в которых власти докладывают об объектах, которые были возвращены государству. Однако в данный момент нет законодательной базы, и непонятно, как именно будет государство восстанавливать свою хозяйственную субъектность.

Это обусловлено тем, что государство находится в стадии становления и войны. Поэтому все принципиальные решения принимаются в ручном режиме с помощью указов главы Республики.

Однако указ – это всегда разовая и во многом чрезвычайная мера. О принципах, по которым государство возвращает себе активы, о роли и месте государства в экономике и необходимости создания хозяйственно-экономической базы для победы в войне и освобождения оккупированных территорий необходимо знать сегодня.

Из анализа указов, прямого эфира и общения с представителями экономического блока правительства удалось выяснить, что есть два формата обретения республикой экономической субъектности — временное управление и возврат в госсобственность.

Временное управление означает, что государство допускает в будущем переговоры с бывшим собственником. Государственная собственность никаких вариантов соучастия для бывших владельцев не оставляет.

Но с точки зрения государственного строительства более важны критерии восстановления государства в экономических правах. Получается, что в ДНР применяются следующие политэкономические принципы в вопросе о собственности на средства производства, ресурсы и хозяйственные объекты:

- естественная госсобственность — недра, природные богатства и ключевые объекты инфраструктуры;

- средства производства в государственном управлении — производства и объекты, которые критически важны для республики и которыми неэффективно управляет собственник; причём критерием эффективности является в первую очередь сохранение рабочих мест и готовность работать по законам ДНР;

- политически мотивированная госсобственность — в собственность государства попадают объекты, которые принадлежали политикам и олигархии, которая поддерживала или финансировала войну против Донбасса, а также той части бизнеса, которая не хочет перерегистрироваться в юрисдикцию ДНР [1].

Государство участвует в экономике практически повсюду, становясь все более активными участниками рыночных отношений. Оно использует различные *методы регулирования экономической жизни*.

А. Правовые методы. Заключаются в том, что государство принимает законы, призванные упорядочить взаимоотношения участников рыночной игры.

Б. Финансово-экономические методы. К ним относятся прежде всего *налоги*. Государство также может помочь товаропроизводителям, вводя таможенные пошлины.

В. Экономическое программирование заключается в том, что государство составляет примерные планы развития экономики на некоторый период. Но в отличие от командной экономики, где подобные планы являются обязательными и внедряются при помощи приказов сверху, в рыночной экономике они носят рекомендательный характер и на практике обычно оказывают определенное влияние на частных товаропроизводителей [2].

Только ревизия хозяйственных объектов, подсчёт инвестиций бывших собственников и определение их возможной партнёрской доли займёт не один месяц. Поэтому на данном этапе стоит говорить об отработке модели восстановления хозяйственно-экономической субъектности государства. Причём эта модель должна внедряться в ручном режиме от объекта к объекту. Потому что важно не просто юридически сменить владельца, но и не дать вывести активы и сохранить тот кадровый и технический потенциал, который должен работать в интересах государства[1.]

Поэтому ключевой вопрос – это не только хозяйственная субъектность государства, но и разъяснение роли и места гражданина в республике.

Список использованных источников

1. Семен Уралов. Донбасские рассказы. О хозяйственно-экономической субъектности государства в ДНР. 24 мая 2015. Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: sputnikua.com/publics/1543-o-

2. Роль государства в экономике. Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: humanitar.ru/page/ch5_12

ОЦЕНКА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Осенний Олег

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

Практика подтверждает, что сегодня человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей. Какими бы благоприятными ни были внешние условия, прекрасные идеи, новейшие технологии, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в усиление роли HR-подразделений становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания современных организаций.

Целесообразности инвестиций в человеческий капитал рассматривает два важных аспекта:

- обоснование затрат на персонал с позиции увеличения стоимости компаний;

- обоснование влияния инвестиций в персонал на деловую репутацию компании.

С точки зрения управления важно выявить влияние инвестиций в персонал на формирование и развитие характеристик персонала. С этих позиций важным является вопрос: как окупаются инвестиции в человеческие ресурсы и как их контролировать и оценивать? При этом конечной целью здесь может быть построение системы управления расходами на персонал, взаимосвязь системы с прочими системами управления, в том числе со стратегической системой управления.

В современных крупных компаниях расходы по программам на персонал на практике рассматриваются как необходимый элемент корпоративной культуры, улучшающий качество рабочей силы, производительность. Тем самым можно говорить и о влиянии на повышение приверженности персонала. С позиции управления важно выявить составляющие в управлении персоналом и расходах на персонал, которые действительно влияют на характеристику персонала. С точки зрения оценки вклада персонала в деятельность организации прежде всего оценивается производительность и экономическая эффективность труда, расходы на одного сотрудника. В теории предлагается множество способов оценки эффективности управления человеческими ресурсами, но на практике, как правило, они не находят комплексного внедрения и систематического применения. В настоящее время все настойчивее звучит вопрос о необходимости оценки вклада персонала и подразделений по управлению им в производство добавленной стоимости, стоимости компаний и т. п. Здесь еще раз стоит подчеркнуть мысль о том, что инвестиции в персонал будут обоснованны, если персонал будет превращаться в конкурентное преимущество организации.

Первоначально идеи, связанные с оценкой затрат на человеческие ресурсы, возникли из-за признания разницы между рыночной (реальной) и бухгалтерской стоимостью компаний. В этой связи делались попытки стоимостной оценки нематериальных активов, в том числе персонала, и идентификации и оценки показателей, которые не могут быть включены в бухгалтерскую отчетность. Реально рыночная стоимость активов проявляется в момент продажи компании, до этого может происходить условная оценка. Хотя и логика учета человеческого капитала как неучтенного актива, формирующего стоимость компании, следует путем разделения капитала, выделения в его структуре человеческого капитала и дальнейшей его оценки.

Одним из удобных подходов для такой оценки является подход, предложенный шведами Л. Эдвинссоном и М. Малоне [3]. Их подход разделяет человеческий и интеллектуальный капитал, определяет место каждого из них в структуре стоимости компании. Данное разделение основано на том, что человеческий ресурс относится к неустойчивым экономическим ресурсам компании и нуждается в накоплении компетенций и опыта на более стабильной основе.

Так, рыночная стоимость компании рассматривается как совокупность финансового и интеллектуального капитала, который в свою очередь включает человеческий, клиентский и структурный капитал: организационный, инновационный и технологический.

Человеческий капитал включает компетентность персонала: знания, опыт, способности и др., и условия реализации и актуализации этой компетентности: степень вовлеченности, условия развития, формы признания. Но при этом необходима оценка и структурного капитала, поскольку он включает всю необходимую поддерживающую инфраструктуру для формирования и использования человеческого капитала.

Формирование структурного капитала также можно рассматривать с внешней точки зрения как инвестиции в формирование имиджа и репутации компании, в том числе за счет формирования инфраструктуры для использования и развития человеческого капитала. Таким образом, интеллектуальный капитал частично формируется в процессе формирования человеческого. Отсюда вытекает другая задача - сделать интеллектуальный капитал более устойчивым самим по себе и за счет повышения устойчивости человеческого капитала, в том числе за счет формирования приверженности персонала организации и повышения его компетентности, профессионализма и конкурентоспособности на международном рынке труда.

Список использованных источников

1. Портер М. Конкуренция / Пер. с англ. М.: Вильямс, 2005.
2. Москвин В. Организация труда в компании - конкурентное преимущество высшего порядка // Инвестиции в России. 2006. № 1. С. 8 - 11.
3. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots. New York: HarperCollins Publishers, 1997.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Павлий Нина

МОУ «Школа №85 г. Донецка»

Научный руководитель: Рогоза И.И.

Руководство коллективом - это настоящее сочетание науки и искусства. Суть руководства персоналом заключается в том, чтобы выполнять работу не своими, а чужими руками.

Вопросам формирования и развития трудового коллектива сегодня уделяется большое внимание. Это обусловлено тем, что в любой организации главным ресурсом является человек и самое важное значение обретает деятельность каждого члена коллектива. Только совместное усилие каждого сотрудника коллектива способно принести в сумме производительный и успешный результат.

Организация, управление процессом формирования и сплочение трудового коллектива осуществляется с помощью ряда определенных факторов, которые влияют на сплоченность и взаимоотношение. К общим (внешним) факторам относятся:

- характер общественных отношений,
- уровень развития научно-технического прогресса,
- особенности механизма хозяйственной деятельности.
- К специфическим (внутренним):
- уровень организации и управления производства в коллективе,
- социально-психологический климат,
- личностный состав,
- взаимоотношения в коллективе.

Для успешного создания трудового коллектива организации либо предприятия нужно обеспечить такие условия:

- каждый сотрудник коллектива должен четко представлять себе цели совместной работы,
- распределение функций и обязанностей согласно умениям каждого сотрудника (руководителю должен знать умения каждого члена коллектива),
- организация коллектива должна соответствовать задачам, которые перед ним стоят,
- постоянное совершенствование и обязательное анализирование методов работы,
- развитая самодисциплина, позволяющая хорошо использовать время и ресурсы,
- коллектив поддерживает своих коллег и создает тесные, дружеские взаимоотношения; - отношения в коллективе являются открытыми.

Успешность, удовлетворенность и результативность труда рабочей группы зависят от условий, в которых происходит совместная работа. К таким условиям относят: удобное рабочее место либо наличие собственного кабинета, просторность помещений, освещенность, т.е санитарно-гигиенические условия.

Так же огромное и немаловажное значение имеют взаимоотношения в группе, а также преобладающее настроение. Чтобы обозначить психологическое состояние группы используют понятия «социально-психологический климат», «климат организации», «психологическая атмосфера».

Выделяют признаки, которые косвенно показывают атмосферу в группе – это уровень текучести кадров, производительность труда, качество продукции, количество прогулов и опозданий, количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов, выполнение работы в срок или с опозданием, аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием, частота перерывов в работе.

Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат. От него зависят подбор кадров, продвижение их по карьерной лестнице, организация труда работников. На многое влияет его стиль руководства и используемые методы. Немаловажное значение для климата коллектива играют личностные качества руководителя, авторитет, а также индивидуальные особенности членов коллектива.

Сплочение коллектива предполагает выявление причин конфликтования и проведение профилактической работы, которая должна вестись по таким направлениям: улучшение организации условий труда, обеспечение ритмичности и строгой координированности производственного процесса (это вызывает у работников моральную удовлетворенность трудом); подбор личного состава и правильная расстановка кадров с учетом их социально-профессиональных характеристик и психологической совместимости, что снижает вероятность конфликтования; развитие критики и самокритики.

Любая организация либо предприятие, которое развивается и стремится занять лидирующие позиции, должно иметь предельно чётко структурированные положения формирования и развития своего трудового коллектива (персонала). Данным аспектам необходимо уделять большое внимание, поскольку от этого зависит не только лишь состояние самих сотрудников, но и предприятия в целом.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОРТАЛОВ И ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

Палагута Анастасия

МОУ «Школа № 100 г. Донецка»

Научный руководитель: Безпальчук С.С.

Сегодня Интернет прочно вошел во все сферы деятельности человека. Вопрос о целесообразности его использования уже не ставится под сомнение. Важной задачей для человека стало применение ИКТ без ущерба для здоровья пользователей. Уже с младшего возраста дети активно используют современные гаджеты, легко ориентируются в Интернете. Поэтому образование не может стоять в стороне от информатизации учебно-воспитательного процесса. В настоящее время, активно идет процесс создания и систематизация ресурсов для целей школьного образования.

Я обучаюсь в школе, находящейся длительное время в пределах зоны боевых действий. Неоднократно из-за угрозы жизни нам приходилось обучаться дистанционно. Самым лучшим помощником в организации дистанционного обучения стал Интернет и его возможности.

Для эффективной организации процесса обучения, на уроках различных профилей и классов в нашем учебном заведении успешно используются интернет-ресурсы, образовательные порталы и даже облачные технологии (формы GOOGLE).

При обучении математике и химии наши педагоги применяют возможности российских образовательных порталов «Интернет урок» с возможностью просмотра видео-уроков и «ЯКласс» для осуществления опросов как тренировочных, так и проверочных (для самостоятельной работы школьников). Преимущества выбранных порталов: простота изложения, учитывающая возрастные особенности контингента; высокая наглядность; соответствие программе обучения; наличие системы контроля знаний, позволяющей учащемуся правильно оценить результаты обучения.

Сайт www.yaklass.ru начал свою работу в марте 2013 года и на сегодняшний день стал площадкой для более чем 23 000 школ в России, Республике Беларусь. Он позволяет оптимизировать работу наших педагогов, дает возможность исключить субъективность при оценивании проверочных и домашних работ учащихся. Мгновенный результат очень стимулирует учащихся к совершенствованию знаний по предметам. Сегодня его применяют не только при дистанционном обучении, но и при отработке домашних заданий.

К сожалению, в нашей школе нет компьютерного класса, где мы могли бы использовать данный ресурс на уроках. Но, такая возможность на «ЯКласс» тоже есть. Это один из наиболее удачных образовательных порталов для школьников, их родителей и учителей.

Наряду с образовательными порталами мы используем в учебном процессе следующие интернет-ресурсы:

– <https://metaschool.ru> - интернет олимпиады и кружки (РФ);

– <http://www.matematika-na.ru> - интерактивный учебник по математике для 5-6 классов;

– <http://rebus1.com> - сайт с ребусами различных видов, где можно не только воспользоваться готовыми ребусами, но и создать самим на любую тему, любого уровня сложности. По заданию учителя мы готовим такие слова ребусы для учащихся младших классов (ребусы дня) для развития смекалки и логического мышления. Такие ребусы можно использовать как для повторения, так и для мотивации изучения новой темы. Ресурс позволяет значительно экономить время при создании ребусов;

– <http://onlinetestpad.com/ru> -ресурс с конструкторами тестов, опросов, кроссвордов, логических игр как онлайн, так и офлайн. Если подготовка кроссворда вручную раньше занимала дни и недели, то теперь мы можем его подготовить (по любой теме, любого предмета) за 15 минут;

– <http://learningapps.org> - приложение для поддержки обучения и процесса преподавания с помощью интерактивных модулей. С этим ресурсом интересно учиться, он интерактивный, многообразие форм проверочных работ (модулей) увлекает. Нам больше всего нравятся игры «Миллионер», «Собери пазл», «Выбери пару» и др. Соединяя игру с учебой наши педагоги добиваются повышения интереса к предметам, а значит растет и успеваемость обучающихся.

Наличие портативных носителей информации у каждого современного человека влечет за собой проблему повреждения компьютеров различным вирусом. Возможность использовать действенные антивирусные программы не всегда существует. Постоянная борьба с этой проблемой подтолкнула нас к использованию облачных технологий. Такой гигант как Google предоставляет бесплатные облачные сервисы. На данном этапе в нашей школе изучаются возможности их использования как в учебном процессе, так и для ведения делопроизводства. Очень интересными для пользователей являются возможности доступа к онлайн-редакторам без установки офиса на свой компьютер; возможности совместного доступа к различным документам с разных компьютеров. Наши педагоги используют Google-формы при проведении тестирований, анкетирования, а также с целью подготовки к экзаменам различных уровней.

Использование информационных технологий в образовании не просто делает его современным, но еще и интересным, увлекательным и познавательным.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МЕДИЦИНЕ

Пантелеев Даниил

Донецкий политехнический техникум

Научный руководитель: Ткаченко О.И.

Целью медицины является диагностика, лечение и профилактика заболеваний, а так же укрепление здоровья человека.

А сама эта наука неотъемлемо зависит от развития информационных технологий, которые дают больше информации и точные расчеты для успешного развития науки. Медицина – это одно из ветвлений науки направленное на сохранение здоровья человечества.

20 век был, просто прорывным в области медицины открыв, людям возможности рентгена с помощью ядерных частиц. Огромное значение имело внедрение электроники. Появились принципиально новые методы регистрации функций органов и систем с помощью различных воспринимающих, передающих и записывающих устройств (передача данных о работе сердца и других функциях осуществляется даже на космические расстояния); управляемые устройства в виде искусственной почки, искусственных сердца — лёгких выполняют работу этих органов, например во время хирургических операций; электростимуляция позволяет управлять ритмом больного сердца, вызывать опорожнение мочевого пузыря и т. д.

Активно развивается медицинская кибернетика. Особое значение приобрела проблема программирования дифференциальных признаков болезней и привлечения ЭВМ для постановки диагноза.

В результате исследований, направленных на расшифровку химизма патологических состояний, установлено, что различные заболевания обусловлены нарушениями определенных процессов химических превращений в цепи обмена веществ.

21 век за очень малый промежуток времени сделал много весомых открытий в области медицины. За 17 лет ИТ внесло огромный вклад в развитие науке, появились такие открытия как:

Ученые разработали аппарат, который может круглосуточно регулировать уровень сахара в крови. Портативная поджелудочная железа соединяет в себе качества глюкометра и средств доставки инсулина.

Ученым из Университета Монреаля удалось найти препарат, который сокращает у человека потребность обращаться к тяжелым воспоминаниям. Лекарство под названием метирапон раньше использовалось для лечения недостаточности коры надпочечников. Исследования показали, что медикаментозное снижение уровня кортизола ослабляет болезненность воспоминаний и формирует позитивный взгляд на события.

Специалисты компании АТІ представили нейростимулятор, который помогает облегчить кластерные головные боли и мигрени.

Ученым из Университета Массачусетса удалось «отключить» лишнюю копию 21-й хромосомы, которая отвечает за развитие у человека синдрома Дауна.

Трёхмерная печать пришла в медицину всерьёз и надолго: с её помощью спасают жизни и восстанавливают внешность. Действующие искусственные глаза и искусственные кости, напечатанные на 3D-принтерах – уже не научная фантастика, а реальность.

Несомненно, медицина 21 века лучше, чем 17 лет назад, но что поспособствовало такому росту? Информационные технологии повлияли на все ветви науки, дав как кислород людям, информацию. Что ознаменовало настоящий информационно-технологический прорыв.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

Парсаданян Яна

МОУ «Школа № 13 г. Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Каждый день мы слышим название этой профессии, и я захотела изучить следующие вопросы: кто такой менеджер, каковы его обязанности, в каких сферах он работает и почему в наше время это одна из самых модных и востребованных профессий.

Существует несколько толкований происхождения слова "менеджер". По мнению одних - это слово происходит от английского Manage - управлять, которое в свою очередь позаимствовало свой корень от латинского Manus - рука. По мнению других - слово "менеджер" образовалось от итальянского maneggio / maneggiare и французского manege, что означает умение управлять лошадью.

Невозможно представить современное государство без управления, а значит и без менеджеров. Представители этой профессии работают практически во всех сферах и на всех ступенях карьерной лестницы.

Менеджер – руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность, наделенный полномочиями и несущий ответственность в области принятия решений по конкретным видам деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях.

Принятие решения – это выбор оптимального варианта действия из многих возможных. Менеджер стремится сделать это с максимальной пользой для предприятия. Принимая решения, менеджер наряду с количественными результатами вычислений должен учитывать великое множество обстоятельств и соображений качественного характера.

Основная функция менеджеров — управление, включающее процесс планирования, организации, мотивации и контроля.

Должностные обязанности менеджера:

– управляющим нужно подбирать необходимых специалистов для предприятия, учитывая при этом будущие перспективы развития компании;

– профессия менеджера предполагает непосредственную работу с персоналом, при этом он должен быть психологом и обладать воображением, чтобы стимулировать наёмных работников не только материально, но и способствовать креативному подходу к решению проблем фирмы со стороны персонала;

– управляющий должен планировать коммерческую и предпринимательскую деятельность, сводя при этом возможные риски к минимуму;

– на менеджере лежит ответственность за качество предлагаемых товаров, то есть конкурентоспособность продукта или услуг, увеличение объемов производства и сбыт;

– руководитель обязан эффективно использовать все ресурсы производства, минимизировать затраты и достигать оптимальной прибыли;

– анализ потребительского спроса, переговоры с деловыми партнерами, логистика.

Существует много рекомендаций успешной работы менеджера, среди которых и так называемые 10 заповедей менеджера:

Десять заповедей менеджера:

1. Стремиться к горизонтальной карьере, а не наверх.
2. Управлять из любой точки, принимать результативные решения в любой и даже непредвиденной ситуации.
3. Радоваться неудаче.
4. Уметь учиться у каждого.
5. Ставить большую цель и достигать её.
6. Не жаловаться и не просить.
7. Быть, а не казаться.
8. Стремиться реализовать интересы сотрудников фирмы.
9. Уметь подчиняться.
10. Сила менеджера – в его команде.

Наиболее актуальна эта специальность для следующих отраслей: торговля, туризм, страхование, информационные технологии, финансы, реклама, государственное и муниципальное управление.

Менеджеры-управленцы – довольно высоко востребованные специалисты в настоящее время. Однако здесь важно понимать, что вакантных должностей будет не так много, как того хотелось бы. Так что если вы хотите удачно трудоустроиться, выбрав такую сферу деятельности, важно приложить максимум усилий и достичь совершенства в управлении. Существует поговорка: «Будь первым среди лучших. Не можешь быть первым – будь лучшим». Только в этом случае можно стать востребованным специалистом и подняться по карьерной лестнице, добившись успеха в конкурентной борьбе.

Вывод: Менеджер должен понимать стратегические задачи фирмы, применять современные инновационные технологии в управлении, учитывать поведенческие отношения сотрудников, непрерывно обучаться и совершенствоваться в себе личность руководителя.

Менеджер – это стратег, новатор, который определяет возможные направления, применяя известные методы и способы интуитивного мышления, технологии планирования, позволяющие расширить бизнес и сделать его более привлекательным для всех заинтересованных сторон в условиях рыночных отношений.

Менеджер меняет жизнь людей к лучшему, направляет их, с партнёрами работает на принципах стратегического сотрудничества в долгосрочный период.

Я стремлюсь получить в будущем профессию менеджера в управлении персоналом, чтобы внести свой вклад в возрождение экономики Донбасса.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МУНИЦИПАЛИТЕТА НА ПРИМЕРЕ ШТАТА МИЧИГАН, США

Пасько Анна

МОУ «Школа №15 г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Специфика работы муниципалитета в США. Высшим органом муниципальной власти в американском городе является городской совет. Он состоит из семи членов, шесть из которых избираются населением города на четыре года. Один из членов является председателем совета – мэром города. Вся оперативная деятельность городской администрации осуществляется под руководством управляющего. Участие в конкурсе на эту должность может принять любой гражданин США.

Почему Детройт не столица? Основной причиной внезапного переноса столицы из Детройта в Лансинг в 1847 году была во-первых, близость к Канаде, которая в те времена была частью недружественной на тот момент Британской Империи. Ну а во-вторых, перенос столицы именно в город Лансинг способствовал стремительному развитию северных районов штата. Так из небольшого поселка Лансинг стал превращаться в настоящий город, со всем сопутствующим главному городу развитием и ростом. Сегодня Лансинг занимает площадь равную 91 км². Население города составляло около 120 тысяч жителей на 2000 год, а во всей агломерации проживает порядка 455 тысяч человек. Гордостью Лансинга является Университет штата Мичиган, основанный в 1850-х годах и предлагающий своим студентам более 200 различных программ обучения, среди которых немалое количество международных признанных исследовательских проектов.

Как хорошо все начиналось! В 1899 году Генри Форд (Henry Ford) построил недалеко от Детройта автомобильный завод, а в 1903 основал Ford Motor Company. Форд со временем стала крупнейшей автомобильной компанией в США. Такие автомобильные компании как General Motors, Chrysler и American Motors также как и Ford, открыли в Детройте свои штаб-квартиры. Таким образом, очень быстро Детройт превратился в автомобильную столицу мира. Растущая экономика, рабочие места привлекли в город десятки

тысяч новых жителей. Среди них были как афроамериканцы с юга США, так и иммигранты из Европы. К 1950 году Детройт стал с 1,8 миллионами жителей 4-м по размеру городом в США. Во время Второй мировой войны промышленный бум продолжался. Всего за несколько военных лет в Детройт прибыло более 350 тысяч человек. Однако социальная напряженность в городе постоянно нарастала.

Что пошло не так? С 1950-х годов началось миграция жителей в пригороды. Этому способствовало множество факторов, главным из которых было нежелание людей с нормальным достатком жить в районах, населенными афроамериканцами и другими национальными и расовыми меньшинствами. Это схожее для многих больших городов США явление получило название «бегство белых» (white flight). Белые, уезжая в благоустроенные пригороды, «забирали» с собой и налоги, выплачиваемые в местную казну. Со временем четко обозначился замкнутый круг: «уезжающие из района жители - уменьшение налогооблагаемой базы - сокращение финансирования (дороги, школы, больницы) - уезжающие из района жители».

Загнали в угол. Население Детройта сегодня составляет около 700 000 человек. В 1950-х было 1,8 млн. С тех пор город потерял 63% населения. Уровень безработицы с 2000 года вырос в три раза и составил 16%. Это вдвое больше, чем в среднем по США. Уровень преступности в Детройте в 5 раз выше, чем в среднем по стране. Число убийств достигло исторического уровня, что превратило город в один из самых опасных в США за последние 20 лет. Местным жителям приходится ждать приезда полиции в среднем 58 минут, при этом по стране этот показатель составляет 11 минут. В первой четверти 2013 года 40% городского освещения не работало. На сегодня в городе покинуты 78000 зданий. Ежегодно здесь происходит 12 000 пожаров, 60% из них случаются в брошенных домах. Дефицит городского бюджета составляет \$375 млн. и \$700 млн с учётом последних займов, то есть на начало 2014 финансового года сумма составит \$1 млрд.

Водный кризис в г. Флинт – результат неспособности местного правительства адекватно распределить финансирование. Для сокращения расходов в бюджете, дефицит которого достиг 25 млн долларов к 2014 году, городские власти стали использовать воду из реки Флинт и очищать ее на водоочистных сооружениях, тем временем ожидая, пока строительство нового водопровода из озера Гурон будет завершено. На 5 января 2016 года губернатор Рик Снайдер объявил режим чрезвычайного положения в этом районе. Через неделю он мобилизовал Национальную гвардию, чтобы помочь с распределением бутилированной воды и водных фильтров. Хотя Флинт перешел на воду Детройта в октябре 2015 года, опасность остается из-за вреда, который вода реки Флинт нанесла системе распределения.

Как можно исправить положение. Городок Флинт (штат Мичиган). Несмотря на экологический кризис, нашел в себе силы разобраться с брошенной недвижимостью. Дома, за которые годами никто не платил налоги, власти отчуждали, а затем сносили, выставив участки в так называемом

земельном банке за символические \$25. Землю предлагали жильцам по соседству в качестве места для сада или гаража.

Вывод: чтобы перестроить экономику некогда процветавших индустриальных городов в постиндустриальный период, местному правительству необходимо пересмотреть свою финансовую политику и перенять опыт города Питтсбурга, штат Пенсильвания, который смог из столицы сталелитейной промышленности превратиться в город, с университетом-членом Лиги Плюща и развитой здравоохранительной системой.

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ШКОЛЬНИКОВ – СООТВЕТСТВИЕ НОВЫМ ВЕЯНИЯМ «ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА»

Пасько Карина

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Трунаева А.С.

Дистанционное обучение – это новая форма обучения, предполагающая использование таких средств, методов, организационных форм обучения, а также форм взаимодействия учителя и учащихся, которые реализуются средствами информационных сетей и информационных и коммуникационных технологий. Дистанционное обучение, так же, как и иные формы обучения, имеет цели, обусловленные социальным заказом, и содержанием обучения, ориентированное на государственные образовательные стандарты. Однако методы, организационные формы и средства обучения во многом обусловлены спецификой используемой технологической основы. Распространение дистанционных форм обучения сегодня связано с тем, что они начинают всё более охватывать базовое и дополнительное образование, используя для достижения целей образования новые технологические инструменты. Существует мнение, что реализация дистанционного обучения возможна в сфере профессиональной подготовки и повышения квалификации, высшего образования и старшей школы, причём при углубленном изучении ряда дисциплин.

Анализируя практику работы отечественных центров дистанционного обучения можно выявить следующие тенденции в развитии системы дистанционного обучения школьников:

- адаптация апробированных методик дистанционного обучения для использования в образовательном процессе общеобразовательной школы;
- снижение возраста обучающихся в дистанционных формах в учреждениях дополнительного образования;
- расширение дидактического инструментария дистанционного обучения технологиями Web 3.0 и разработка оригинального специализированного программного обеспечения для различных ступеней обучения;
- зарождение системы подготовки педагогических кадров для реализации технологий дистанционного обучения в общеобразовательной школе.

Содержание курсов дистанционного обучения (текущих заданий, конкурсных и выпускных работ) для школьников определяется, во-первых, основной целью обучения: углубление и расширение знаний по какому-то предмету, разделу программы начального обучения; ликвидация пробелов в знаниях из-за значительного пропуска занятий; обучение школьников с ограниченными возможностями; дополнительное образование в соответствии с индивидуальными образовательными интересами. Во-вторых, характером учебной деятельности, преимущественно индивидуальной и коллективной, проектной и творческой.

Однако первостепенным фактором, определяющим содержание обучения, является возраст обучаемых. В условиях дистанционного обучения возможно использование как индивидуальных, так и коллективных форм организации образовательного процесса, создание разновозрастных коллективов учащихся, руководимых учителем (классным руководителем, учителем-предметником), который вместе с учащимися знакомится с учебной информацией в сети и проводит занятия. Наиболее эффективными являются следующие формы и виды дистанционного обучения школьников:

- дистанционные курсы, целью которых может быть поддержка основного (классного) курса обучения (организуются учителем);

- дистанционные курсы для учащихся с поддержкой куратора (тьютора) с организацией постоянного коллектива школьников, руководимого учителем, который проводит регулярные занятия в соответствии с методическими рекомендациями куратора;

- дистанционные курсы без поддержки куратора, самообразование при участии родителей;

- творческие дистанционные проекты, организуемые учителем для решения творческих задач в поддержку основного курса начального обучения или дополнительного образования, результатом чего является создание совместного образовательного продукта;

- дистанционные олимпиады, целью которых является творческая самореализация учащихся в дистанционном соревновании по различным номинациям с открытыми заданиями.

Дистанционное обучение способно гарантировать достижение планируемых образовательных результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования, что создает основу для самостоятельного успешного усвоения обучающимися новых знаний, умений, компетенций, видов и способов деятельности.

Можно с уверенностью сказать, что основная тенденция в развитии дистанционного обучения школьников – постепенный переход его из сферы дополнительного образования в сферу основного образования. Существует потенциальный запрос у специалистов начальной школы к новым образовательным программам, включающим изучение методики и технологий применения технологий дистанционного обучения в начальной школе. Готовность педагога к реализации дистанционного обучения предмету, по сути,

становится одним из наиболее значимых компонентов не только ИКТ-компетентности, но и профессиональной компетентности в целом.

Список использованных источников

1. Лапенко М.В. Подготовка педагогов к реализации дистанционного обучения школьников // Педагогическая информатика. 2011. № 1. С.34–39.

2. Лапенко М.В. Подготовка педагогов для дистанционного образования // Педагогическое образование в России. 2011. № 1. С.191–197.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ

Переверзева Дарья

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Положение молодежи в современном обществе противоречно. С одной стороны, это самая мобильная часть общества, среди которой весьма быстро происходит подъем профессионального уровня и служебной карьеры. С другой стороны, трудности переходного периода особенно заметно отразились на положении молодежи. Лишь ее небольшая часть сумела найти свое место в рыночной системе. Основной массе пока не удается адаптироваться к изменившейся ситуации.

Снижается ее социальный статус, сужаются возможности доступа к образованию и культурным ценностям при одновременном расширении преступности и девиантного поведения, росте безработицы.

С развитием рыночных отношений в социальной структуре общества преобладают тенденции резкой социальной поляризации. Происходит дифференциация молодежи, формируются различные подструктуры молодежного трудового потенциала на основе конкретных социальных групп, которые имеют различные стартовые возможности, обусловленные материальным уровнем.

Социально-трудовой потенциал молодежи крайне важен, поскольку он может быть основой для корректировки и разработки государственной социальной политики, планирования практических действий в области кадрового обеспечения, формирования соответствующих региональных программ, направленных на расширенное воспроизводство общества через развитие необходимых свойств молодого поколения.

Сложности в трудоустройстве молодых людей обусловлены низким уровнем квалификации и отсутствием производственного стажа, опыта и навыков работы по специальности. Молодежь обладает более высоким конкурентоспособным потенциалом на рынке труда лишь по сравнению с пожилыми людьми, к которым работодатели относятся с предубеждением. Это приводит к завышенной самооценке молодых людей при возможности трудоустроиться.

В цивилизованном государстве молодежи свойственна роль не только пополнения производственных сил, но и роль в установлении и динамичном

развитии институтов общества. В любой стране мира молодое поколение рассматривается, как смена существующих функционеров, которая способна заменить имеющиеся кадры в научно-технической, производственной, военной и других сферах развития государства. Изучение ценностных ориентаций молодого поколения дает возможность определить степень его адаптации к новейшим социальным условиям, а также его инновационный потенциал. При этом не стоит забывать и о том, что потенциал молодых людей, возникающий в переходный период общественного развития страны, может иметь конструктивную и деструктивную направленность. Именно поэтому важно создать все условия и системы поддержки значимых молодежных инициатив.

Студенческая молодёжь представляет интерес как поколение, которое в силу значительного образовательного уровня, активного трудоспособного возраста, динамичного социального поведения в ближайшем будущем займёт место основной интеллектуальной и производительной общественной силы. Адаптация к инновациям происходит в студенческой среде более осознанно, чем у детей, и в то же время более мягко, чем у людей зрелого возраста. Являясь наиболее прогрессивной частью молодёжи, студенчество особенно остро ощущает происходящие перемены в жизни общества.

В мире признано, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, повышая ее эффективность.

«Молодежь» как демографическая группа населения крайне неоднородна в социальном и профессиональном отношениях. Для нее характерны следующие качественные особенности: высокая мобильность, значительный период предстоящей трудоспособности, а для тех, кто вступает в общественное производство после окончания высших, средних специальных учебных заведений и училищ профтехобразования - высокий уровень профессиональной подготовки; высокая эмоциональность, быстрота реакции, повышенная острота восприятия и прочее, что определяет, в свою очередь, особенности использования молодежи как трудового потенциала.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ

Погонец Виктория

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Лукьянова В.В.

Сегодняшняя молодёжь очень перспективная, инициативная и талантливая. Благодаря ей, через несколько лет наша жизнь в республике может измениться к лучшему.

Молодежь является активным субъектом реформационного процесса, представляет один из важнейших компонентов трудового потенциала развивающегося общества. Состояние трудового потенциала, его использование во многом зависит от отношения государства к молодёжи, от

того, какой по своему содержанию, направлению, способам реализации является молодёжная политика. Это в равной степени относится как к федеральной, так и к региональной политике.

Оживающая экономика требует новых квалифицированных кадров, высоко профессиональных специалистов, способных работать с новыми технологиями, в условиях растущей конкуренции, высоких производственных требований.

Происходит дифференциация молодёжи, формируются различные подструктуры молодёжного трудового потенциала на основе конкретных социальных групп молодёжи, которые имеют различные стартовые возможности, обусловленные материальным уровнем благосостояния, возможностями получения образования, состоянием здоровья, качеством жизни семьи.

В условиях становления и развития Донецкой Народной Республики, формирования трудового потенциала требуется современный подход к комплексному формированию человеческого капитала. И основным ресурсом для выбранной государством стратегии является молодёжь. До сих пор остается актуальным создание правовых, социально-экономических, организационных условий для реализации молодёжью ее конституционных прав и обязанностей, возможностей для самореализации и саморазвития.

Ведущую роль в защите трудовых и социально-экономических прав и гарантий молодых людей в Донецкой Народной Республике занимают профессиональные союзы. Профсоюзы должны уделять внимание нуждам рабочей и студенческой молодёжи, так как это вопрос социальной справедливости и построения будущего профсоюзного движения. Социально-экономический кризис в ДНР, возникший вследствие экономической блокады и низкий уровень предлагаемой заработной платы, приведший к значительному падению уровня жизни населения, общему ухудшению условий труда и занятости, не обошел своим негативным влиянием молодёжь. Наряду с общими негативными тенденциями особенно четко обозначились проблемы молодёжи. К ним относятся: сложности трудоустройства и получения первого рабочего места, высокий уровень безработицы, сокращение возможностей для создания семьи, приобретения жилья и т.д. Положение молодёжи усугубляется ее слабой организованностью. Систематическую, целенаправленную работу с молодёжью проводят не все профсоюзные организации. Это ослабляет приток в профсоюзы новых членов, осложняет процесс омоложения профсоюзного актива.

I съезд Федерации профессиональных союзов ДНР поставил задачу повышения эффективности работы профсоюзных организаций по защите социально-экономических интересов молодёжи, более активного вовлечения молодёжи в профсоюзы. Профсоюзы должны уделять внимание нуждам молодых трудящихся и студенческой молодёжи. Это вопрос социальной справедливости и построения будущего для самого профсоюзного движения. Изменить сложившееся положение призвана предлагаемая Концепция молодёжной политики, которая в свою очередь будет способствовать реализации эффективной молодёжной политики в сфере защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и студенческой молодёжи и их

общественно значимых инициатив, использованию инновационного потенциала молодых людей в целях стабильного и поступательного развития профессиональных союзов Донецкой Народной Республики.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

Пономаренко Дарина

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Савченко Е.А.

Информационные технологии (ИТ) обучения - это педагогическая технология, применяющая специальные способы, программные и технические средства (кино, аудио- и видеотехнику, компьютеры, телекоммуникационные сети) для работы с информацией.

Целью ИТ является качественное формирование и использование информационных ресурсов в соответствии с потребностями пользователя. В качестве средств ИТ выступают математические, технические, программные, информационные, аппаратные и др. средства.

В области образования информационные технологии применяются для решения двух основных задач: обучения и управления. В обучении ИТ могут быть использованы, во-первых, для предъявления учебной информации обучающимся, во-вторых, для контроля успешности ее усвоения. С этой точки зрения информационные; технологии, используемые в обучении, делятся на две группы: технологии предъявления учебной информации и технологии контроля знаний.

К числу компьютерных информационных технологий предъявления учебной информации относятся:

- технологии, использующие компьютерные обучающие программы;
- мультимедия технологии;
- технологии дистанционного обучения.

В системе образования на сегодня накоплено множество различных компьютерных программ учебного назначения. Немалое их число отличается оригинальностью, высоким научным и методическим уровнем.

Интеллектуальные обучающие системы - это качественно новая технология, особенностями которой являются моделирование процесса обучения, использование динамически развивающейся базы знаний; автоматический подбор рациональной стратегии обучения для каждого обучаемого, автоматизированный учет новой информации, поступающей в базу данных.

Технологии мультимедиа (от англ. multimedia - многокомпонентная среда), которая позволяет использовать текст, графику, видео и мультипликацию в интерактивном режиме и том самым расширяет рамки применения компьютера в учебном процессе.

Виртуальная реальность (от англ. virtual reality -возможная реальность) - это новая технология неконтактного информационного взаимодействия,

создающая с помощью мультимедийной среды иллюзию присутствия в реальном времени в стереоскопически представленном «экранном мире». В таких системах непрерывно поддерживается иллюзия места нахождения пользователя среди объектов виртуального мира. Вместо обычного дисплея используются очки телемониторы, в которых воспроизводятся непрерывно изменяющиеся события виртуального мира. Управление осуществляется с помощью реализованного в виде «информационной перчатки» специального устройства, определяющего направление перемещения пользователя относительно объектов виртуального мира. Кроме этого в распоряжении пользователя есть устройство создания и передачи звуковых сигналов.

Автоматизированная обучающая система на основе гипертекстовой технологии позволяет повысить усвояемость не только благодаря наглядности представляемой информации. Использование динамического, т.е. изменяющегося, гипертекста дает возможность провести диагностику обучаемого, а затем автоматически выбрать один из оптимальных уровней изучения одной и той же темы. Гипертекстовые обучающие системы дают информацию таким образом, что и сам обучающийся, следуя графическим или текстовым ссылкам, может применять различные схемы работы с материалом. Все это позволяет реализовать дифференцированный подход к обучению.

Следует выделить основные дидактические требования, предъявляемые к ИТО, с целью повышения эффективности ее применения в образовательном процессе. К ним относятся:

- мотивированность в использовании различных дидактических материалов;
- четкое определение роли, места, назначения и времени использования КОП;
- ведущая роль педагога в проведении занятий;
- введение в технологию только таких компонентов, которые гарантируют качество обучения;
- соответствие методики компьютерного обучения общей стратегии проведения учебного занятия;
- обеспечение высокой степени индивидуализации обучения;
- обеспечение устойчивой обратной связи в обучении и другие.

Современный период развития цивилизованного общества характеризуется процессом информатизации, одним из приоритетных направлений которого является информатизация образования. Существенным компонентом процессов информатизации является разработка и использование педагогических программных средств, базирующихся на различных информационных технологиях. В последнее время одним из актуальных становится направление, базирующееся на использовании в педагогических программных средствах компьютерных сетей.

Применение компьютерных сетей в процессе обучения различным учебным дисциплинам требует от преподавателя знаний как в области подготовки сценария учебного курса с учетом возможностей инструментальных средств разработки программ, так и знаний в области

методики преподавания конкретной дисциплины. Это объясняется широкими возможностями применения компьютерных коммуникаций и сетей в практической деятельности.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ

*Пономаренко Таисия, Жукова Анастасия
МОУ «Гимназия №92 г. Донецка»
Научный руководитель: Тимошенко И.Н.*

Современный период развития общества характеризуется сильным влиянием на него компьютерных технологий, которые проникают во все сферы человеческой деятельности, обеспечивают распространение информационных потоков в обществе, образуя глобальное информационное пространство. Неотъемлемой и важной частью этих процессов является компьютеризация образования. В настоящее время идёт становление новой системы образования, ориентированного на вхождение в мировое информационно-образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса, связанными с внесением корректив в содержание технологий обучения, которые должны быть адекватны современным техническим возможностям, и способствовать гармоничному вхождению ребенка в информационное общество. Компьютерные технологии призваны стать не дополнительным «довеском» в обучении, а неотъемлемой частью целостного образовательного процесса, значительно повышающей его эффективность.

За последние 5 лет число детей, умеющих пользоваться компьютером, увеличилось примерно в 10 раз. Как отмечает большинство исследователей, эти тенденции будут ускоряться независимо от школьного образования.

Компьютерные технологии в экономики – это методы переработки разных данных в оперативную, достоверную и точную информацию для принятия решений с целью достижения оптимальных рыночных параметров. Очень часто сегодня можно услышать такое понятие, как виртуальная или информационная экономика. Это связано с тем, что информационные технологии и экономика - две связанные области, которые в совокупности дают положительный экономический эффект и положительный производственный результат. Без новейших информационных технологий экономика не может нормально развиваться, а государство окажется в списке отстающих. Современные информационные технологии в экономике применяются с целью эффективной и оперативной компьютерной обработки информационных ресурсов по отработанным алгоритмам, хранения больших объемов экономически важной информации и передачу ее на любые расстояния в минимальные сроки.

Информационная экономика изменила функцию денег, которые на современном этапе выступают в роли средства расчетов. Сегодня плодом

развития информационных технологий стали виртуальные банки и системы оплаты, которые играют огромную роль в экономической деятельности государства.

Информационные технологии в экономике – это комплекс действий над экономической информацией с помощью компьютеров и другой техники с целью получения положительного оптимального результата.

ГОРЬКАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ ПРАВДЫ

Потрываева Мария

ГО ВПО «ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.,

МОУ «Гимназия № 6 г.Донецка»

Философ XVIII века Джордж Беркли утверждал, что реального мира не существует, а существует только наше восприятие его, наше мнение о нем. Его идеи повлияли на XX век наряду с другими философами. Зазвучало, что мира нет, истины нет, есть только наше субъективное мнение о мире.

Отчасти идеологов-лжецов можно было бы назвать романтиками, которых мечта заботит больше, чем реальность. Однако, если посмотреть реально, то это было бы неверно – ничего романтического во лжи нет! Романтики-идеалисты презирают реальный мир, но они не лгут ни себе, ни окружающим. Себя же они судят очень строгим судом своей совести (Байрон, Лермонтов, Есенин), при этом выражают постоянное недовольство и окружающим миром, и собой.

Ложь же Беркли воспитывает самодовольного человека, для которого делай все, что заблагорассудится без ответственности, ошибок и попытки их исправить. Для них, главное - большая лакейская зависимость от чужого мнения. Эта ложь не просто так, а чтобы поверили или для видимости, что поверили. Однако, ложь всегда ложь, как бы ее не преподносили. Так было раньше, существует и сейчас. Это послужило основой лжепатриотизму.

За четверть века на территории Украины выросло поколение наших сверстников - лжепатриотов с неустойчивыми мнениями и сознанием, для которых кумирами стали такие же лжепатриоты, только жившие задолго до них. Они не помнят, что ложь не дает самого главного – силы, уверенности, спокойствия...

"Ложь ложью спасается" - утверждал один из персонажей Достоевского.

Чтобы ложь лучше усваивалась, ее всегда немного приправляют лестью. Не случайно, со времен Эзопа, есть выражение "горькая правда", но нет фразы "горькая ложь".

В последнее время мы часто слышим от воинствующей украинской молодежи сладкие речи, преисполненные ядом фальши. Для них слова отчизна, патриот, и любовь к ним, приобрели другой смысл: сытая жизнь, комфорт, меркантильность и многое другое толкают их к потери своей Отчизны, смысла бытия, своего лица: отчей правды, дела всей жизни. Для них патриотизм

состоит в деле отцов – богатстве, передаваемом по наследству и обладании им, в личной выгоде.

Болезненное стремление «В Европу» - туда, в высший свет, к настоящим «европейским ценностям» поглотило все. Любкой активист, завернутый в национальный флаг, при первой же возможности переедет жить в США или Европу без тени сомнения и тоски по «ридной неньке».

Возникает вопрос: «За чьи же жизни умирали правнуки тех, кому официально строились концлагеря?» Эти молодчики плюнули на подвиг своих предков и подняли правые руки в "римском приветствии".

Дело очернения советского прошлого – простой пример риторики оправдания фашистской действительности, уж слишком много горя хунтовские каратели причинили людям, для того, чтобы заслужить гуманное прощение.

Деятельное раскаяние – это то, в чем более всего прочего будет нуждаться украинское общество после разгрома бандеровщины – один из аспектов будущей проблемы. Наиболее важна нравственная составляющая: людям потребуются новые ориентиры в условиях категорического слома старых ценностей.

В отношении преступлений нацизма основная масса населения заняла глухую оборону: "Не видели, не слышали, не знаем!". Происходит осквернение и втоптывание в грязь советского прошлого, в котором главную роль играл народ-победитель.

"Торжество исторической справедливости", по мнению фашиствующей молодежи, должно занять главенствующее место в современной действительности.

Соответствие слов реальному положению дел называется истиной, мыслям – правдой, чувствам – искренностью.

Путь к прощению лжепатриотов лежит с помощью только самого деятельного покаяния через определенное время, доказанного поступками истинности и искренности извинений с непосредственным разрывом с нацизмом!

Прощения нельзя требовать – оно даруется в знак того, что неприятель более не способен причинить зло другим, слышать лести о братстве и о том, что они больше не будут. Такого рода просьбы о прощении ради примирения вызывают большое сомнение.

Провидение дает серьезное предупреждение всем отступникам, отречьшимся от своих предков, предавших память отцов и дедов и одновременно давших знак людям Веры и Пути Правды, что скоро наступит момент истины, когда страна возродится, воскреснет на радость нынешним и будущим поколениям, уже вступающим в эту жизнь. Эти юные создания навсегда запомнят отношение к ним и смогут лучше отличать добро от зла. Уроки истории и гражданственности будут для них не обособленными понятиями, а кровь победителей над фашизмом позволит им строить свое будущее без насилия и нацизма.

В этом победа!

СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Прядко Роман

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

Создание кадрового резерва и формирование руководящего состава на уровне среднего звена, способного решать как производственные, так и управленческие задачи - одна из важнейших функций кадровой политики на современном этапе развития, от качества реализации которой зависит будущий управленческий потенциал организации. Выявление и подготовка сотрудников с выраженным управленческим потенциалом является сегодня одним из основных фактором успеха в развитии предприятия, поэтому одним из направлений работы служб управления персоналом является создание системы формирования и подготовки группы резерва руководителей.

Кадровый резерв - это группа сотрудников организации, обладающих способностями и потенциалом к управленческой деятельности, сформированная в результате отбора для дальнейшей систематической целевой подготовки. Сама система замещения руководителей, по сути, представляет собой процесс оптимизации управленческой деятельности и схему развития организационной структуры предприятия, ориентированную на конкретных работников с их приоритетами и управленческими ориентациями. Схемы замещения разрабатываются службами управления персоналом и выступают в качестве документа, регламентирующего процедуру ротации рабочих мест. Планирование кадрового резерва осуществляется для прогнозирования персональных продвижений сотрудников и последовательности этих перемещений по различным уровням управленческой иерархии.

Периодичность формирования групп резерва зависит от размера организации, потребности в руководящих кадрах на среднесрочный и долгосрочный период, количества и качества уже подготовленных кандидатов на руководящие должности. При действующих процессах подготовки резерва минимизируется срок адаптации работника к новой должности, а также появляется реальная возможность сформировать у резервистов необходимую степень лояльности к организации и создать условия для долгосрочного сотрудничества на основе ясных перспектив карьерного роста в данной компании.

Работа по формированию резерва позволяет осуществить постепенную «смену поколений», сохранить преемственность избежать революционных перемен, которые часто сопровождают появление нового руководителя и способны блокировать деятельность подразделений на продолжительный период. Источником формирования резерва являются квалифицированные специалисты, заместители руководителей подразделений, руководители технологического и управленческого уровня, а так же дипломированные специалисты, замещающие рабочие должности.

Группы резерва должны формироваться на основании результатов комплексной оценки кандидатов, включающей в себя технологию Assessment Center, деловую оценку, аттестацию, характеристики и отзывы руководителей с учетом ряда принципов, которые отражают: плановость - своевременный и долгосрочный анализ количественной потребности организации в руководящих кадрах; непрерывность-систему планирования и разработки подготовки руководителей на несколько лет вперед, начинается реализовываться с момента выдвижения специалистов в резерв, обеспечивая непрерывность подготовки специалиста; комплексность - включение кандидатов в систему комплексной подготовки, обеспечивающей не только передачу знаний в разных областях науки и практики, но направленную на развитие личности членов группы резерва, выработку управленческой позиции и формирование способности и готовности участников в полной мере взять на себя роль руководителя.

Реальность и гласность работы с резервом гарантирует участие высшего руководства в процессах его формирования и подготовки. При проведении оценочных процедур и принятии решения о зачислении в резерв необходимо соблюдение принципов этичности и конфиденциальности для создания условий, оберегающих чувство собственного достоинства кандидатов.

Эффективное внедрение процесса подготовки резерва обеспечивает создание прозрачной системы перемещения руководящих кадров на основании открытых конкурсов, обеспечение благоприятных условий для перспективных сотрудников с выраженным управленческим потенциалом. Сама работа по формированию и подготовке группы резерва оказывается эффективной, если строится на основе системного планирования, учитывает реальные потребности организации в руководящих кадрах.

Список использованных источников

1. Аксенова Е.А. Технология конкурсного набора в современном кадровом менеджменте //М. ИПК РФ, 2002. - 111 с.
2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблема конкурсного отбора //М.: ИПК ГС, 2009. - 75 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом //М.: АКАДЕМИА, 2003.- 218 с.

СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЁЖИ

Пчеленко Кирилл
МОУ «Школа №77 города Донецка»
Научный руководитель: Савченко Е.А.

Социальный потенциал молодежи включает в себя такие структурные элементы и отношения между ними, как демографический потенциал; потенциал здоровья; образовательный потенциал; трудовой потенциал; культурный потенциал; гражданский потенциал; духовно-нравственный потенциал.

В наиболее общем понимании демографический потенциал молодого поколения – это ожидаемая продолжительность жизни всех возрастных когорт, образующих молодежную популяцию. Демографический потенциал молодежи характеризуется распределением молодого населения по полу, возрасту, национальной принадлежности, месту проживания (в селе, городе); определяется показателями родительской и собственной семьи, а также количеством детей, находящихся на попечении государства. Информация о демографической компоненте позволяет выявить возможности участия определенных когорт молодых поколений в различных сферах общественной жизнедеятельности.

Потенциал здоровья молодежи – совокупность характеристик, отражающих состояние физического здоровья молодых индивидов. К таким характеристикам относятся: способность организма сохранять соответствующую возрасту устойчивость и стабильность функционирования при изменении параметров внешней среды; отсутствие заболеваний, функциональных отклонений, нарушений физического развития; гармоничность развития психофизиологических качеств и полового развития.

Образовательный потенциал рассматривается как совокупность знаний, умений и навыков общего и специального характера, позволяющих фактически заниматься определенным видом профессиональной деятельности, а также обуславливающих возможность перехода к иному (смежному, близкому, родственному или альтернативному) виду деятельности. Образовательный потенциал молодежи находится в тесной взаимосвязи с трудовым потенциалом, который представляет собой совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других возможностей человека, как уже готовых к использованию в общественно полезной деятельности, так и еще не выявленных, имеющихся потенциально, но которые могут быть востребованы в сфере трудовой деятельности индивида в будущем.

Культурный потенциал молодого поколения – сформированные во взаимодействии с социально-культурной средой потребность и способность индивида и (или) группы взаимодействовать с миром материальных и духовных ценностей, способность понимать и критически оценивать разные типы и формы культуры, способность приобщаться к миру культуры в течение всей жизни, а также способность создавать культурные ценности. Культурный потенциал современного молодого поколения глубоко дифференцирован. Одни индивиды и (или) группы могут обладать высоким уровнем его развития, другие – низким. Если группа обладает постоянной потребностью и способностью к взаимодействию с миром культуры, то можно говорить о высоком уровне потенциала. Если же постоянная потребность отсутствует, а способность не развита, это свидетельствует о низком уровне культурного потенциала.

Формирование культурного потенциала направлено на достижение следующих целей:

– развитие у молодежи потребности в постоянном общении с миром культуры и способности ориентироваться в культурных ценностях (понимать их и оценивать);

– развитие умения выбирать в культуре то, что может обогатить внутренний мир и наполнить жизнь определенным социально значимым содержанием.

Гражданский потенциал молодого поколения можно определить как сформированные во взаимодействии с социальной средой потребность и способность молодого индивида (группы индивидов) выполнять различные роли гражданина своей страны, общества, это способность жить интересами целого, способность по собственной инициативе ставить, обсуждать и решать проблемы обеспечения жизнеспособности и прогрессивного развития своего отечества.

Формирование гражданского потенциала молодого поколения является одним из основных направлений молодежной политики. От степени сформированности гражданского потенциала зависит результат выбора политического пути как самого молодого поколения, так и общества в целом (особенное значение это приобретает в условиях политического плюрализма). От этого зависит и степень отчужденности молодого поколения от жизни общества, а также готовность и способность иметь и отстаивать свою гражданскую позицию.

Духовно-нравственный потенциал молодежи представляет собой совокупность духовных качеств, позволяющую ясно осознавать истинные моральные ценности и предпочтения, творчески и искусно применять категории морали к реальным жизненным ситуациям.

Духовная мораль подразумевает правила отношения людей к Богу, миру, друг к другу и самим себе, определенные основателями религий и их учениками и требующие особого обучения и воспитания личности за пределами семейно-родового обычая. Духовная мораль обобщает и преобразует народные правила поведения, объединяет людей разного родового, племенного и расового происхождения в рамках цивилизованного общества, члены которого сознательно исповедуют и неуклонно исполняют правила духовной морали. В результате действия духовной морали осуществляется сознательное управление духовным развитием личности с опорой на общечеловеческие нравственные нормы (10 заповедей) и "золотое" правило нравственности: "Поступай по отношению к другим так, как хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе". Основными ступенями духовно-нравственного становления личности, формирования ее духовно-нравственного потенциала являются: усвоенность духовно-нравственных ценностей, закрепленных в культуре общества; выраженность соответствующих норм, стандартов и образцов в реальном жизненном поведении; формирование доминирующих ценностей, образующих ядро личности и определяющих направленность ее поведения.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ

Разрядова Марина

Донецкий техникум промышленной автоматики

Научный руководитель: Максецкая С.С.

В связи с развитием технологий производства, увеличением востребованных информационных систем в сфере бизнеса любое предприятие должно стремиться к повышению квалификации, переподготовки своего персонала и его развитию в целом, для того чтобы сохранять свою конкурентоспособность.

Персонал организации (от лат. personalis- личный) - это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором найма.

Персонал является важнейшим ресурсом по сравнению с другими ресурсами организации. Он имеет следующие особенности: склонен к непрерывному развитию; является долговременным - трудовая деятельность персонала составляет 30-50 лет; благоприятный климат в коллективе, комфортные условия труда – важные факторы при использовании трудовых ресурсов; любой представитель персонала по-своему индивидуален, имеет свои особенности, поэтому требования к нему также индивидуальны.

В прошлом веке в науке и практике управления стало использоваться понятие «человеческий капитал» взамен «персонала». Такое изменение связано с переосмыслением роли и места человека в производственной деятельности и отношением к нему не только как к «одушевленному» фактору производства, но и как к личности.

Теодор Шульц, получивший в 1979 году Нобелевскую премию по экономике, утверждал, что "благосостояния людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний". Он назвал этот качественный аспект экономики "человеческий капитал".

Человеческий капитал – это приобретенные знания, навыки, мотивация, которыми наделены люди и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг, т.е. все то, что нужно для успешной деятельности организации, которая в конечном итоге приносит доход.

На примере ведущих предприятий в своих областях, качество человеческого капитала и эффективность работы напрямую зависят друг от друга. Из этого следует, что персонал является не только важным ресурсом фирмы, но ее ведущей составляющей, от которой полностью зависит успешность и состоятельность фирмы, а иногда и ее выживание.

В связи с развитием мировой экономики формируются новые аспекты человеческого капитала. Инновационная активность, в данном случае, имеет большое значение.

«Инновационный человек» – (от англ. innovation - новая идея; новый метод, устройство) - т.е. человек, который способен неординарно подходить к решению каких-либо вопросов, по-новому подходить к рабочему процессу, создавать новые проекты и непосредственно принимать в них участие.

Образование, охрана здоровья, опыт, приобретённый на производстве, а также поиск информации – это инвестиции в человеческий капитал. Для того чтобы получать высокий доход, нужны вложения в формирование человеческого капитала.

Человеческий капитал главным образом формируется и накапливается в ходе получения образования. Приобретенные знания и навыки в среднем и высшем учебных заведениях, непосредственно приносят владельцу экономическую выгоду, а также влияют на качество жизни человека.

Образованные, квалифицированные работники способны повысить уровень рентабельности предприятия, поэтому образование имеет важную роль в создании человеческого капитала.

Также, для освоения новых видов сфер деятельности, улучшения процесса производства и управления и, как следствие, изменения в структуре организации необходима постоянное повышение квалификации работников.

Стимулировать профессиональный рост нижестоящих – одна из задач руководителя, т.к. ценность персонала возрастает со временем, в зависимости от того как им руководят.

Делегирование полномочий – это то, с помощью чего можно мотивировать персонал достигать большего, добиваться важных результатов для пользы организации.

Как и образование, здоровье – одно из самых важных этапов для накопления человеческого капитала. Инвестиции в здоровье человека, приводят к продлению жизни и трудоспособности человека, а, следовательно, и к увеличению времени функционирования человеческого капитала.

Руководители должны понимать, что забота о здоровье персонала – взаимовыгодная деятельность, которая в результате приведет не только к продлению жизни и трудоспособности человека, но и повышению производительности труда.

Культура является неотъемлемой частью вложений в человеческий капитал, т.к. культура – это не только одна из форм удовлетворения потребностей, но и опыт, знания, умения и навыки, переданные из поколения в поколение.

Необходимым условием развития культуры является активный досуг. Для ее развития, люди должны иметь свободное время от труда. Отдых от работы непосредственно влияет на эффективность труда персонала.

Из этого следует, что инвестирование государства в культуру – инвестирование в «человеческий капитал».

Существует ошибочное мнение, что оплата труда – это единственное, что мотивирует персонал. Размер заработной платы, конечно же, ключевой мотив, однако не единственный. Для того, чтобы избежать снижения прибыли, необходимо использовать и нематериальные методы мотивации труда персонала, например карьерный рост, благоприятный климат в коллективе, имидж компании, похвала руководителя, обучение за счет фирмы.

В настоящее время, отсутствие эффективной системы мотивации является одной из значительных проблем многих организаций.

Любая организация должна использовать эффективные методы создания и организации человеческого капитала, т.е. заниматься обучением, мотивацией и развитием персонала в целом, т.к. персонал является важнейшим ресурсом организации.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

Резниченко Анна

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

Научный руководитель: Воеводина А.Н.

Менеджмент – наука или искусство? С точки зрения «деюро» - это целая наука, с другой стороны «дефакто» - искусство управлять и руководить персоналом, проводить качественный аудит и мониторинг кадрового потенциала и резерва. В быстро развивающемся инновационном режиме и экономическом развитии нашей Республики – это одна из ведущих специальностей. Менеджер – это сегмент, связующее звено целостной системы.

Структура организации, её интересы, связи в первую очередь передаются через специалиста по персоналу, который встречает, адаптирует сотрудников и постоянно взаимодействует с ними. От его деятельности во многом зависит успех компании. Прежде чем брать на работу менеджера по персоналу, главному руководителю нужно знать, что входит в обязанности данного специалиста и какими знаниями он должен обладать. Что является главным преимуществом в крупной компании? А если рассмотреть государство - как единый организм экономики? Естественно — ее персонал. Насколько он будет квалифицированным и успешным, настолько будет и успешна работа всей организации, всей Республики.

Управление персоналом – очень молодая сфера менеджмента. Менеджмент и управление персоналом – два неразделимых термина. Менеджмент включает в себя управление организацией, персоналом и прочие направления. Как непосредственная самостоятельная деятельность менеджмент персонала появился после 1970-х годов. Выделение специалистов по персоналу стало настоящим переворотом в работе кадров. Если до этого кадры контролировались посредством руководителей разных уровней, то теперь эти функции возложили на себя менеджеры по персоналу. С помощью результативной работы кадрового менеджмента можно существенно увеличить степень кадрового потенциала компании.

Элементы управления персоналом:

- аудит кадров;
- стратегия работы с персоналом;
- поиск и адаптация;
- оперативная работа с персоналом.

Кадровое планирование, отбор. Механизм управления персоналом начинается с планирования трудовых ресурсов. Информация о составе

трудовых ресурсов нужна руководителю для постановки целей организации. Провести планирование кадровому отделу помогает система показателей.

Планирование проходит в три этапа:

1. Оценка наличных ресурсов.
2. Прогноз будущих потребностей.
3. Планирование мер по удовлетворению будущих потребностей.

Производится анализ таких показателей, как категория занятых, возрастная категория, образовательная группировка, стаж работы, половая структура, текучка, внутренняя мобильность, показатель отсутствия, производительность труда и так далее. Эти данные позволяют последовательно спланировать кадры, размер финансирования в сферу персонала. Кадровое планирование дает сведения о том, какие работники требуются.

Результаты анализа сравниваются с ситуацией на предприятии. Из того, что есть и необходимо, определяются вакантные места, которые менеджеры (специалисты кадрового отдела) стремятся заполнить самыми подходящими людьми.

Процесс заполнения вакансий происходит по схеме: детализация требования к открытой должности и непосредственному рабочему месту – подбор кандидатов – их отбор – трудоустройство.

Важный признак серьезного отбора – свод формализованных требований для кандидатов. Обычно они оформляются в виде должностной инструкции, где четко указываются все обязанности будущего работника.

После того как требования определены, менеджер переходит к подбору кандидатов. Привлечь их можно посредством поиска внутри организации, использования средств массовой информации, интернета или выезда в учебные заведения. Единого способа нет – менеджер использует различные вариации, в зависимости от поставленной цели.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рябцева Мария

ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Самарцева А.В.

Управление персоналом учреждения на данный момент является важной темой. Это комплекс принципов, методов и форм воздействия на деятельность сотрудников для улучшения результатов при выполнении трудовых обязанностей. Проблемы управления персоналом остроактуальные не только для руководства, но и для людей, которые работают на предприятии.

Современные организации вынуждены адаптироваться к условиям рыночных отношений и конкуренции. Факторы, определяющие успех на рынке, одновременно являются и факторами выживания организации. Каждый из них связан с деятельностью сотрудников предприятия. Успех практически невозможен без следующих факторов:

- 1) развития персонала;

- 2) сильных и надежных партнеров (поставщики, субпредприятия, альянсы и т.д.);
- 3) ориентации на клиента;
- 4) себестоимости продукции;
- 5) быстроты поставок;
- 6) уровня квалификации персонала и т.д.

Рынок постоянно изменяется. Организация вынуждена быть динамичной и способной адаптироваться не только к самим изменениям внешней среды, но и к их скорости. В этом случае организация должна представлять собой не застывшую систему, а мобильный организм с единственным постоянным фактором – обновления и непрерывного развития. Организация современного типа должна быть ориентирована на управление процессами и управление персоналом. Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием.

Управление персоналом предприятия – многоплановая и сложная задача, для решения которой нужны большие финансовые, временные и организационные затраты. Проблемы управления персоналом связаны с тем, что управлять начальнику приходится не просто коллективом обычных людей, что уже является сложной задачей, а коллективом профессионалов, которые имеют в большинстве своём практически навыки и часто даже высшее образование.

При неправильном руководстве могут возникать такие актуальные проблемы в управлении персоналом:

- не очень хорошая репутация предприятия
- неудовлетворительное качество товаров}
- приумножение шансов обанкротиться.

В большинстве случаев проблемы в управлении персоналом возникают из-за вины руководства (согласно статистике около 71 %). Всё это связано с тем, что руководители не всегда могут грамотно и хорошо руководить сотрудниками.

Всегда от руководителя в какой-то мере зависит работоспособность кадров на фирме. Отсюда и может возникать ряд проблем: не замечание кризиса руководителем на ранней стадии, предположение, что все проблемы – это временные трудности, ужесточение дисциплины работников, усиленные наказания сотрудников, принятие необдуманных решений руководством из-за стрессового состояния, воровство персонала, массовое бегство.

В наше время множество прав работников нарушается, но в этом вина может быть не только руководителя, но и работника, который может выполнять свою работу плохо или не качественно. Именно из-за этого и может возникать конфликт. Чтобы добиться хорошего результата в таком тонком деле, как управление персоналом, нужно проводить постоянный мониторинг существующих проблем в учреждении. Необходимо постоянно учиться мастерству управления рабочими кадрами во избежание разных проблем.

Выделяют ряд проблем, которые возникают при управлении работниками:

- проблема «отличника»;
- проблема, которая имеет название «свой парень»;
- синдром позитивной проекции;
- проблема «старшего»;
- проблема ожидания героя;
- проблема, которая называется «звезды цирка»;
- проблема огромной разницы в заработной плате между начальником и работником;
- проблема текучки кадров.

Эти все рассмотренные нами актуальные проблемы управления персоналом говорят о том, что их нужно решать и больше не повторять, а справиться с этим может только хороший руководитель с помощью теоретических и практических методов. Главная цель управления персоналом – это умение эффективно использовать навыки работников в соответствии с целями организации. Но при этом всегда нужно обращать внимание на условия труда, сохранение здоровья каждого сотрудника и установление правильных отношений в коллективе.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Савенков Иван

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

В современных условиях в организациях существует насущная потребность в эффективном HR-менеджменте. На сегодняшний день назрело серьезное несоответствие между растущей объективной потребностью в обеспечении функций управления персоналом и состоянием служб, отвечающих за это. Реальность вряд ли дает основание для оптимизма. Здесь недостаточно лишь изменить положения об HR-подразделениях – необходима смена самой парадигмы управления персоналом.

Функции управления персоналом рассредоточены между различными подразделениями, так или иначе участвующих в решении кадровых вопросов. Отсутствие необходимой координации не позволяет эффективно управлять персоналом. Из-за этого, как правило, HR-службы пока не способны взять на себя роль, обеспечивающую весь комплекс мер по управлению персоналом, гарантирующих качество подбора и расстановки персонала всех уровней. Их практическое влияние на эффективность работы предприятия минимально, а престиж среди других служб все еще не высок.

Все это возникает на фоне противоречия, существующего между провозглашенными целями HR-подразделений и их реально выполняемыми функциями. Так, в списке HR-обязанностей значатся действия по учету, контролю, мотивации персонала, регулирование отношений между

руководящим звеном и персоналом, однако в действительности, судя по фактам, представленным экспертами [1], руководители этих служб оценивают свою роль в управлении социальными кадровыми процессами как второстепенную, считая, что все зависит от руководства предприятия.

Следует также отметить смену традиционных ценностей, которая приводит к серьезным расстройством личных убеждений. Стрессы, давление и неопределенность во все большей мере присутствуют в большинстве форм жизни организаций. Это значительно усложнило систему мотивации и стимулирования работников, прежде всего в связи с приемом на работу по краткосрочным контрактам, выдвижением различных предварительных условий, в том числе испытательного срока, жесткой увязкой материального поощрения с получаемой прибылью и другими факторами. Отсутствует на предприятиях и единая система работы с кадрами, прежде всего система научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников. Эти и некоторые другие проблемы ставят перед руководителями вопрос о совершенствовании системы управления персоналом.

Однако часто по результатам работы экспертов, приходится сталкиваться с тем, что, стараясь поставить на должный уровень работу с персоналом в фирме, руководители делают ряд ошибок, которые не позволяют достичь целей, ради которых, собственно, и была начата работа с персоналом. При пересмотре методов управления персоналом, не отвечающих состоянию внешней среды, руководство может столкнуться с конфликтом, порождаемым неприятием новых методов организационной культурой фирмы из-за консерватизма и инертности некоторой части коллектива. Такой конфликт может быть достаточно болезненным и разрушительным по своим последствиям. Из наиболее острых проблем следует, также отметить такие как: уход квалифицированных специалистов, низкая исполнительская и трудовая дисциплина персонала, недостаточная квалификация персонала и отдельных руководителей, неудовлетворительный морально-психологический климат, низкий уровень мотивации работников, и как следствие, недостаточная инициативность работников, конфронтация администрации и персонала.

Также за последние годы приобрела вид крупного макроэкономического явления – безработица, наносящая немалый урон жизненным интересам людей, не давая им официально приложить свое умение в том роде деятельности, в каком они могут наибольшим образом проявить себя, или же лишая их таковой возможности, из-за чего многие переносят серьезный психологический стресс.

Известно, что успешное развитие организаций в современных условиях в немалой степени зависит от конкурентоспособности персонала, которая достигается постоянной подготовкой персонала, повышением квалификации, стратегическим планированием и профессиональной ориентацией. В настоящее время рынок образовательных услуг оказался несбалансированным с реальными потребностями рынка квалифицированного труда, а качественный уровень работников существенно уступает требованиям, предъявляемым на международном рынке труда.

Это дает основание утверждать, что именно сейчас наступает время, когда необходимо подготовку и постоянное повышение квалификации персонала ставить в ранг приоритетных задач. Необходимо обучать и существенно повышать квалификацию руководящего корпуса организаций по менеджменту, маркетингу, инновациям, управлению персоналом с учетом особенностей современного экономического положения. Формирование индустрии деловых услуг должно стать одной из первостепенных проблем структурно-инвестиционной политики государства.

Список использованных источников

1. Современные проблемы теории и практики управления персоналом // Центральная Научная Библиотека. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.0ck.ru>
2. Зайнагутдинова А.Н., Галеева З.Ф., Егоров В.А. Проблематика управления персоналом организации в России// Научно-практические конференции ученых и студентов с дистанционным участием. Коллективные монографии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info>.

МИНИМИЗАЦИЯ ВРЕДНЫХ ПРОЦЕССОВ, ПРОИСХОДЯЩИХ В ШАХТНЫХ ТЕРРИКОНАХ, И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК ЗАДАЧИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Сазонов Андрей

МОУ «Школа № 8 г. Донецка»

Научный руководитель: Масленко С.А.

Донбасс – регион богатый полезными ископаемыми. Ежегодно из недр нашего края изымаются миллионы тонн полезных ископаемых, главным из которых является уголь. Добыча его сопровождается негативными изменениями в окружающей среде. В связи с этим важной экологической проблемой для Донецкого региона является воздействие процессов угледобычи.

Наличие в нашей Республике такого большого количества терриконов оказывает пагубное влияние на состояние окружающей среды и на самого человека, являя собой настоящую проблему для всего региона. Только в Донецке их количество по разным источникам составляет от 120 до 138. Около 100 породных отвалов являются недействующими, из них только 25 считаются горящими. Из 32 действующих породных отвалов 28 – горящие. Высота породных отвалов Донецка колеблется в пределах 8 - 126,6 м. [1].

Исследуя влияние терриконов на окружающую среду, стремясь выявить экологические, химические и экономические проблемы, возникающие в результате интенсивности процессов техногенеза в довоенное время, можно выделить следующие базовые задачи муниципальных служб в этой сфере и обозначить пути их решения также на государственном уровне: а) оценить показатели, характеризующие состояние окружающей среды; б) выявить причины изменения этих показателей, а также оценить последствия таких изменений; в) разработать мероприятия для улучшения окружающей среды.

Отметим, что в мире ежегодно добывается и выдается на поверхность более 5 млрд. т угля и пород, содержащих уголь. Добыча 1000 т угля сопровождается извлечением на поверхность 300 т породы, поэтому на каждом угледобывающем предприятии накапливается большое количество отходов горной промышленности в виде шахтных терриконов [2]. Именно поэтому в настоящее время в Донецкой Народной Республике проводится разработка нормативных и правовых актов, регулирующих процесс создания, функционирования и развития государственной и муниципальной систем экологического мониторинга, его составных частей и задач безопасности [3].

Породы, идущие в отвал, образуются за счет проходки выработок (52%) и их ремонта (48%). Такие "пустые" породы складированы вблизи стволов шахт в виде терриконов высотой до 60—80 м и отвалов хребтовой формы (в сумме 92%), реже — плоских отвалов (8%). Средний литологический состав отвалов отражает состав угленосной толщи. Это аргиллиты (60—80%), алевролиты (10—30%), песчаники (4—10%), известняки (редко до 6%, обычно меньше), а также значительные примеси угля (6—20%). Кроме того, отвалы содержат существенную долю техногенных материалов — деревянной крепи, металлических изделий, проводов и пр. При отсыпке отвалов происходит гравитационная сегрегация породы, т.е. разделение отсыпаемых пород по размерам обломков и удельному весу. Углерод, составляющий основу органической части исходных отвальных пород, окисляется (выгорает), частично улетучивается в атмосферу в виде углекислого и угарного газов, отчасти участвует в образовании новых минералов — карбонатов и гидрокарбонатов натрия, кальция, магния, железа. Магний и калий переходят из гидрослюдястых минералов пород в подвижное состояние и мигрируют водными растворами. Вода, определяющая влажность пород и играющая главную роль в процессе окисления, по мере роста температуры испаряется и мигрирует в промежуточные зоны, где достигает максимальной концентрации. Хлориды и нитраты, образующиеся в процессе окисления, выносятся, частично с компонентами выбросов в атмосферу. Вследствие этого терриконы являются экологически опасными объектами. Разогрев органической части угля в очагах окисления сопровождается ее термическим разложением, аналогичным процессу пиролиза. При этом образуются вредные летучие органические компоненты [4].

Проведенный нами анализ разрабатываемых научно-хозяйственных решений и мировой практики изучения терриконов в других странах системно показал следующие пути решения проблемы вредного воздействия шахтных терриконов на окружающую среду: а) переработка запасов и добывание множества ресурсов; б) извлечение редких элементов из шахтной породы; в) установка на вершушках терриконов ветроагрегатов; г) озеленение шахтных терриконов с целью обогащения почв и исключения распыления в атмосферу вредных веществ. Самым эффективным и экономически более выгодным из представленных способов является озеленение шахтных терриконов [5].

Вывод: Проблема утилизации экологически-опасных продуктов из находящихся на территории Донбасса терриконов является актуальнейшей

проблемой и требует дополнительных усилий государственных и муниципальных организаций Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Донецкая Народная Республика. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru>
2. Панов Б.С., Проскурня Ю.А. О техногенной минерализации породных отвалов угольных шахт Донбасса // Геология угольных месторождений: Межвуз. Науч. Темат. сб. - Екатеринбург, 1999. - с. 241-249.
3. Главное управление экологии и природных ресурсов Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.glavесо.ru/activities/land-and-subsoil/>.
4. Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К.Крупской. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lib-dpr.ru>
5. Донская государственная публичная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dspl.ru>

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, РЕШЕНИЯ

*Самофалов Дмитрий
МОУ «Школа № 88 г. Донецка»
Научный руководитель: Пушкина Г.И.*

С каждым годом человечество все чаще и чаще открывает новые элементы, природные ресурсы, знания в областях науки. Этот фактор влияет на инновационное развитие какой-либо страны.

Донбасс всегда был хорошо развитым регионом. В 20 веке наш край был одним из самых перспективных районов СССР, так как Донбасс был богат на природные ресурсы: каменный уголь, близость к Криворожскому бассейну (руды), выход к побережью Азовского моря, нахождение на пересечении важных автомобильных магистралей.

В первую очередь самым перспективным решением является угольная промышленность. Донбасс очень богат на наличие каменного угля и входит в топ-20 месторождений угля в мире! В Артемовске находятся самые большие в Европе залежи каменной соли. Исходя из этого, Донецкий регион имеет огромные инновационные перспективы в отраслях угольной и солевой промышленности. Еще хорошо развито машиностроение, в городе Мариуполь находится завод с новейшими технологиями по производству машинных деталей.

Теперь к проблемам. Донбасс сам по себе является очень загрязненным регионом. Например, выброс в воздух ядовитых веществ в городе Енакиево в 2,5 раза превышает норму.

Еще одной проблемой является низкая заработная плата населения. В среднем она составляет около 2500 руб. Стабильное развитие каждой

экономической системы во многом зависит от ее взаимоотношений с внешним миром. Отсюда развитие Донецкого региона и его выживание в столь непростых сегодняшних условиях-условиях экономической блокады возможно лишь при условии поддержки и развития внешних экономических связей с другими государствами.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СПЕЦИАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Сапожникова Ольга

МОУ «Школа №133 г. Донецка»

Научный руководитель: Климович О.Ю.

Целью данного исследования является организация управления персоналом сегодня и в перспективе. Актуальность темы несомненна, поскольку ещё никто не оспорил тезис «Кадры решают всё». От того как организована работа от низшего до высшего звена в сфере экономики зависит конечный результат её деятельности. Таким образом, содержанием работы являются:

1. Специфика работы с кадрами;
2. Профессиональная структура службы:
 - а) диагносты;
 - б) консультанты;
 - в) тренер - менеджеры;
 - г) администраторы.

Все мы знаем, что управление персоналом – направление, которое имеет большие перспективы. На сегодняшний день мы имеем большое количество новых профессий, связанных с данным видом деятельности.

Но, каждая специальность имеет определенные особенности, о которых должен знать каждый начинающий работник. Высокий скачок популярности управленческое направление демонстрирует ближайшие 5-7 лет. Представленные специальности отличаются большой популярностью, высокой доходностью и перспективой карьерного роста.

Специфика работы с кадрами подойдет не каждому человеку. Те, кто не могут представить жизнь без постоянной коммуникации, любят думать и анализировать информацию, могут смело претендовать на должность управленца персоналом.

Диагносты – такая профессия, которая предполагает комплексную оценку сотрудников, которая будет включать различные психологические методики.

Диагносты могут заниматься персоналом, подключая различные информационные источники: сайты, профессиональные выставки, конференции и т.д.

Консультант – профессия, предполагающая наличие навыка преподнесения новых знаний через призму личного опыта. Важнейшие

качества, без которых невозможно представить себе консультанта – ограниченность мышления и отсутствие каких-либо стереотипов

Тренер-менеджеры – специалисты, которые не так плотно затрагивают управление, а предлагают различные обучающие программы

Администраторы – профессия, часто объединяющая в себе особенности вышеописанных типов. Для успешной работы с персоналом надо научиться работать со словом, то есть результаты проведенных работ должны быть отображены на доступном для руководителей языке.

Таким образом, управление персоналом – специальность востребованная и нужная. В настоящее время основы управления персоналом используются практически в любой организации, на предприятии, в учреждении. Руководители всех уровней признают важность и нужность грамотного подхода к человеческим ресурсам для обеспечения экономического развития страны.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Секирин Никита

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Бондаренко Т.В.

В современных социально-экономических условиях рациональный путь решения проблемы подготовки специалистов в области профессиональной ориентации - это подготовка данных специалистов из числа безработных граждан, имеющих высшее образование, но чьи профессии устарели или существует избыток данных профессий на рынке труда города, района, институтов, решающих задачи профессионального самоопределения и занятости молодежи, несоответствие действующей в городе системы психолого-профорientационной работы новым экономическим реалиям и другие особенности молодежного сегмента рынка труда. Как показало исследование, молодежь не получает знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально-психических состояний (тревога; состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины) в условиях невозможности трудоустройства. Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Таким образом, безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как

средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

Вместе с тем, положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений города, которые через процесс подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

В настоящее время в системе непрерывного образования молодежи отсутствует целенаправленная, систематическая психолого-профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда; отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов, призванных решать задачи профессионального самоопределения и занятости; отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных психолого-профориентационных услуг молодежи с учетом специфики образовательного учреждения (школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня).

Меры по снижению уровня безработицы среди молодежи,

1. Экономические меры:

- развитие малого и среднего бизнеса;
- организация общественных работ;
- внедрение гибкого графика работы; дифференцированный подход к трудоустройству слабозащищенных слоев населения, в число которых входит и молодежь.

2. Меры, предусматривающие реорганизацию системы образования:

- улучшение системы переподготовки и переквалификации кадров;
- совершенствование системы непрерывного образования;
- соответствие качественной подготовки специалистов структуре занятости населения.

3. Меры, предусматривающие совершенствование работы службы занятости:

- повышение оперативности и информативности работы служб занятости;
- согласованность в работе с коммерческими структурами;
- проведение систематических социологических исследований, необходимых для выяснения процессов, которые не могут быть достаточно изучены методами статистики, что позволит скорректировать политику занятости;
- психологические службы.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Сеник Данил

Макеевская общеобразовательная школа № 32

Научный руководитель: Стрелкова О.А.

Проблемы молодежи волновали общество во все времена. Проблема молодежи – одна из основных, потому что, за нею будущее. Но «век нынешний» и «век минувший» всегда в противоречии. Старшему поколению, у которого в памяти еще свежо воспоминание «о днях былых», сложно адаптироваться в нынешних условиях, сохраняя прежнюю систему ценностей; молодому поколению еще сложнее в этом плане, т.к. у него своей системы ценностей еще нет, а если и есть, то условная...

Молодежь - наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели.

Молодежь характеризуется как социально-демографическая группа, выделенная на основе возрастных характеристик и отличающаяся от других социальных групп:

- 14-16 лет – подростки;
- 17-19 лет – юношество;
- 20-24 года - молодежь;
- 25-30 лет - старшая молодежь.

Молодое поколение выполняет особые социальные функции, которые никто другой выполнить не может. Порой они бывают неоднозначны и противоречивы. Таким образом, рынок труда молодежи - это рынок рабочей силы юношей и девушек.

Ситуация, складывающаяся на молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что к сегодняшнему дню молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. Молодежь с одной стороны, в соответствии с такими ее характеристиками как активность, адаптивность является наиболее перспективной и мобильной частью экономически активного населения, а с другой стороны, наиболее уязвимой и незащищенной на рынке труда, в силу отсутствия профессионального и жизненного опыта, необходимых навыков и компетенций.

Политика занятости — это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого ее индивидуума.

Экономический кризис, военный конфликт привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с Донетчины. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие (в основном малые) — возобновляют работу.

Только по официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2016 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет. Кроме того за этот период только 8 785 человек из 34, 9 тысяч безработных нашли постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения, привлекается для работ временного характера с минимальной оплатой труда в 2000-2500 рублей (800-1000 грн). На такую зарплату практически нереально прожить при нынешних ценах. И это только статистика, которая не всегда точно раскрывает полный масштаб проблемы.

В сложившейся социально-культурной и политической ситуации оптимизация государственной политики в сфере занятости современной молодежи должна осуществляться по следующим направлениям:

- совершенствование образования с целью гармонизации отношений в системе "рынок труда - сфера образования";
- усиление взаимодействия государства с молодежными организациями и объединениями;
- комплексное обеспечение процесса профессиональной ориентации молодежи, включающее развертывание системы направленного информирования;
- развитие молодежного предпринимательства.

Для решения трудоустройства молодого населения необходима помощь государства и органов местного самоуправления. Эффективным путем решение данной проблемы будет взаимодействие и сотрудничество всех структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи.

Государству необходимо заботиться о создании социальной стабильности и защищенности разных слоев населения; корректировать политику служб трудоустройства населения, выделять больше финансовой помощи для реализации программ по содействию трудоустройства граждан.

Заключение. Сегодня необходимо развернуть государственную систему подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям технического прогресса с учетом потребности экономики.

Государство должно занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи – разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров, особенно в труднедостаточных сегментах экономики. Главный инструмент такой политики – это программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

ГОСУДАРСТВО КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ

Склярова Алина

Амвросиевская ОШ № 6

Научный руководитель: Захарова О.П.

Государственное управление - это целенаправленное организующее - регулирующее воздействие государства (через систему его органов и должностных лиц) на общественные процессы, отношения и деятельность людей.

В государственном управлении общество рассматривается как объект управления, то есть управляемая система.

Специфика государственного управления состоит в объеме и характере охватываемых управлением общественных явлений. В центре государственного управления находится решение общих дел, согласование действий всех граждан, защиты совместного интереса, удовлетворение потребностей всего общества, а не отдельных граждан и социальных групп.

Комплекс методов и средств государственного воздействия составляют правовые, политические, экономические методы и средства: регулирование, согласование, убеждение, стимулирование и т.д., а также принуждение с помощью правоохранительных органов государства.

В широком смысле государственное управление означает непосредственное осуществление государственной власти:

- 1) принятие политико-государственных решений и их реализация;
- 2) контроль за соблюдением в обществе законности;
- 3) правосудие.

Объект государственного управления - это общественные отношения (социальные, национальные, иные отношения) или отношения, приобретающие общественное значение.

Содержанием государственного управления являются различные действия по использованию публичной власти, которые предпринимаются в целях регулирования общественных отношений или отношений, приобретающих общественное значение. Управленческие органы, должностные лица могут совершать те или иные действия в пределах своей компетенции, в формах и способах, предусмотренных нормативными актами. Совокупность таких действий, которые совершаются в разное время и разными методами, составляет управленческий процесс.

В государственном управлении применяются различные формы (экономическое и административное управление), методы (убеждения и принуждения), приемы (организационные, технические и др.).

Необходимость государственного управления в современном обществе очевидна. Осуществление общих дел и урегулирование социальных конфликтов в обществе - вот те главные причины, обуславливающие необходимость применения публичной власти и публичного управления в обществе.

Возможности государственного управления для регулирования общественных отношений велики. Путем принятия законов и последующих управленческих действий в целях общественной или государственной необходимости проводится изъятие законного имущества у собственников (национализация определенных отраслей экономики, земли, банков и т.д.), приватизация (передача в частную собственность государственной или муниципальной собственности).

Государство и его органы могут награждать и наказывать, предоставлять льготы и пособия, лишать их и т.д.

Возможности государственного управления связаны с четырьмя факторами: волей, властью, силой, материальными и иными ресурсами.

Государство, его органы обладают особой волей, которая выражается в решениях, принимаемых органами государства.

Возможности регулятивной деятельности органов государства связаны с их властью. Власть государства суверенна на всей его территории. Только органы государства вправе принимать обязательные для всего общества государственные решения.

Сила государства коренится в их опоре, в идеологических, экономических и политических ресурсах, которыми оно располагает, но прежде всего сила государства зависит от поддержки его населения.

Возможности управленческой роли государства ограничены. Пределы его вмешательства в дела обществ, территориальных коллективов обусловлены объективной невозможностью регулировать те процессы и явления в обществе, которые не поддаются государственному управлению.

Функции государства - это виды управляющего воздействия на общество со стороны органов государственной власти и должностных лиц, главные направляющие их деятельности. К базовым функциям государства относятся:

- 1) охрана территории и общества, обеспечение целостности государства;
- 2) создание и обеспечение правовой системы;
- 3) охрана конституционности и правозаконности;
- 4) регулирование общественных отношений;
- 5) координация потребностей и интересов социальных слоев общества, определение приоритетов в его развитии;
- 6) контроль с целью повышения эффективности управления, а также с фискальными целями;
- 7) обеспечение национальных интересов в мировом сообществе.

Посредством управления люди связываются между собой, совместными усилиями формируют «ткань» коллективной и общественной жизни.

Государственное управление осуществляется на основе Конституции, законов, иных правовых актов и в их рамках. Социальные ограничения связаны с тем, что в обществе есть разные социально-политические силы и некоторые из них оказывают существенное воздействие на управление.

ПОДДЕРЖКА ХОРОШИХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

Слободчуков Владислав

Шахтерская ОШ №2

Научный руководитель: Морозова И.Г.

В рабочем коллективе большое значение имеет теплая и дружеская атмосфера, так как человеку приходится каждый день проводить на работе немало времени. И было бы просто замечательно, если бы в его окружении были только милые, доброжелательные и вежливые люди. Однако зачастую мечте этой не суждено сбыться.

В настоящей жизни человека нередко окружают такие люди, от которых хочется держаться на расстоянии. И сложнее всего необходимость идти на службу и общаться с некоторыми коллегами, преодолевая себя, потому что очень раздражают слухи, вранье, придирки, а иногда и личные оскорбления. В общении с родными, знакомыми и сотрудниками на работе проходит очень много времени. Но если человеку в чем то не понравился разговор с родственником или другом, его можно просто прекратить. С коллегами намного труднее, потому что на работе никто не будет интересоваться, нравится ли ему общаться с сотрудником, который, например, беспрестанно жалуется на все и всех. Или с коллегой, который всегда врет. Или с высокомерным агрессором, разговаривающим только командным голосом. Но как бы ни были неприятны коллеги по работе, с ними придется выстраивать отношения.

Конечно, хорошо работать в компании, внутри которой атмосфера напоминает семейный очаг: все стараются поддержать друг друга, не строят интриг и не ставят палки в колеса. Но, к сожалению, такие отношения в коллективе очень большая редкость, а в чисто женском коллективе этого практически никогда не бывает.

Все люди разные, каждый стремится достичь своей цели, и не всегда интересы других сотрудников будут совпадать с вашими. С этим вам придется смириться. Главное - это работать над собой и построить такие взаимоотношения с коллегами, которые помогут вам в продвижении по карьерной лестнице

Столкнувшись со сложностями во взаимоотношениях в коллективе, следует уделить особое внимание установлению отношений с коллегами. Действовать нужно продуманно и целенаправленно, но не забывать и о должностных обязанностях. Могут помочь следующие рекомендации:

1. Демонстрация скромности, доброжелательности, искренней заинтересованности в делах коллектива.

2. Анализ всех трудностей с ручкой и листком бумаги. Определите, в чём кроются причины проблем с коллегами. Возможно, существует какая-то интрига, вам вредит недоброжелатель. Старайтесь избегать любых сомнительных ситуаций, разговоров.

3. Недопущение критических высказываний, подчёркиваний собственных достоинства преимуществ перед другими коллегами.

4. Соблюдение необходимой дистанции. Установление деловых контактов, а не личных.
5. Неучастие в обсуждениях коллег, руководства, в конфликтах.
6. Уделение должного внимания работе. Недопущение ошибок, труд в одном ритме с коллегами.

Список использованных источников

1. Морозов А. В. Управленческая психология: Учебное пособие для студентов . – 2-е издание. – М.: Академический Проект; Трикста, 2005.
2. Огарков А.А. Управление организацией: учебник. – М.: Эксмо, 2006.
3. Основы теории управления: учебное пособие / Под ред. В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвицкого. — М., 2004.
4. Розанова В. А. Психология управления: Учебное пособие, 3-изд., перераб. и доп. – М., 2006.
5. Шикун А. Ф., Филинова И. М. Управленческая психология: Учебное пособие / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. – М.: Аспект Пресс, 2007.

ПОДГОТОВКА ГОССЛУЖАЩИХ В ВУЗАХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Соменко Максим

Шахтерская гимназия

Научный руководитель: Прудникова Ю.А.

Государственный служащий - это гражданин Донецкой Народной Республики, состоящий на государственной должности, исполняющий права и обязанности, установленные законодательством о государственной службе, и получающий денежное вознаграждение за счет республиканского бюджета.

Если опираться на статистические данные, то у нас в Республике насчитывается порядка 24 тысяч госслужащих. А если из этого количества вычесть сотрудников прокуратуры, казначейства и смежных с ними структур, которые, по сути, не являются непосредственными управленцами, то госслужащих получится около 12 тысяч.

Становление системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих неразрывно связано с формированием качественно новой системы государственной службы Донецкой Народной Республики, является составной частью ее кадрового обеспечения. Сегодня нет практически ни одного вопроса организации и функционирования государственной службы, который не имел бы ярко выраженного образовательного характера, не был бы связан с профессионализмом госслужащих.

Под подготовкой кадров для государственной службы имеется в виду процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по занимаемой должности государственной службы. Под профессиональными знаниями на государственной службе понимается

целостная и систематизированная совокупность знаний в области государства и права, науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии о теории и практике реализации полномочий органов государственной власти. По мнению экспертов, для того, чтобы государственные служащие четко осознавали поставленные перед ними задачи, необходимо, чтобы наряду с теоретическими знаниями, они получали исчерпывающую информацию о задачах, функциях, правах и обязанностях, способах и средствах достижения высоких результатов, которых ждут от государственных служащих.

Стоит отметить, что в ДНР ведется серьезная подготовка государственных служащих. Исходя из текущей и перспективной потребности в государственных служащих, государством планируется и организуется их подготовка путем обучения в высших специальных учебных заведениях, а также путем приобретения опыта работы по специальности, необходимого для выдвижения на вышестоящие должности.

На данный момент времени в ВУЗах ДНР существует множество направлений для подготовки госслужащих. Например, тем, кто хочет выбрать профессию, связанную с органами правопорядка (Полиция) - прямиком в «Донецкую академию внутренних дел МВД ДНР», тем, кто хочет стать управленцем, нужно поступать в «Донецкую государственную Академию Управления и Государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» на специальность «Управление персоналом» или «Государственное и муниципальное управление», специалистом по финансам и работать, например, в финансовых органах, казначействе - «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени М. Туган-Барановского». Сегодня в вузах ДНР можно получить такую специальность, как государственное и муниципальное управление. Эта профессия предусматривает подготовку квалифицированных государственных служащих и перспективу для трудоустройства будущих выпускников.

Помимо подготовки студентов, Министерство образования не забывает и про тех, кто закончил свое учебное заведение и работает по специальности. Поэтому в Донецкой Народной Республике ведется и централизованное повышение квалификации кадров. Также хочется сказать, что подготовка ведется для госслужащих всех уровней управленческого аппарата. На базе Донецкой государственной Академии управления ведётся обучение в Донецком республиканском центре повышения квалификации работников госорганов и местного самоуправления. Учебное заведение обеспечено материально-научной базой, преподают ведущие педагоги страны. Центр повышения квалификации является единственным специализированным учебным заведением Донецкой Народной Республики, который работает с руководителями государственного уровня всех рангов и подразделений. Направления: «Государственное управление, руководство и лидерство», «Основы государственного управления и государственной гражданской службы», «Развитие лидерских качеств служащих».

Подготовка государственных служащих, способных эффективно управлять функциональными, организационными и социально-трудовыми процессами в Республике – одна из важных задач настоящего времени.

ВЫБОР ПРОФЕССИИ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Сомов Денис

МОУ «Гимназия № 61 г. Донецка»

Научный руководитель: Седова С.И.

Уже в первых городах-государствах, возникших в 4-3 тысячелетии до нашей эры, существовало распределение труда между их жителями. Наделённые властью люди пользовались в древнем обществе большим авторитетом, от их действий во многом зависело и настоящее, и будущее государства. В Древней Руси они именовались чиновниками (слово «чинь» понималось как должность, правило, порядок, собрание). Государственных служащих называют чиновниками до сих пор.

Наше молодое государство, согласно Конституции Донецкой Народной Республики (ст.1), является демократическим правовым социальным государством. Поскольку главным проводником этих идей является государственная служба, то от эффективности работы госслужащих во многом зависит будущее нашего государства, качество жизни народа. На данном этапе наша Республика испытывает острую потребность в молодых профессиональных кадрах, особенно в сфере управления.

Работники государственной службы имеют огромное влияние на состояние и развитие общества, потому что у них есть полномочия влиять на все сферы деятельности. Однако независимо от того, где трудятся государственные служащие, главным их ориентиром должен являться закон. Представители данной профессии управляют общественными процессами, распределяют ресурсы, которые принадлежат государству. Они ведут документальные дела, осуществляют приём граждан.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, хотя ежегодно ВУЗы выпускают немало специалистов в этой области. Эта профессия - исключительно для человека «умственного труда», требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

Мы побеседовали с бывшим чиновником и выяснили, чем приходится заниматься государственному служащему, какие задачи стоят перед ним, какими личными качествами он должен обладать. Государственный служащий – это работник, находящийся на государственной службе и исполняющий свои обязанности в соответствии с занимаемой должностью. Как представители органов власти, они занимаются вопросами жизнеобеспечения населения. Главная задача – служить народу, делать его жизнь лучше. Важными чертами характера являются ответственность, компетентность, коммуникабельность,

стрессоустойчивость, а также умение работать в команде, принимать ответственные решения.

Государственному служащему в своем деле не обойтись без хорошего знания законов, развитой памяти, логического мышления. Он должен быть грамотным человеком, талантливым организатором, знатоком многих социальных сфер. Он должен быть в курсе событий, происходящих внутри и вне государства. Поскольку ему приходится решать общественно значимые задачи, он должен быть максимально ответственным во время принятия решений. При общении с людьми, с которыми чиновник встречается практически ежедневно, ему понадобятся вежливость, коммуникабельность, тактичность, умение анализировать и быстро принимать решения. Представители такой профессии, кроме того, не должны разглашать государственную тайну.

Плюсы и минусы профессии.

К положительным чертам профессии следует отнести: престиж профессии, возможность реализовать себя, работать «головой, а не руками».

К минусам профессии можно отнести состояние постоянного напряжения, стресса, вероятность «профессионального выгорания».

Мы провели опрос среди старшеклассников с целью выяснения представлений молодежи о профессии госслужащего. Самые популярные ответы приведены ниже.

- Большинство опрошенных имеют представление о сфере деятельности государственных служащих.

- Многие считают работу госслужащего интересной, а также дающей возможность реализовать себя.

- Все респонденты считают профессию госслужащего важной, так как именно чиновники ответственны за благополучие населения.

- На вопрос, востребована ли профессия госслужащего в нашей стране, последовали ответы «да», потому что: а) чиновники – это стержень государства, опора нации; б) без чиновников невозможно функционирование государства; в) без них начнется анархия в стране.

- Деловые качества, необходимые для работы в государственных структурах: ответственность, честность, порядочность, дисциплинированность, лидерские качества, умение работать в команде, ораторское мастерство, аналитические способности, готовность принимать решения.

- Из 20 опрошенных только 4 в будущем видят себя чиновниками, аргументируя свой выбор желанием: а) улучшить жизнь сограждан; б) реализовать себя; в) обзавестись связями и сделать карьеру; г) получить власть. Остальные считают, что работа для них слишком ответственна и сложна.

- Опасение вызывает тот факт, что недавнему выпускнику будет сложно быстро сделать карьеру. Молодому специалисту, скорее всего, придется много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

- В рейтинге ВУЗов, которые занимаются подготовкой специалистов-госслужащих, первой названа Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/konstitutsiya/>
2. <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>
3. <http://www.proprof.ru/stati/careera/vybor-professii/o-professiyah/professiya-gosudarstvennyy-sluzhashchiy>
4. http://moeobrazovanie.ru/professions_gosudarstvennyiy_sluzhaschiy.html
5. <http://work-place.net/?p=5486>

**ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ:
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КОМПОНЕНТЫ СТРУКТУРЫ**

Старостина Анастасия

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Савченко Е.А.

Процесс социализации человека происходит на протяжении всей его жизни, сопровождаясь приобретением определенной системы личностных качеств, знаний, навыков и умений. Формирование личностного потенциала начинается с раннего детства. Именно в этот период закладывается фундамент личности, у ребенка формируется взгляд на жизнь, опыт общения с другими людьми, иными словами, человек познает мир. С малых лет начинается процесс формирования психики ребенка, который в дальнейшем определяет его характер, поведение и отношение к окружающему миру.

Небезызвестен факт, что основные психологические комплексы, страхи, привычки, мечты и желания взрослого человека берут свое начало из детства. Следовательно, этот период жизни является наиболее уязвимым и в то же время самым продуктивным для развития личности ребенка.

Общепринято считать, что молодежь – это социально-возрастная группа от 14 до 30 лет, проходящая стадию взросления путем приобретения знаний, умений, навыков, моральных принципов и норм, необходимых для того, чтобы закрепиться в социуме и состояться как личность. Однако возраст не всегда является показателем духовной зрелости человека. Возрастные рамки молодежи варьируются в зависимости от условий развития человека.

Следует отметить, что в каждом человеке заложен потенциал на определенные виды деятельности. В процессе жизни индивид расставляет для себя приоритеты, ставит перед собой цели и выполняет их. Традиционно под потенциалом понимают способность к выполнению тех или иных действий: принятие решений, совершение поступков, возможность стать кем-либо.

Вся наша жизнь состоит из препятствий, трудностей и испытаний. Преодоление препятствий раскрывает наш потенциал, но только в том случае, если нам удастся подавить в себе собственные страхи. С философской точки зрения, потенциал – это энергия, которая находится внутри нас. Человек в полной мере не раскрывает свой потенциал и даже не имеет представления о том, сколько всего он мог бы сделать, но под влиянием тех или иных обстоятельств не сделал ничего.

Социология рассматривает потенциал как совокупность духовных и материальных возможностей, способствующих достижению определенных целей. Потенциал – это внутренний источник, духовный запас личности, который может быть использован для достижения какой-либо цели, принятия соответствующего решения.

Человек даже и не подозревает о том, какие таланты могут быть скрыты в нем. На наш взгляд, чтобы полностью раскрыть внутренний потенциал, нужно поставить перед собой цели и строго выполнять их. Для начала можно записать их на бумаге и после каждой выполненной задачи напротив поставленной цели ставить отметку «выполнено». Несомненно, это будет значительным стимулом для выполнения следующей цели. Нужно постоянно повышать свою самооценку, общаться с умными людьми, заимствовать у них интересные мысли, фразы, жизненные убеждения, стиль общения, манеру поведения и т.д. Следует подавить в себе лень и постоянно стремиться к чему-то новому, развиваться и быть активными.

Социальный потенциал является основополагающим фактором успешного развития индивида и общества в целом. Основная задача – раскрыть, развивать и активно применять этот потенциал на практике. В разные периоды жизни общество руководствуется определенными правилами поведения. Впоследствии эти правила и установки передаются подрастающему поколению.

В широком смысле личностный потенциал – это врожденные и приобретенные в процессе жизнедеятельности интеллектуальные, психологические, творческие и волевые способности человека. Личностный потенциал изучается в рамках социологии, психологии, философии, педагогики, политологии. Развитие личностного потенциала идет на протяжении всей жизни. Особенно этот процесс ярко выражен в молодом возрасте и в дальнейшем служит ориентиром для полноценного развития человека.

Личностный потенциал складывается и развивается на основе социальных качеств личности. Элементы социального качества личности: мотивированная жизненная цель; роль и положение человека в обществе; жизненные принципы и моральные убеждения; законы, которыми руководствуется человек; уровень интеллектуального развития, позволяющий занимать определенное положение в обществе и выполнять поставленные задачи; наличие образования; особенности психологических качеств индивида, его умение быстро и самостоятельно принимать решения.

В настоящее время, в условиях рыночной экономики, ключевым фактором для успешного развития общества является стабильность. Рационально используя личностный потенциал, человек обеспечивает эту стабильность для социума.

Современная молодежь – это завтрашний день, поддержка и опора нашей страны. Задача государства заключается в том, чтобы обеспечить молодым людям престижное и доступное образование, предоставить достойную работу, создать условия для реализации творческих талантов. Молодым людям сейчас трудно устроиться в жизни. На наш взгляд, государству следует серьезно

формировать политику в молодежной среде и дать возможность самореализоваться в нашей стране, а не за ее пределами.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Старостина Анастасия

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Добровольская Т.Н.

Работоспособный и сплоченный трудовой коллектив возникает не сразу. В своем развитии он проходит длительный процесс становления, который очень часто бывает непростым, тернистым и не всегда завершается успешно.

Это зависит от ряда обстоятельств, которые влияют на формирование любого коллектива, независимо от того, создание его является сознательным и целенаправленным или спонтанным, стихийным. К ним относятся:

1) представление о цели создания коллектива. Если это представление четкое и ясное и соответствует внутреннему убеждению и стремлением людей, то они готовы ради ее достижения полностью или частично отказаться от свободы решений и поступков и подчиниться групповой власти;

2) положительная оценка организацией результатов деятельности коллектива. Если коллектив достиг определенных успехов в процессе совместной работы, то это будет свидетельствовать в его пользу;

3) психологическая и социально-психологическая совместимость членов коллектива. В случае несовместимости характеров или позиций отдельных членов коллектива он становится конфликтным и малоэффективным.

Развитие коллектива происходит по определенным стадиям, основными из которых считаются:

1. Формирование новой группы

2. Борьба (притирки)

3. Стадия нормализации отношений (укрепление).

4. Стадия полной интеграции (единства). На каждой из стадий существуют определенные проблемы. Для устранения этих проблем руководитель группы должен применять разные стили управления. Началом формирования формальной группы является соответствующее решение, оформленное надлежащим образом (юридически).

Рождение неформальной группы обычно происходит после какого-то события, вызвавшего эмоциональный всплеск (протест, страх, желание защитить себя и свое положение в организации и т.п.) и толкнуло людей на объединение друг с другом и на установление между ними определенных отношений, ядром которых можно считать их осознанную или неосознанную социальную зависимость.

Персонал предприятия формируется и изменяется под влиянием внутренних (характер продукции, технологии и организации производства) и внешних факторов (демографические процессы, юридические и моральные нормы общества, характер рынка труда и т.д.). Влияние последних

конкретизируется в таких параметрах макроэкономического характера, как: численность активного (трудоспособного) населения, общеобразовательный его уровень, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы.

В свою очередь эти характеристики обуславливают количественные и качественные параметры трудовых ресурсов. Персонал предприятия представляет собой совокупность постоянных работников, получивших необходимую профессиональную подготовку и (или) имеют опыт практической деятельности. Работник вносит вклад в организацию своими усилиями, способностями, возможностями и тому подобное. Этот вклад удовлетворяет требования и потребности организации.

Итак, нанимая работника, фирма ожидает, что он использует их в своей работе. Взамен фирма информирует работников о вознаграждениях, которые она может ему предоставить, когда он будет работать так, как того требуют производственные задачи.

И вклад, и вознаграждение должны удовлетворять обе стороны. Если же одна из сторон увидит определенный дисбаланс между вкладом и вознаграждением, решение о сотрудничестве может быть пересмотрено. Главная цель современной кадровой политики предприятия заключается в обеспечении теперь и в будущем каждого рабочего места и каждой должности персоналом соответствующих профессий и специальностей надлежащей квалификации. Достижение конечной цели кадровой политики субъектом хозяйствования должно предусматривать выполнение определенных функций (мероприятий).

Подбор кадров заключается в установлении пригодности работников и отбора наиболее подготовленных из них для выполнения обязанностей на определенной должности, что предусматривает обоснованное и экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с необходимым уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами. За подбор и расстановку кадров на предприятии несут ответственность его руководитель и кадровая служба.

Подбор и размещение состоят из ряда процедур:

- 1) Определение наиболее важных специфических требований к работникам для выполнения должностных обязанностей;
- 2) Сбор данных о кандидатах на должность и оценка их индивидуальных качеств, составление характеристик на каждого из них;
- 3) Сопоставление качеств кандидатов с требованиями, необходимыми для данной должности и выбор наиболее подходящего;
- 4) Назначение кандидата на должность. Для определения требований к личным качествам важно, чтобы они были обоснованы.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ

Стецюк Дарья

*ГПОУ «Горловский колледж промышленных
технологий и экономики»*

Научный руководитель: Овчаренко Е.В.

Информация в современном мире превратилась в один из наиболее важных ресурсов, а информационные системы стали необходимым инструментом практически во всех сферах деятельности.

Информационная технология – это процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передаче данных для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления. Современные информационные технологии являются фактором конкурентоспособности и средством повышения эффективности управления всеми сферами общественной жизнедеятельности.

Информационные технологии в экономике позволяют получить положительный оптимальный результат; решать неструктурированные задачи, осуществлять оперативное и долгосрочное планирование.

Автоматизированные ИТ в настоящее время можно классифицировать по ряду признаков: способу реализации в АИС, степени охвата задач управления, классу реализуемых технологических операций, типу пользовательского интерфейса, способу построения сети ЭВМ, обслуживаемым предметным областям.

В настоящее время наблюдается тенденция к объединению различных типов информационных технологий в единый компьютерно-технологический интегрированный комплекс. Особое место в нем принадлежит средствам коммуникации, не только обеспечивающим чрезвычайно широкие технологические возможности автоматизации управленческой деятельности, но и являющимся основой создания разнообразных сетевых вариантов ИТ (локальные, многоуровневые распределенные, глобальные вычислительные сети, электронная почта, цифровые сети интегрального обслуживания). Все они ориентированы на технологическое взаимодействие совокупности объектов, образуемых устройствами передачи, обработки, накопления, хранения и защиты данных, и представляют собой интегрированные компьютерные системы обработки данных большой сложности практически неограниченных эксплуатационных возможностей для реализации управленческих процессов в экономике. В процессе эффективного управления деятельностью предприятия современные модели информационных технологий позволяют просчитать и спрогнозировать экономический результат (прибыль, рентабельность, ликвидность) и на его основе принять верное управленческое решение. Также, данные модели позволяют осуществить подсчет совокупного экономического эффекта, риски и гибкость показателей системы.

Разработанные программы на предприятиях позволяют обеспечивать ритмичность производства и минимизацию затрат. Информационные технологии помогают принимать экономически обоснованные решения при

планировании технико-экономических показателей деятельности предприятия (длительность цикла изготовления продукции, численность персонала, производительность труда и т.д.)

Программа «1С: Бухгалтерия» используется для ведения бухгалтерского учета в организациях и на предприятиях. Это специально разработанная программа для бухгалтерского и налогового учета, которая позволяет формировать обязательную (регламентированную) отчетность. Программа «1С: Бухгалтерия» используется на предприятиях, которые осуществляют любые виды деятельности.

Информационные технологии и построенные на их основе информационные системы должны быть полностью интегрированы в деятельность предприятия. Бизнес должен постоянно чувствовать поддержку со стороны ИТ и не только открывать для себя новые возможности, но и развивать их, чтобы извлечь максимальную выгоду из новых технологий.

В современных системах образования широкое распространение получили универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ: текстовые процессоры, электронные таблицы, программы подготовки презентаций, системы управления базами данных, органайзеры, графические пакеты и т.п.

Современные информационные технологии позволяют эффективно использовать их в системе образования с целью обучения, воспитания, развития творческих и профессиональных способностей обучающихся, организации их познавательной деятельности.

Компьютеры позволяют поддерживать интерес обучающихся к дисциплинам, стремление к овладению электронной техникой, с помощью которой возможны быстрота и качество расчетов, набор и оформление текстов, разработка презентаций, знакомство с профессиональными программами. Работа в Internet повышает информированность обучающихся, развивает их общую культуру, знакомит с разнообразными подходами к ряду проблем.

Для студентов специальности «экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» межпредметная связь позволила представить общий подход к использованию информационных технологий при изучении дисциплин профессионального цикла: «Экономика организации», «Основы бухгалтерского учета», «Теория экономического анализа», «Управление затратами», «Информационные технологии в профессиональной деятельности», а именно:

1. Тестовый процессор MS Word.
2. Использование презентационной графики (PowerPoint).
3. Приложение Excel.
4. Использование баз данных (MS Access).

Использование современных информационных технологий развивает у студентов продуктивные, творческие функции мышления, интеллектуальные способности, ответственность за конечный результат.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС: ОРГАНИЗАЦИЯ И СОЗДАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ МАГАЗИНОВ В ДНР

Стрельцова Елена

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Гаркавенко Е.В.

Есть такие стороны жизни, о которых невозможно говорить равнодушно. Дети, пожилые люди, многодетные родители, мамы-одиночки, люди с инвалидностью, сироты... Поселки, в которых нет централизованного водоснабжения, нет горячей воды и многого другого. Тема социальной помощи, и социального бизнеса становится все более актуальной так как, по сути, является бизнес решением социальной проблемы. В ходе молодежного форума под названием «Поколение республики», проводимого на территории ДНР у меня возникла идея создания социального магазина, который смог бы оказывать помощь нуждающимся людям, в тоже время приносить прибыль и я даже делала бизнес-проект на эту тему. После окончания форума победитель получит сертификат на 50 000 руб. для развития своего проекта, а остальные участники прошедшие в финал получили подарочный сертификат «на экскурсию по Донецкой универсальной научной библиотеке им. Н. К. Крупской».

Поскольку понятие социального предпринимательства многогранно и отражает широкий спектр задач и особенностей, присущих ему, уже название указывает нам на то, что приоритетом для этого вида бизнеса является не извлечение прибыли, а решение или смягчение существующих социальных проблем в ДНР. Определяющее значение приобретают позитивность, устойчивость и измеримость достигнутых социальных результатов. Социальный бизнес, прежде всего, ставит перед собой задачу внесения положительных изменений в инфраструктуру общественной системы, имеющих долгосрочный эффект.

Обеспечить рабочие места людям с ограниченными способностями, обслужить малообеспеченные категории граждан товарами по невысоким ценам, собрать пожертвования для детей с ограниченными способностями, получить прибыль от реализации товаров - всего этого мы можем добиться за счет создания социальных магазинов на территории ДНР.

Для создания одного из таких магазинов потребуется:

- персонал - это кассиры, которые будут являться людьми с ограниченными способностями, менеджеры по продажам, сотрудник занятый уборкой зала и директор;
- помещение общая площадь, которого составляет не более 10 м², все они будут использованы под торговую площадь без помещения под склад;
- контрольно-кассовый аппарат, торговая мебель и контейнер пожертвований для детей с ограниченными способностями;
- товар для сбыта. А учитывая то, что товар нужно будет доставлять из РФ (Ростов на Дону) в ДНР необходимо рассчитывать все нюансы - это таможенная пошлина (определение из п.5 ст.5 Закона РФ «О таможенном тарифе») - обязательный взнос, взимаемый Таможенными органами РФ при

ввозе товара на таможенную территорию РФ или вывозе товара с этой территории и являющийся неотъемлемым условием такого ввоза или вывоза, Единый таможенный тариф и Закон ДНР «О таможенном регулировании» ст. 24. Выбор и изменение таможенного режима.

Положительные и отрицательные стороны такого вида инновационного бизнеса:

положительные: обеспечение рабочих мест людям с ограниченными способностями, обслужить малообеспеченные категории граждан товарами по невысоким ценам, собрание пожертвования для детей с ограниченными способностями, получение прибыли от реализации товаров. Ст.79. Освобождение от налогообложения 79.1. Освобождается от налогообложения налогом на прибыль: 79.1.1. прибыль предприятий и организаций, которые основаны общественными организациями инвалидов и являются их полной собственностью, полученная от продажи (поставки) товаров, выполнения работ и предоставления услуг, кроме подакцизных товаров, услуг по поставке подакцизных товаров, полученных в пределах договоров комиссии (консигнации), поручения, доверительного управления, других гражданско-правовых договоров, уполномочивающих такого плательщика налога осуществлять поставку товаров от имени и по поручению другого лица без передачи права собственности на такие товары, где количество инвалидов, имеющих там основное место работы, составляет не менее 50 процентов среднесписочной численности штатных работников учетного состава и при условии, что фонд оплаты труда таких инвалидов составляет в течение отчетного периода не менее 25 процентов суммы общих расходов на оплату труда, которые относятся в состав затрат в соответствии с правилами налогообложения налогом на прибыль.

отрицательные: риски, определяют как вероятность (угрозу) потери предприятием части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной производственной и финансовой деятельности.

Вывод: социальные инновации - это новые идеи, стратегии, технологии, которые способствуют решению социально-значимых задач, вызывающие социальные изменения общества.

Социальные магазины работают по технологии социального предпринимательства, то есть занимаются коммерческой деятельностью с целью сбора средств на социальные нужды. Магазины такого типа могут повлиять на решение или смягчение существующих социальных проблем в ДНР.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОЗДАНИИ РЫНОЧНОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ

Сургин Александр

МОУ «Многопрофильный лицей №1 г. Донецка»

Научный руководитель: Качан С.М.

Опыт стран с рыночной экономикой свидетельствует о необходимости защиты конкурентной среды со стороны государства. Основная цель применения мероприятий по ограничению монополий и охраны свободной конкуренции на рынке заключается в том, чтобы добиться оптимального сочетания разных видов конкуренции, не допустить, чтобы одни из них подавили другие виды и тем самым ослабили совокупные позитивные результаты конкуренции.

Проблематике формирования конкурентной среды посвящено значительное количество работ отечественных и зарубежных экономистов. Методологические основы теории конкуренции были заложены в трудах Дж. Гэлбрейта, М. Кларка, А. Курно, Т. Мальтуса, А. Маршалла, П. Самуэльсона, А. Смита, С. Фишера, М. Фридмена. Тем не менее, при всей многочисленности работ, проблема создания эффективной конкурентной среды остается до конца не изученной.

В рыночной экономике существует тенденция к монополизму, причем существует она объективно, поскольку обусловлена развитием самого рынка, а также процессом концентрации производства.

Монополизм – это исключительное положение экономического субъекта, возникающее из права собственности или из обладания политической властью, дающей возможность диктовать свою волю всем прочим субъектам, регулировать производство данного вида продукции и устанавливать господство на рынке.

Монополизация рынка ведет к снижению общей эффективности экономики, исчезновению стимулов к повышению качества товаров и услуг и снижению их расходов, а также применению достижений научно-технического прогресса. Поэтому современное государство берет на себя функцию защиты и стимулирования конкуренции, способствуя, таким образом, сохранению самого рыночного механизма.

На современных рынках предприниматели часто стремятся заключить между собой соглашения, которые бы ограничивали конкуренцию. В таких случаях потребители вынуждены платить больше за эти же товары, поскольку цены искусственно завышены. При этом нарушается механизм установления равновесия спроса и предложения в зависимости от уровня цен.

Во избежание негативных последствий монополизации рынка, правительство проводит мероприятия по ограничению монополий и охраны свободной конкуренции на рынке.

Государственная регуляция развивается в двух направлениях. На тех немногих рынках, где условия препятствуют эффективному функционированию отрасли при конкуренции, то есть так называемых естественных монополиях, государством создаются общественные контрольно-

регулирующие органы. На большинстве других рынков, где монополия не стала необходимостью, общественный контроль принял форму антимонопольного законодательства.

Главное условие поддержания и развития конкуренции, а следовательно, развития процесса демонополизации экономики состоит в том, чтобы обеспечить всем участникам хозяйственной деятельности равную свободу вне зависимости от форм собственности, масштаба производства и сбыта продукции, места расположения предприятия.

Прежде всего, на государстве лежит ответственность за создание законов и правил, регулирующих конкуренцию, а также контроль за их выполнением. Создание законодательной основы это, в сущности, установление «правил игры» или юридических принципов экономического общения, которых обязаны придерживаться в своих действиях все экономические агенты - производители, потребители, само государство. Это законодательные и нормативные акты, которые защищают права частной собственности и определяющие формы предпринимательской деятельности, условия функционирования предприятий, их взаимоотношения между собой и государством.

Основной задачей политики по демонополизации экономики является снижение концентрации производства и создание необходимых условий для развития конкуренции на рынках по определенным группам товаров.

Реализация этой главной задачи предусматривает решение более частных задач: анализ сложившихся товарных рынков, поведения на них предприятий и различных их объединений; выявление и пресечение незаконных действий государственных органов и органов местного самоуправления, приводящих к ограничению или подрыву конкуренции; создание действенной системы государственного контроля и регулирования деятельности хозяйствующих субъектов; развитие предпринимательства, поддержка малого и среднего бизнеса; реформирование государственных предприятий и формирование рыночной инфраструктуры; обеспечение гласности проводимых мероприятий и их результатов.

Государственный контроль над соблюдением норм антимонопольного законодательства должен быть возложен на Антимонопольный комитет. Основным фактором, под воздействием которого должна формироваться антимонопольная политика в ближайшие несколько лет – открытие экономики для иностранной конкуренции, в том числе создание свободных экономических зон.

Антимонопольное законодательство должно быть упреждающим с тем, чтобы монополист соблюдал «правила игры», установленные нормы или воздерживался от противоправных действий. Оно должно ставить преграды старым принципам управления и сращиванию управляющих органов и хозяйствующих субъектов.

Антимонопольное законодательство любой страны должно отвечать требованиям мировых стандартов при жестком контроле за выполнением данного законодательства. Для нормального функционирования антимонопольного законодательства необходимо создать еще одно его звено -

комиссию по контролю за выполнением распоряжений антимонопольных органов, предоставив ей все полномочия по применению санкций по отношению к нарушителям антимонопольного законодательства.

В заключение хотелось бы отметить большую важность вопроса о борьбе с монополиями. Перед каждым государством стоит задача, которую многие развитые страны до сих пор не могут решить эффективно, - формирование конкурентной среды. Поэтому основной задачей государственной антимонопольной политики является создание условий для добросовестной конкуренции на основе принципа равенства хозяйствующих субъектов, соблюдения законных интересов потребителей и производителей с учетом современного уровня развития экономики и норм международного конкурентного права.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОССЛУЖАЩЕГО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Суховерхова Дарья
МОУ «Средняя школа №1 г. Снежное»
Научный руководитель: Богомаз Т.В.

Жизнедеятельность нашей Республики представляет многогранный, сложный и разнообразный процесс. Для обеспечения стабильной работы всех отраслей хозяйства, правопорядка, социальных, экологических, культурных, образовательных и политических функций созданы специальные аппараты управления и координации, работу которых координируют государственные служащие.

Госслужащий – это профессия в сфере социального управления. Работники государственной службы оказывают значительное влияние на становление и развитие нашего общества. Именно они распределяют ресурсы, занимаются финансовым и социальным обеспечением, вопросами здравоохранения и образования. Высокая сложность, социальная и профессиональная значимость присущи, в первую очередь, именно государственной службе и ее работникам – государственным служащим. Профессия государственного служащего является интеллектуальной и творческой. Представители этой специальности выделяются аналитическим складом ума, эрудированностью, любознательностью и рациональностью, т.е. должны обладать профессиональной компетентностью. Она определяется не только компетенцией, деловыми и личностными качествами, но и кругом конкретных вопросов и проблем, реализуемых в рамках профессиональной деятельности.

14 мая 2015 года в Республике был принят закон «О системе государственной службы в ДНР».

Цель исследования – на основе изучения профессиональной компетентности госслужащего разработать профессионально-психологическую модель госслужащего Донецкой Народной Республики.

Такая модель может быть представлена в виде четырёх блоков, в которых даются ответы на четыре вопроса.

1. Что должен делать или обязан исполнять государственный служащий?

2. Что должен знать государственный служащий?

3. Что должен уметь государственный служащий?

4. Какими способностями и свойствами личности должен обладать государственный служащий?

Первый блок подразумевает неукоснительное соблюдение Конституции, законов ДНР, приказов, распоряжений, соблюдение служебного регламента, своевременное рассмотрение обращений граждан, сохранение государственной тайны, добросовестное исполнение должностных обязанностей и уважения личности граждан, соблюдение норм личной этики.

Второй блок подразумевает знание госслужащим должностных обязанностей и науки о государственном управлении. К должностным обязанностям относятся построение и совершенствование системы управления, планирование, контроль, организация управленческого труда; распределение обязанностей; инструктирование и консультирование подчинённых; подбор и расстановка кадров, повышение квалификации, совершенствование управленческой деятельности.

Третий блок подразумевает умение руководствоваться в своей деятельности этическими ценностями и правительственной политикой; ставить реальные цели; инструктировать, координировать действия подчинённых; стимулировать их деятельность; делегировать полномочия; решать вопросы по подбору и расстановке кадров; уметь видеть перспективу, поощрять все новое и передовое; заботиться о постоянном повышении квалификации коллектива; дорожить рабочим временем; уметь выделять главное направление в работе.

Четвёртый блок раскрывает способности и свойства личности, которыми должны обладать государственные служащие: аналитичность, масштабность и системность мышления; готовность взять на себя ответственность; видеть возникшую проблему в целом и главное её звено в отдельности; способность быть твёрдым в отстаивании своего убеждения, позиции; организаторские способности; способности к лидерству; умение работать с людьми; человечность в соединении с требовательностью.

Профессиональная компетентность госслужащего неотделима от свойств личности, а именно: ответственности, преданности своему делу, принципиальности, порядочности, неподкупности, справедливости, предприимчивости, доброжелательности, требовательности, настойчивости, выдержанности, терпения, неприятие панибратства.

Таким образом, профессиональная компетентность должностного лица государственной службы немислима без организационной культуры, культуры управления, производственной, экономической, культуры общения и личностной. Она включает в себя и политическую культуру, которая предполагает идеологическую подготовку овладении знаниями теории, внутренней и внешней политики государства, умение превращать эти знания в глубокие личные внутренние убеждения, отстаивать их; приобретение навыков

политической деятельности, применение приобретённых знаний и убеждений на практике. Политическая культура работника персонала государственной службы – это целостная система его знаний, убеждений и действий, позволяющих рассматривать политическое сознание и политическую деятельность в единстве.

Профессиональная компетентность является стержнем в любой сфере деятельности, в том числе и для профессии государственного служащего Донецкой Народной Республики.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Тарнавская Кристина

ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Самарцева А.В.

В современных условиях, когда человеческий ресурс становится основным ресурсом предприятия, особо важное значение приобретает деятельность каждого члена коллектива. Среди факторов, способствующих трудовой активности людей или, наоборот, препятствующих этому, важную роль играет их межличностная совместимость. В психологии это понятие стали использовать при изучении процессов и результатов межгрупповых коммуникаций, общения, динамики межличностных отношений и других социально-психологических явлений.

Совместимость как процесс взаимной деятельности реализуется в течение определенного отрезка времени и характеризуется адаптивными личностными возможностями членов группы.

В связи с этим актуальность выбранной темы очевидна. В настоящее время, вопрос управления персоналом организации встает особенно остро, поскольку каждая организация старается максимально оптимизировать свою деятельность, сделать ее более эффективной. Для осуществления целей предприятия (организации) необходимо общее усилие персонала. И управление коллективом играет в этом важнейшую роль.

Изучение формирования трудового коллектива важно, так как используя различные методы и средства воздействия и влияния на индивидов и трудовые коллективы, руководители направляют их усилия на решение общих задач предприятия.

Каждый трудовой коллектив с момента создания проходит ряд жизненных стадий:

- первая соответствует младенческому, подростковому возрасту становления коллектива;
- вторая — периоду эффективной работы и зрелому возрасту;
- третья — ослаблению потенциала, старению и в конечном итоге или ликвидации, или обновлению.

Исследователи выделяют пять стадий зрелости коллектива: притирка, ближний бой, экспериментирование, эффективность и зрелость.

Список использованных источников

1. Управление персоналом: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2010. – 560 с.
2. Основы управления персоналом: учеб. / Под ред. Розарёновой Т.В.- М.: ГАСБУ, 20011. – 328 с.
3. Веснин В. Р. Основы менеджмента : учеб. / В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2012. - 306 с.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ХАРАКТЕР ИХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Татаренко Юлия
Шахтерская гимназия
Научные руководители:
Мартыненко И.Н., Белецкая И.В.*

Актуальность выбранной темы заключается в том, что социально-политические и социально-экономические события, которые происходят в республике, обусловили существенные изменения в восприятии мира и самих себя молодыми людьми. Все это актуализирует процессы поиска молодежью перспективы в жизни, которая в наибольшей степени отвечала бы способностям и возможностям, и в то же время реализация которой позволила бы в будущем занять достойное место в обществе. В современных условиях проблема становления жизненной перспективы и ценностных ориентаций в период юношества приобретает особенно важную роль.

Значительный вклад в исследование проблематики жизненного пути и ценностей внесли как зарубежные (А.Адлер, Э.Эриксон, Ж.Пиаже, К.Юнг), так и отечественные ученые (Б.Г.Ананьев, Е.И.Головаха, В.А.Роменец, С.Л.Рубинштейн)

Научно-исследовательская работа по этой теме имеет практическую значимость в этом направлении, потому что помогает организовать воспитательный и образовательный процесс с учащимися с учетом их жизненных ориентаций.

Целью исследования является выявление психологических особенностей становления жизненных ценностных ориентаций в раннем юношеском возрасте.

Задачи:

1. Изучить научно-методическую литературу по данной проблеме.
2. В ходе исследования определить ценностные ориентации выпускников.

Объектом исследования является формирование мировоззрения в юношеском возрасте.

Предмет исследования - психологические особенности становления жизненных ориентаций личности в раннем юношеском возрасте.

Молодежь следует рассматривать не только как возрастную группу, но и как общность, которая находится на особой стадии эволюции поколений и имеет свои ценности.

Ценности - это общепринятые представления людей относительно целей и путей их достижения, которые предписывают им определенные социально-принятые способы поведения. Ценностные ориентации формируют установку субъекта деятельности, в значительной степени определяет направленность социального поведения индивида в повседневной деятельности. Изменение социальных ценностей извне оборачивается переоценкой ценностей изнутри.

Основная проблема ценностной ориентации молодежи заключается в их принципиальной поляризации, именно она непосредственно влияет на их содержание и направленность.

В результате исследования с помощью социологического опроса, были получены данные о жизненных ориентациях современных выпускников, которые могут быть использованы при планировании учебно-воспитательного процесса, организации образовательной и воспитательной работы, совместных действиях общества, семьи и школы.

Целью социологического опроса «Выпускник-2017» стало изучение жизненных ориентаций выпускников. Исследование проводилось на базе Шахтерской гимназии в форме письменного опроса путем изучения таких показателей: сформированность ценностных и мировоззренческих ориентаций; необходимость планировать свою жизнь; наличие проблем, которые беспокоят; самооценка своих способностей и возможностей; уровень школьного образования; жизненные перспективы старшеклассников. Всего в исследовании приняло участие 40 выпускников.

Исходя из цели исследования и анализа полученных результатов, сделаны следующие выводы:

1. Выпускники школ, участвовавших в опросе, осознают значимость образования для реализации своих жизненных планов (95% выпускников желают поступить в вуз).

2. Система личностных ценностных ориентаций старшеклассников связана с общечеловеческими и социальными ценностями (85% связывают понятие "хорошая жизнь" с наличием надежных друзей, 79% - с интересной работой, 75% - с хорошим самочувствием и здоровьем, 70% - с семьей).

3. На современном этапе ученики 11-го класса правильно расставляют приоритеты для достижения профессионального мастерства, что увеличивает их шансы в конкурентной борьбе на рынке труда. Выпускники считают, что молодежь, чтобы добиться успеха в жизни, должна быть сильной, готовой к преодолению любой преград (81%), быть ответственной перед людьми за свои действия (70%); иметь высокий уровень образования (70%).

Перспективы работы в данном направлении - внесение предложений в парламент гимназии, создание проектов, направленных на реализацию способностей каждого гимназиста, проведение конференций, квестов, марафонов.

Подытоживая вышеизложенное, можно отметить, что конечная цель любой образовательной системы содержится в обучении, воспитании и развитии личности обучающегося. Только через развитие личности возможно дальнейшее развитие современного государства и общества. Школа должна направить учебно-воспитательный процесс на построение такой социальной организации жизни, которая помогла бы каждому ученику, опираясь на полученные знания и опыт, найти и реализовать себя, получить значимый социальный статус.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ

Тельпухова Анна

МОУ «Школа № 112 г. Донецка»

Научный руководитель: Чередниченко О.Н.

Как известно, государственный аппарат функционирует в трех направлениях, принятых в международной системе:

- а) сфера управления;
- б) охрана правопорядка;
- в) внутренняя и внешняя безопасность.

Среди этих функций главнейшую роль играет управление, так как остальные две функции осуществляются при его помощи. «Всякий непосредственный общественный и совместный труд, – писал К. Маркс, – нуждается в большей и меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованную работу... Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере»

Роль и место государственного управления в жизни общества, государства и человека не случайны, оно позволяет осуществлять единообразное, властное регулирование соответствующих общественных отношений на всей территории государства.

Государственное управление – это управление в масштабе общества, призванное создавать и закреплять законодательно (или посредством иных юридических актов), поддерживать, обеспечивать и гарантировать практическую реализацию определенных условий для высокоэффективного и социально-актуального ведения любых видов человеческой деятельности. Без государственного воздействия на соответствующие общественные отношения исчезнет само государство, превратившись в разрозненные, плохо управляемые составные части. От государственного управления не отказалась еще ни одна страна, и вряд ли для этого имеются какие-либо основания.

Государственное управление представляет собой главный регулятор в борьбе за поддержание законности, правопорядка, обеспечение социальной справедливости и социально-правовой защиты прав и интересов граждан, юридических лиц и общественных объединений.

Государственное управление отличается от других видов государственной деятельности своими специфическими чертами, функциями, методами,

формами и принципами. К числу основных специфических черт государственного управления следует отнести подзаконность, подконтрольность и властность. В процессе развития общества государственное управление проходит путь от простой деятельности к сложной, от одноступенчатого управления к многоступенчатой системе.

Ведущим принципом в государственном управлении признается принцип законности. Он устанавливает, что с момента формирования соответствующей структуры, входящей в систему государственного управления, и до прекращения ее функционирования все виды деятельности должны основываться на предписании законов и подзаконных действий.

Принцип объективности государственного управления является исходным и обуславливает необходимость следования во всех управленческих процессах требованиям объективных закономерностей (естественно-природных и общественно-исторических) и реальным возможностям общественных сил.

Принцип демократизма воспроизводит народовластие в государственном управлении.

Принцип разделения власти в государственном управлении имеет глубинное социологическое значение, состоящее в обеспечении и гарантированности принадлежности власти народу.

Принцип публичности государственного управления воспроизводит демократическую, правовую государственность и обеспечивает связь государственного управления с обществом, гражданами.

ЗАЩИТА ОТ СЕТЕВЫХ АТАК

Терещенко Иван

Шахтерская гимназия

Научный руководитель: Лисовецкий К.Н.

Почти каждый человек старается охранять от посторонних глаз свою личную информацию. Любому пользователю очевидна значимость вопроса защиты информации в компьютерных системах и сетях.

Мишенью Интернет - злоумышленников уже давно перестал быть компьютер. Сегодня мишень - пользователь. Потенциальная угроза: разглашение персональных данных, корпоративных секретов, важных, и даже государственных тайн. Преступники, пользуются украденными номерами кредитных карточек и идентификационной информацией. Широко используют вирусы и Интернет-черви, чтобы заманить в ловушку жертву. Хакерские и сетевые атаки становятся все более изощренными и опасными.

Вопрос безопасности и защиты всегда стоял остро перед пользователями компьютерных сетей, но сегодня как никогда растет осознание того, насколько важна безопасность персональных данных и информации в корпоративных инфраструктурах. В настоящее время для каждой корпоративной сети необходимо иметь четкую политику в области безопасности. Эта политика

разрабатывается на основе анализа рисков, определения критически важных ресурсов и возможных угроз.

В рамках проведенного исследования были рассмотрены различные способы Интернет-атак, меры и средства по защите от них. Ведь современному злоумышленнику можно не иметь какие-то особенные способности в области компьютерных технологий или навыки программирования. Достаточно набрать в поисковике, что тебе нужно, и получить огромное количество сайтов, описывающих способы и многочисленные коды взлома, чужой интеллектуальной собственности.

Цель работы разработать алгоритм первичных мер защиты информации в компьютерных сетях для безопасной работы и общения с помощью компьютера.

Задачи:

- изучение видов сетевых атак на компьютерные сети;
- исследование способов борьбы с ними;
- сравнение различных средств обеспечения безопасности;
- создание алгоритма защиты компьютера от сетевых атак.

Объект: защита от сетевых атак.

Предмет: способы защиты от сетевых атак.

Сетевая атака — это информационное разрушающее воздействие на распределённую компьютерную систему, осуществляемое программно по каналам связи. Повсеместное распространение стека протоколов TCP/IP обнажило и его слабые стороны.

Основная цель практически любой атаки - получить несанкционированный доступ к информации. Существуют две принципиальные возможности доступа к информации: перехват и искажение.

Возможность перехвата информации означает получение к ней доступа, но невозможность ее модификации. Следовательно, перехват информации ведет к нарушению ее конфиденциальности. Примером перехвата информации может служить прослушивание канала в сети.

Возможность искажения информации означает либо полный контроль над информационным потоком между объектами системы, либо возможность передачи сообщений от имени другого объекта. Таким образом, очевидно, что искажение информации ведет к нарушению ее целостности.

Острота проблемы обеспечения информационной безопасности (ИБ) субъектов информационных отношений, защиты их законных интересов при использовании информационных систем и сетей, хранимой, обрабатываемой и передаваемой в них информации постоянно возрастает. Несмотря на интенсивное внедрение вновь создаваемых технологических решений в области информационной безопасности, уровень криминогенности в информационной сфере сетей передачи данных ведущих стран мира постоянно повышается.

Итак, требуются динамические методы, позволяющие оперативно обнаруживать и предотвращать нарушения безопасности. Одной из технологий, позволяющей обнаруживать нарушения, которые не могут быть

идентифицированы при помощи традиционных моделей контроля доступа, является технология обнаружения атак.

По существу, процесс обнаружения атак является процессом оценки подозрительных действий, которые происходят в корпоративной сети. Иначе говоря, обнаружение атак — это процесс идентификации и реагирования на подозрительную деятельность, направленную на компьютерные или сетевые ресурсы.

С течением времени вопросы защиты информации, распознавания различных атак становятся все актуальнее. Средства атакующих и способы атак делаются все разнообразней и опаснее, а вслед за ними разрабатываются новые и более надежные средства защиты.

Мнения специалистов в области обеспечения защиты и выявления атак свидетельствуют, что комплексная концепция защиты от сетевых атак предполагает обязательное проведение следующих мероприятий:

1. Разработка политики безопасности по осуществлению контроля сетевого доступа.
2. Анализ рисков и уязвимостей, использование положительного опыта и существующих решений по обеспечению безопасности. -
3. Проектирование системы защиты, определение требований, предъявляемых к используемым средствам и механизмам защиты.
4. Ранжирование выбранных контрмер по степени важности и реализация наиболее приоритетных.
5. Периодическое тестирование эффективности реализованных контрмер.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ. СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ

*Тертичная Елизавета
МОУ «Лицей №124 города Донецка»
Научный руководитель: Фишер Е.А.*

Функции государства выражаются в осуществлении государственного управления. Государственное управление – это целенаправленная деятельность государства в лице его органов и должностных лиц по упорядочению общественных отношений в различных сферах жизни общества. Государство выступает по отношению к обществу субъектом управления.

На текущий момент выделяется три основные формы государственного устройства: унитарное государство, федерация, конфедерация.

Ведущим принципом управления можно считать принцип системности. В зависимости от степени открытости общества, управление может осуществляться либо принципом директивного управления (для закрытых систем), либо принципом терминального управления (для открытых систем). При использовании данного принципа цель задается произвольно (нынешнее поколение советских людей будет жить при коммунизме), определяется направление движения, которое корректируется различными директивными указаниями. Несмотря на то, что планирование носило тотальный характер,

субъект управления не обладал всей полнотой достоверной информации и, в результате, директивно-плановая экономика оказалась крайне неэффективной.

Принцип терминального управления предполагает свободное программирование движения к намеченной цели. В зависимости от изменяющейся ситуации и информации корректируется и курс. В случае использования этого принципа система самоорганизуется. В настоящее время, в зависимости от характера решаемых задач, умелое сочетание этих принципов повышает эффективность управления.

Принцип научности состоит в том, что в основе всех управленческих действий лежат научные подходы и методы.

Принцип гуманизма тесно связан с принципом социальной направленности управления. Суть принципа гуманизма состоит в том, что во всей деятельности органов государственной власти учитываются интересы человека. А если человек социально защищен, не нарушаются его права и свободы, то он активен, деятелен и эффективность управления неизмеримо возрастает.

Принцип демократизма позволяет учитывать интересы граждан и объединять их усилия в достижении целей государственного управления. Следует подчеркнуть, что применение принципа демократизма не исключает использования принципа централизма, ибо только их единство способно уберечь общество как от административного произвола, так и от хаоса и анархии.

Принцип законности предполагает, что государственное управление в процессе своего осуществления строго основывается на действующем законодательстве.

Принцип гласности означает, что граждане должны быть информированы о целях и задачах органов государственного управления.

Надежность системе государственного управления, гибкость и динамизм в кризисных ситуациях придает принцип разделения власти.

Принцип объективности предполагает познание объективно существующих закономерностей и создание управленческой парадигмы с их учетом. Причем, важно соизмерять поставленные цели с возможностями их достижения.

Принцип оптимальности направлен на достижение максимального результата при минимальных затратах. Для оптимальности управления необходимо: наличие функционально соответствующих управляемому объекту органов управления; принятие управленческих решений на основе объективной информации, адекватно отражающей состояние объекта управления; наличие достаточных ресурсных возможностей для решения поставленных задач; наличие хорошо отлаженного механизма обратной связи.

На основе блока организационно-технологических принципов управления реализуется организационно-распорядительная и административно-исполнительная деятельность органов государственной власти. Среди этой группы можно выделить принципы:

разделения труда;

иерархичности;
 оптимального сочетания централизма и децентрализации;
 субсидиарности; сочетания единоначалия и коллегиальности.

Принцип разделения труда – это дифференциация трудовой деятельности, приводящая к наделению соответствующего органа или должностного лица определенными конкретными правами и обязанностями.

Принцип иерархичности означает ответственность нижестоящих структур управления перед вышестоящими структурами, причем каждый служащий административной иерархии отвечает за вверенный ему участок работы и подчиненный ему коллектив.

Принцип оптимального сочетания централизма и децентрализации позволяет, с одной стороны, избежать анархии, ибо определяет пределы самостоятельности органов власти на местах. Централизм означает, прежде всего, распространение государственного управления на территорию всего государства. Децентрализация в государственном управлении – это передача компетенции и полномочий из центра органам местного управления и самоуправления. К этому принципу тесно примыкает принцип субсидиарности – резервный, вспомогательный.

Принцип сочетания единоначалия и коллегиальности позволяет повысить уровень ответственности должностных лиц и вовлечь в выработку решений руководящих работников разных уровней.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ

Ткаченко Анастасия
МОУ «Школа № 66 г. Донецка»
Научный руководитель: Макуха Н.Б.

ИКТ в обучении становится всё популярнее благодаря мобильным устройствам в большей степени, чем компьютерам.

Внедрение ИКТ в процесс обучения на западе и в Азии происходит быстрее, чем в России и ДНР.

Россия не стоит на месте в плане развития ИКТ в обучении и всячески пытается ускорить этот процесс.

Неравномерное вложение средств и заинтересованность в участии в электронном обучении оказывают заметное влияние на положение дел ИКТ в образовании.

От внедрения ИКТ в процесс обучения появляются проблемы, которые большинство людей вместо решения, игнорируют.

Перспективная система образования должна учитывать основные вызовы XXI века и связанные с ними важнейшие проблемы человека в современном и наступающем информационном обществе.

Наиболее эффективный способ преподавания - это наглядная демонстрация и синхронное объяснение изучаемого материала с помощью

ИКТ.

Значительная часть новых решений для образования реализуется в виде технологических стартапов.

Экономическая динамика в промышленно развитых странах задает спрос на новые типы компетенций и новые формы подготовки.

Развитие цифровых технологий и телекоммуникационных систем меняет способы, которыми фиксируется, передается и создается знание, а также формируются навыки.

Ближайшее двадцатилетие будет эпохой самых радикальных перемен в образовании.

ПРОФЕССИЯ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Трасковская Надежда

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Сапитон И.Г.

Наше общество имеет сложно устроенную социальную структуру, в чем-то напоминающую пчелиный улей. Есть рабочие пчелы - у нас это рабочий класс, основная масса населения и есть руководящее звено - у нас это различные госструктуры, которые выполняют ответственную функцию контроля и организации остального населения.

Еще в древние времена в первобытных общинах существовало разделение людей на правящую и зависимую сторону, но тогда, как правило, это подразделение осуществлялось не столько на основании интеллектуальных задатков членов группы, сколько на фоне физической силы. Правило "кто сильнее, тот и прав" играло решающую роль. Позже, с развитием общества, все изменилось. Уже при феодальном строе к власти добивались самые изворотливые и образованные люди. Во главе угла теперь ум, образованность, умение общаться и отстаивать свою позицию.

В наши дни немного изменилось в этом отношении. Чиновниками (кстати, это слово появилось еще в Древней Руси), министрами, членами правящих структур становятся не просто люди с высшим экономическим или юридическим образованием, требуется закончить также аспирантуру, интернатуру или докторантуру, а также обладать некоторыми личностными качествами, такими как: целеустремленность, отсутствие жалости, коммуникабельность, способность разносторонне мыслить.

В чем же сущность должности "государственный служащий"? Человек, удостоенный, например должности в министерстве, не производит какой либо товар или услугу, он контролирует процесс изготовления и продажи товара и реализацию услуги. То есть в любом из случаев несет функцию контроля, в своих действиях руководствуясь не собственными желаниями, а законодательством. Государственные служащие действуют исключительно согласно законодательству и никак иначе. День любого госслужащего включает следующие разновидности деятельности:

- ведение переписки, ознакомление с новостями, проектами;
- принятие решений;
- осуществление контроля за действиями подчиненных;
- участие в мероприятиях.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, хотя ежегодно ВУЗы выпускают немало специалистов в этой области. Эта профессия - исключительно для человека "умственного труда", требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

Частенько в госструктурах все высокооплачиваемые должности заняты и молодым специалистам приходится рассчитывать на собственный опыт и знания управленческой деятельности (которые приобретаются не за один год службы) либо же на помощь друзей. В любом случае, занять место, например, начальника департамента, дело не из легких, а оставаться продолжительное время на этой должности - задача для избранных умов.

Зарботная плата чиновника зависит от его поста и компетенции и в среднем составляет 1.5 - 2 зарплаты его подчиненных. Чем серьезнее структура, тем больше заработная плата.

Самый высокооплачиваемый труд у депутатов и министров высшего звена. Однако же на плечах у этих людей и большая ответственность за государство и народ.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА

Туманенко Андрей

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО «ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

Масштаб внедрения инноваций в экономику один из важнейших показателей эффективности работы любого государства. В основе инновационного развития государства находится ряд основополагающих факторов. Это наличие базы для развития фундаментальной и прикладной науки. Речь идет о качественной системе образования, формировании сети научно-исследовательских институтов. Внедрение научно-технических разработок невозможно и без высокой предпринимательской активности.

Инновационный путь развития государства требует значительных финансовых вложений. Тем не менее, опыт самых развитых стран мира подтверждает его безальтернативность.

Одной из организационных форм реализации инновационной политики являются технопарки - объединение ресурсов научно-исследовательских учреждений, промышленных предприятий, финансовых организаций, местной администрации. В качестве примера можно привести всемирно известную Силиконовую Долину (США). По оценкам на долю этого технопарка

приходится до 20% мирового производства компьютерной и вычислительной техники. В Российской Федерации в 2010 году был создан центр Сколково и в 14 году на территории технопарка работало уже 15 тысяч специалистов в сфере информационных, ядерных, биомедицинских технологий и в настоящее время находится в разработке порядка 1000 проектов. Центром инновационного развития является Европейский Союз- научный парк Кембридж (Великобритания) минерирующие области деятельности: электроника, машиностроение, телекоммуникации. Следует отметить, что в Украине также функционируют технопарки мирового значения: Институт монокристаллов (Харьков), Институт электросварки им. Патона (Киев).

Что касается Донецкой области, то регион имеет все возможности для выхода на инновационный путь развития. Донбасс традиционно характеризуется мощной промышленной базой. Регион обладает опытом формирования научных центров. Разработками в сфере машиностроения, металлургии, информационных технологий занимались специалисты технопарков «Углемаш», «УНИТЕХ». В 2013 году на территории региона работало 63 научных учреждения с общей численностью сотрудников более 7 тысяч человек. По данному показателю регион занимал четвертое место в Украине. Выдающиеся достижения были достигнуты учеными ДонНАСА, Донецкого Ботанического Сада, Донецкого Медицинского университета.

Отдельно следует отметить, что объем расходов на осуществление научных работ в довоенное время составлял 0,5 миллиарда грн, что составлял 0,3% валового регионального продукта области. Это сопоставимо с аналогичными расходами таких стран, как Армения или Чили. По мнению экспертов для выхода на инновационный путь необходимо повысить данный показатель до 2,5%. По заключениям Экспертного Совета комитета НС ДНР ни о какой модернизации и экономическом росте без стимулирования инновационного развития и речи быть не может: «Инновации являются важнейшей составляющей в стимулировании роста национальной экономики. Здесь существует плотная связь между инновациями, экономическим ростом и инвестициями. Ведущие мировые новаторы, такие как Южная Корея или же Нидерланды расходуют от 7 до 12 % внутреннего валового продукта. Довоенная Украина расходовала порядка 0,7 внутреннего валового продукта. В условиях таких государственных расходов мы можем говорить, исключительно о догоняющей модели развития, и то на ограниченных условиях»

На современном этапе развития Республики достижение таких показателей является скорее долгосрочной перспективой. Сейчас трудно говорить о масштабных инновационных программах. Тем не менее, определенные шаги в данном направлении уже сделаны. В процессе разработки находится законопроект ДНР «Об инновационной и инвестиционной деятельности». Формируется необходимая инфраструктура. Возобновили работу центральная научно-техническая библиотека и патентный фонд. В проекте – создание центра передовых технологий. Осуществляются практические инновации в сфере энергосбережения, экологии, коммуникационных систем. Учеными ДНР разработаны стратегия перехода к

водородной энергетике и эффективные методы существенного повышения урожая.

В то же время в Республике отсутствует комплексная стратегия инновационного развития. Первоочередной задачей, по мнению аналитиков, должна стать разработка соответствующей «дорожной» карты. Необходимо обеспечивать льготные условия работы для предприятий, занимающихся внедрением инноваций. Особое внимание нужно уделять привлечению в сектор инвестиций, в том числе иностранных. И, безусловно, результата можно будет добиться только при условии расширения научного сотрудничества с зарубежными партнерами.

Инновации, как движущая сила экономического и социального развития и внедрения новейших разработок в различных сферах общественной жизни, являются залогом возрождения Донбасса.

Список использованных источников

1. Дрещинский В.А. Формирование национальной инновационной системы на основе интеграции бизнеса, науки и образования / В.А. Дрещинский // Инновации – 2010. - № 8 (142). – С. 63-67.

2. Киселев В.Н. Сравнительный анализ инновационной активности / В.Н. Киселев // Инновации. – 2010. - № 4 (138). – С. 44-55.

ИДЕАЛЫ МОЛОДЁЖИ

Усатюк Яромир

МОУ «Гимназия № 6 г.Донецка»

Научный руководитель: Ярмолук Г.И.

День Победы трогателен и дорог сердцу каждого - дата по-настоящему священная в нашей стране. О ней знает и помнит каждый.

Стойкость и героизм, проявленные гражданами во время Великой Отечественной войны, невозможно забыть и поныне. Ведь в этом заключается истинный патриотизм, настоящая любовь к Родине. В недалеком прошлом наши прадеды сражались за наше будущее, за идеалы, за мирное небо над головой. В те тяжелые годы особых поводов для радости не было, но все равно они не потеряли веру в Победу. Отстояв свое право на свободу и жизнь, они дали урок всему миру: не стоит на нас нападать, на народ, такой крепкой силой духа.

Они передали нам настоящие символы Победы: изо дня в день не опускать руки и продолжать совершать ежедневный подвиг - ратный, духовный и трудовой.

Сегодня символы Победы стали сами по себе объектом для борьбы: в Украине запрещены Георгиевская лента, Знамя Победы, военные награды. Теперь становятся для них символами парады предателей-бандеровцев, «лесных братьев», ветеранов УПА и АТО. Помнить о Победе и чтить ее просто запрещено. Вот такая толерантная свобода получается.

Я считаю, что главное - это память, она неизбежна для всех, кто стремится сохранить себя как человека.

Слышна твердая многомиллионная поступь Бессмертного полка. Это идут те, кто со своими предками бесстрашно стоит на защите своей Родины. Бойтесь, предатели, бойтесь! Ведь мы помним, какой Великая Отечественная война была на самом деле.

Память народа сильна и крепка. 9 мая остается красной датой, которую никогда не удастся сделать черной. Потому что у нашего народа есть такая национальная особенность - Родину защищать!

Борьба с врагом и защита родной земли - вот главные приоритеты для молодежи. Мы должны усвоить, что совесть народа не терпит в своей среде нарушений нравственных требований, имеющих всеобщее значение, а народное сознание - это сознание, стремящееся к осуществлению и содействию. Ведь народ, потерявший или уничтоживший в себе высокие идеалы, а следовательно, цели и смысл своего существования, не имеет права на действительность и будущее.

МОЛОДЁЖЬ-РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Ушаков Владимир

МОУ «Школа № 22 г. Донецка»

Научный руководитель: Рогожкина В.А.

Молодёжный резерв – это группа молодых и перспективных специалистов, отвечающих требованиям, предъявляемых руководителями образовательных организаций; обладающих необходимыми управленческими и личностно–деловыми компетенциями.

Кадровый резерв - это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации.

Молодёжь — это социально-демографическая группа (приблизительно от 16 до 25 лет).

Особенности социального положения молодёжи:

- переходность положения;
- высокий уровень мобильности;
- освоение новых социальных ролей (работник, студент, гражданин, семьянин), связанных с изменением статуса;
- активный поиск своего места в жизни;
- благоприятные перспективы в профессиональном и карьерном плане.

Молодёжь — это наиболее активная, мобильная и динамичная часть населения, свободная от стереотипов и предрассудков предыдущих лет и обладающая следующими социально-психологическими качествами: неустойчивость психики; внутренняя противоречивость; низкий уровень терпение; стремление выделиться, отличаться от остальных.

Молодёжь имеет большое значения для резерва руководящих кадров, но не вся молодёжь может стать заменой. Чтобы увеличить число молодёжного резерва, нужно улучшить систему образования, пропагандировать те ценности, которые способствуют увеличению количества образованной, профессиональной, коммуникабельной молодёжи...

Формирование резерва кадров является жизненно важной задачей для надежного функционирования предприятий, т.к. позволяет обеспечить замещение вакантных должностей в случае перемещения или увольнения работников.

Общая численность молодежи и ее удельный вес в Донецкой области продолжают сокращаться. Численность молодежи на 2013 составила в Донецкой области 1 млн. 236 тыс. человек, или 28,3% всего населения региона (граждане в возрасте от 14 до 35 лет). Среди всей молодежи преобладают представители сильного пола, которых насчитывается 628,1 тыс. человек, или 50,8% общей численности молодежи. На каждую тысячу девушек и молодых женщин в возрасте от 14 до 35 лет приходится 1033 мужчины. Вместе с тем в возрасте от 30 до 35 лет соотношение иное: на 1000 женщин приходится 990 мужчин.

Актуальными профессиями нашей области являются преподаватели, врачи, строители, но также наша область нуждается в профессиях технической среды. Для того чтобы молодёжь смогла получить профессии, в нашем регионе работают 53 высших учебных заведения I–II уровня аккредитации, 20 высших учебных заведений III–IV уровня аккредитации. В большинстве стран мира проводится отбор перспективных, профессиональных людей для назначения их на разные должности.

В пример можно поставить: «Молодёжный Кадровый Резерв» (МКР) созданный в Российской Федерации, который активно поддерживается государством и исполняет свои функции. В странах Западной Европы проводится другая политика, они имеют более строгие черты, нежели в России.

Молодёжь - это будущее нашего края, которое будет строить новый, процветающий регион.

ПОТЕНЦИАЛ И СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Фадеев Евгений

«Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО ДонНТУ»

Научный руководитель: Прудченко Н.П.

На сегодняшний день средний возраст оборудования машиностроительных предприятий ДНР составляет более 20 лет, доля оборудования старше 20 лет превышает 40% .

Очевидно, что существует острая потребность в модернизации основных фондов, проведение которой затрудняется существующими проблемами

отрасли: неуклонным старением и ухудшением качественного состава инженерных и производственных кадров, устаревшей образовательной базой, недостаточным уровнем инновационного развития машиностроения.

Сегодня на первый план вышла проблема морального старения оборудования, что увеличивает долю оплаты труда рабочего в единице продукции. Это явление экономически нецелесообразное. Принципиально иное оборудование неизменно требует изменения «среды обитания», что является побудительным фактором к проведению структурных изменений в сфере производства.

Результатом многочисленных примеров реализованных программ технического перевооружения является новое, но неэффективно работающее оборудование, существенно не увеличивающее прибыли.

Таким образом, нужна не просто модернизация, а эффективная модернизация, повышающая рентабельность машиностроительных предприятий, увеличивающая уровень инновационности продукции и ее потребительских свойств [1].

Возможные эффекты при модернизации машиностроительных предприятий. Эффективная модернизация подразумевает не просто замену технологического оборудования, но и изменение принципов и подходов в организации и управлении производством.

Представим производство системой, состоящей из двух составляющих. Первую назовем системой управления (или управляющим органом) и отнесем к ней всех фигурантов, управляющих в том или ином виде процессом производства продукции. По этой логике в начале системы находится руководитель производства, а замыкает этот строй рабочий, выполняющий работу на станке. Машины, непосредственно изготавливающие продукцию, назовем объектом управления. Исходя из этих посылок, процедуры, улучшающие характеристики управляющего органа, назовем управленческой модернизацией, процедуры с оборудованием назовем технологической модернизацией, а суммарный процесс перевода производства на более высокий уровень назовем процедурой комплексной модернизации производства (КМП).

Побудительные мотивы КМП:

- увеличение объема выпуска продукции с целью удовлетворения возросших потребностей рынка сбыта либо обеспечение выполнения контрактных обязательств предприятия;

- повышение быстродействия производства, что позволит сократить время вывода на рынок инновационного продукта.

- создание опытно-серийного производства (ОСП) на базе опытных производств Научно-производственных объединений (НПО) советской промышленности.

Таким образом, потенциальные эффекты от модернизации могут быть разбиты на две составляющие:

- эффекты от замены технологического оборудования,
- эффекты от изменения принципов и подходов в организации и управлении производством [2].

Для достижения ощутимых эффектов модернизация должна сопровождаться внедрением современных принципов и подходов в организации и управлении производством. Необходимо использование методов быстрореагирующего производства, теории ограничений, синхронизированного производства, методологии производственной системы Тойоты и других.

Привлечение независимых профессиональных компаний для экспресс-анализа программ технического перевооружения (в качестве технологического аудитора) также окажет положительный эффект, так как позволит получить независимое мнение об эффективности прорабатываемых решений. Это позволит минимизировать риски выбора неподходящего оборудования.

В заключении мы хотели бы обратить внимание руководства российских машиностроительных предприятий на то, что иногда проведение модернизации может не принести должного эффекта ввиду озвученных ранее причин.

В некоторых случаях целесообразным будет привлечение к проектам модернизации и проведению технологического аудита разработанных программ технического перевооружения независимых профессиональных компаний.

Список использованных источников

1. Аганбегян А.Г. Уроки кризиса: России нужна модернизация и инновационная экономика [Текст] // ЭКО, 2010, № 1.
2. Амосов А.И. Вопросы перехода к инновационному типу воспроизводства // Экономист, 2008, № 5.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Федоркова Ирина

*Торезское высшее профессиональное
училище им. А.Г. Стаханова*

Научный руководитель: Абакумова О.В.

Главная роль государства в экономике является его уровень вмешательства в экономику и его контроль правительством. На данный момент существует три модели государственной политики:

- классическая модель политики,
- регулирующая,
- командная.

Все три модели различаются лишь степенью вмешательства в дела предпринимателей.

Государственный аппарат может по-разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики.

Государство поддерживает все неприбыльные отрасли, которые не может или не хочет, ввиду убыточности, поддерживать частный сектор.

Государство представляет собой роль арбитра экономики, выполняя свою главную функцию – обеспечения равенства развития отраслей экономики.

Вмешательство государства в экономику преследует определенные функции.

Государство берет на себя ответственность за создание равных условий для соперничества предпринимателей, для эффективной конкуренции.

Его важная роль в обеспечении производства достаточного количества общественных товаров и услуг, так как рыночный механизм не в состоянии должным образом удовлетворять коллективные потребности людей.

Участие государства в экономической жизни диктуется еще и тем, что рынок не обеспечивает социально справедливое распределение дохода. Государству надлежит заботиться об инвалидах, малоимущих, стариках.

Поскольку рынок не гарантирует право на труд, государству приходится регулировать рынок труда, принимать меры по сокращению безработицы.

Важным инструментом государственной политике является налогообложение. Налоги – основной источник бюджетных средств. В государствах с рыночной экономикой взимаются различные виды налогов. Одна из основных проблем - справедливость распределение налогового бремени.

Роль государства собрать налоги таким образом, чтобы обеспечить потребности бюджета и одновременно не вызвать недовольство налогоплательщиков.

Государственное регулирование призвано координировать экономические процессы и увязать частные и общественные интересы, которое осуществляется в законодательной, налоговой и кредитной формах.

Государственное предпринимательство осуществляется в тех областях, где хозяйственность противоречит природе частных фирм или же требуются огромные вложения средств и риск. Первоочередная цель государственного предпринимательства состоит не в получении дохода, а в решении социальных экономических задач, таких как обеспечение необходимых темпов роста, сглаживание циклических колебаний, поддержание занятости, стимулирование научно технического прогресса.

Очевидно, что современная рыночная система не мыслима без вмешательства государства. Однако существует грань, за которой происходят деформации рыночных процессов, падает эффективность производства. Тогда рано или поздно встает вопрос о разгосударствлении экономики, избавлении ее от чрезмерной государственной активности.

Очень часто государство является первопричиной изменений экономического поведения предпринимателей. От решений, принимаемых государством, зависят решения, принимаемые на микро уровне.

Государственная политика достигает цели только тогда, когда она поощряет, а не указывает в директивном порядке.

При создании благоприятных условий предпринимателям их частный интерес совпадает с интересом государства.

Государство не должно вмешиваться в те сферы экономики, где его вмешательство не является необходимым. Это не только ненужно, но и вредно для экономики.

Трудно переоценить роль государства в экономике, так как оно создает условия для экономической деятельности. С другой стороны государственное вмешательство может в некоторых случаях заметно ослабить рыночный механизм и принести вред экономике страны.

Данная тема есть поводом для размышлений, я считаю, что основная роль государства состоит в том, чтобы удерживать «золотую середину» в сфере влияния на рыночную экономику.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ

Фролова Валерия

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Савченко Е.А.

Формирование социального статуса молодежи сопровождается становлением ее социального потенциала.

Молодежный потенциал – возможность и способность различных групп молодежи выполнять всю совокупность социально-профессиональных ролей и функций в данном обществе; придерживаться в своем поведении социально одобряемых норм; активно и творчески относиться к себе и к окружающей социальной среде. С позиций системно-деятельностного подхода социальный потенциал молодежи включает в себя формирование, развитие и рациональное использование (реализацию).

Формирование социального потенциала молодежи осуществляется в процессе усвоения молодыми людьми тех функций и ролей, которые приняты в данной социальной среде. Эта среда (родители, сверстники, школа и другие агенты социализации) должна создать оптимальные условия для раскрытия и развития всех элементов молодежного потенциала, чтобы добиться наибольшей эффективности его формирования.

Формирование, развитие и реализация социального потенциала молодого поколения осуществляются под воздействием трех взаимосвязанных факторов.

Факторы первого уровня – спектр внешних (по отношению к молодому поколению) объективных воздействий среды на социальный потенциал молодежи. К факторам среды относятся: экономико-географическое положение и природно-климатические условия места проживания молодежи, его природно-ресурсный и демографический потенциал, структура и специализация хозяйства, финансовая обеспеченность, тип (уровень) социально-экономического развития региона.

Факторы второго уровня – круг внутренних "факторов личности", которые индивид черпает извне (семья, друзья, знакомые, система образования), самостоятельно преобразуя в собственные, личностные составляющие, которыми являются: нравственность, духовность, образованность, интеллигентность, творчество, трудовая активность, ценностные ориентации, мотивы поведения, интересы, потребности.

Факторы третьего уровня – "институциональные факторы", связанные с необходимостью обеспечения относительной устойчивости социальных связей и отношений в обществе, воплощенной в деятельности основных социальных институтов, в первую очередь институтов социализации: семьи, государства, образования, религии, армии, права, СМИ. В результате деятельности таких институтов молодой человек усваивает нормы и ценности общества, а также модифицирует их в соответствии с собственными целями. В дальнейшем эти ценности воспроизводятся в последующих поколениях.

Социальный потенциал молодежи включает в себя такие структурные элементы и отношения между ними, как демографический потенциал; потенциал здоровья; образовательный потенциал; трудовой потенциал; культурный потенциал; гражданский потенциал; духовно-нравственный потенциал.

Формирование социального потенциала современной молодежи является одним из важнейших направлений государственной молодежной политики в России, особенно в условиях трансформирующегося общества, или "общества риска". Действительно, сегодня на процесс формирования социального потенциала молодежи оказывает влияние достаточно большое число негативных социальных явлений, таких как сложная социально-экономическая обстановка, снижение уровня жизни больших масс населения, снижение качества образования, распространение девиантных форм поведения (алкоголизм, наркомания, игромания). Именно поэтому образовательная система и СМИ должны осуществлять сбалансированную, комплексную деятельность по формированию всех компонентов социального потенциала молодежи: демографического, образовательного, трудового, культурного, гражданского, духовно-нравственного и физического (здоровья).

УПРАВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ РАСЧЁТНЫМИ ОПЕРАЦИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Харленко Валерия
МОУ "Школа № 150 г. Донецка"
Научный руководитель: Кобец С.А.*

В современных условиях именно международные расчёты играют одну из главных ролей при производстве и реализации товаров, процессы которые осуществляются обособленно или рынки их сбыта, удалены друг от друга. Благодаря этим расчётам возможно объединение этих операций, а значит и возможна совместная деятельность двух и более государств. Дальнейшее развитие взаимоотношений между странами приведет к возрастанию роли международных взаиморасчетов и к необходимости совершенствования их форм и видов.

Целью статьи является определение основных теоретико-методологических положений по вопросам управления расчетными операциями

во внешнеэкономической деятельности и выявлении основных направлений по усовершенствованию данного процесса.

Объектом исследования является процесс осуществления расчетных операций во внешнеэкономической деятельности.

Предметом исследования является механизм управления международными расчетами на основе факторинговых операций.

При решении первой задачи исследования, на основе систематизации теоретико-методологических аспектов управления расчетными операциями во внешнеэкономической деятельности выяснено, что внешняя торговля является основой для проведения международных расчетов, поскольку именно в ней оказывается относительно обособленная форма движения стоимостей в международном обороте из-за разногласий во времени производства, реализации и оплате товаров, а также благодаря территориальной разрозненности рынков сбыта.

Основные субъекты международных расчетов являются: экспортеры, импортеры, банк экспортера и банк импортера, которые имеют свои особенности функционирования, а так же значение, права и обязанности при осуществлении международных расчетов.

Выбор формы международных расчетов имеет прямое влияние на управление финансовыми ресурсами предприятия, на их планирование и распределение.

Основными формами международных расчетов являются авансовая оплата, банковский перевод, инкассо, аккредитив и чек. Каждая из форм имеет как преимущества так и недостатки, как для импортера так и для экспортера.

Одной из форм финансирования внешнеэкономической деятельности в современных условиях является факторинг.

В международной практике факторинг используется в качестве дополнительного источника финансирования, инструмента эффективного управления дебиторской задолженностью. Факторинг – это способ незамедлительного получения платежа сразу после отгрузки товара и оказания услуги, что является особенно удобным для компаний, предоставляющих отсрочку своим покупателям (торговые предприятия, сети, дилеры).

Преимуществами факторинга являются:

1. Отсутствие залогового обеспечения
2. Лояльность требований к компании-поставщику
3. Гибкость схемы работы
4. Отсутствие рисков неплатежей со стороны дебиторов
5. Возможность активного развития бизнеса

Поэтому, использование факторинга в международной торговле может быть очень выгодно в случаях, когда торговля осуществляется между странами с существенными различиями в их экономических и правовых системах.

В ходе решения 2 задачи обобщив практические аспекты использования международных расчетов во внешнеэкономической деятельности и, в частности, на предприятии ООО «Элмико» сделаны следующие выводы:

1. ООО «Элмико» является одним из ведущих предприятий в области поставки низковольтного и высоковольтного электрооборудования заводо-производителей Украины, России, Франции, Германии, Финляндии.

2. Целью ООО «Элмико» является получение прибыли путем осуществления торговой и посреднической деятельности, выполнение работ и оказание услуг, осуществление внешнеэкономической деятельности в сфере электротехнического обеспечения.

3. Внешнеэкономическая деятельность компании «Элмико» характеризуется импортом товаров и распространении их на рынке Украины, России и Беларуси.

4. При необходимости оплатить свои кредиторские задолженности перед поставщиком, компании следует воспользоваться услугами факторинга, так как при использовании этого вида финансирования предприятие затратит гораздо меньше, чем при взятии ссуды в банке.

Как потенциальные партнеры были проанализированы услуги банков в Беларуси, которые предоставляют услуги факторинга в рублях. Для анализа были взяты данные «БелВЭБ» банка, «Белгазпромбанк» и «Паритетбанк». Сравнительный анализ по условиям предоставления факторинга был проведен по следующим критериям: размер финансирования, срок заключения контракта, период отсрочки платежа, размер комиссии за предоставленные услуги, минимальная сумма лимита и размер процентной ставки. Расчеты показали, что наиболее выгодно в Беларуси сотрудничать с «Белгазпромбанком».

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ, ОБРАЗОВАНИИ

Чвала Дарья

Донецкий политехнический техникум

Научный руководитель: Михеев В.В.

Основная цель ИТ – получение посредством переработки первичных данных информации нового качества, на основе которой вырабатываются оптимальные управленческие решения. В наше время при реализации различных систем в большинстве случаев используются информационные технологии на базе компьютерных решений. Они позволяют наладить быструю и надежную связь между элементами системы, помогают системе функционировать быстрее и производительнее.

Уровень продаж компьютерной техники, программного обеспечения, программно-технических решений растет постоянно с короткими перерывами на масштабные экономические кризисы, которые, в конечном счете, нельзя считать существенным препятствием на пути развития ИТ-отрасли.

Количество информации, которую надо переработать для создания эффективных управляющих воздействий в современных системах административно-организационного управления, так возросло, что намного

превышает возможности человека. Управление сложной системой осуществляется группой, коллективом людей. Однако количественный рост числа людей, участвующих в управлении, не может обеспечить должного его качества. В настоящее время объемы информации, которую необходимо переработать в процессах управления, превышают возможности всех людей, вместе взятых.

В результате развития общественного производства возникают не только новые объекты и их связи между собой и с ранее существовавшими объектами, но появляются также и дополнительные, новые связи между ранее существовавшими объектами. Оба эти обстоятельства приводят к тому, что рост числа связей значительно превышает рост числа объектов. В свою очередь, сложность задач управления материальными и информационными потоками, т.е. связями между объектами, измеряемая числом необходимых арифметических и логических операций, растет, вообще говоря, быстрее роста числа связей, что объясняется, в частности, необходимостью учета их взаимного влияния.

В настоящее время в области экономики и финансов чаще всего применяются процессоры электронных таблиц. Активное развитие программ данного вида началось с наступлением эпохи персональных компьютеров, хотя в той или иной форме они существовали и раньше. Среди наиболее известных программных систем, предназначенных для ведения электронных таблиц, могут быть названы SuperCalc, Lotus-1-2-3, Quattro Pro, MS Excel.

Малому бизнесу часто проблематично разрабатывать и поддерживать собственные программные решения. В первую очередь, по причине определенного рода сложностей в вопросах качественной технической поддержки и развития собственных программных решений – не всегда в структуре небольшой компании предусмотрен ИТ-отдел или квалифицированный специалист, ответственный за формирование и сопровождение элементов ИТ-инфраструктуры. Кроме того, практика показывает, что для решения задач, стоящих перед большинством небольших компаний, достаточно стандартного функционала существующих готовых систем, среди которых можно назвать Microsoft Small Business Server.

От выбора модели отношений с ИТ-структурами и способа поддержки этих отношений напрямую будут зависеть не только успешность и адекватность информационно-технологической поддержки бизнеса в ближайшем будущем, но и качество функционирования и темпы развития компании в целом.

В настоящее время все более возрастает роль информационно-социальных технологий в образовании, которые обеспечивают всеобщую компьютеризацию учащихся и преподавателей на уровне, позволяющем решать, как минимум, три основные задачи:

– обеспечение выхода в сеть Интернет каждого участника учебного процесса, причем, желательно, в любое время и из различных мест пребывания;

– развитие единого информационного пространства образовательных индустрий и присутствие в нем в различное время и независимо друг от друга всех участников образовательного и творческого процесса;

– создание, развитие и эффективное использование управляемых информационных образовательных ресурсов, в том числе личных пользовательских баз и банков данных и знаний учащихся и педагогов с возможностью повсеместного доступа для работы с ними.

Перспективная система образования должна учитывать основные перспективы развития системы образования в современное время. К важнейшим направлениям перехода к новой образовательной концепции, которая станет основой необходимой для условий XXI века перспективной системы образования, относятся, в частности, фундаментализация образования на всех его уровнях; реализация концепции опережающего образования; широкое использование методов инновационного и развивающего образования на основе применения перспективных информационных технологий; повышение доступности качественного образования путем развития системы дистанционного обучения и средств информационной поддержки учебного процесса современными информационными технологиями.

МЕНЕДЖЕР В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Чередник Олег

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

ГОУ ВПО ДонНТУ»

Научный руководитель: Полякова Н.И.

В настоящее время принято выделять семь базовых направлений работы менеджера. Их результатом является интеграция ресурсов для поддержания жизнеспособности и развития организации. Менеджер:

1. Разрабатывает стратегию организации :определяет цели, средства и способы воздействия для их достижения;

2. Мобилизует персонал фирмы на решение конкретных задач, определяет круг обязанностей по реализации целей организации, устанавливает взаимосвязи между производственными и управленческими подразделениями;

3. Формирует мотивационный механизм поведения персонала в целях обеспечения полноценной отдачи от каждого работника и слаженной работы всего коллектива;

4. Организует инновационный процесс с целью постоянного обновления материально-технической базы предприятия и повышения конкурентоспособности его продукции;

5. Поддерживает коммуникационную деятельность в управлении организацией;

6. Создает систему контроля, устанавливает нормы деятельности, определяет единицы измерения, регистрируя показатели, ориентированные на деятельность всей организации и конкретного работника; анализирует и

оценивает достигнутые результаты, информируя о них заинтересованные подразделения;

7. Способствует росту деловой карьеры персонала организации, создавая необходимые условия для его профессионального и социального развития.

Деятельность любого менеджера тесно связана также с выполнением им сквозных управленческих функций, присущих любой организации. Роль менеджера – это набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретной должности. Именно должностное положение обуславливает его служебное поведение. При этом личность менеджера может влиять на то, как он исполняет свою роль, но ее содержание остается неизменным и предопределенным заранее должностными обязанностями. Можно назвать множество ролей, которые менеджер берет на себя в различные периоды деятельности. Наиболее часто их классифицируют в плане крупных категорий: роли, связанные с принятием решений; информационные и межличностные.

Конкретные роли менеджера в организации непосредственно связаны с реализацией решений по всем рассмотренным базовым направлениям деятельности, его полномочиями и статусом. Они делают менеджера центром сосредоточения информации и обуславливают необходимость исполнения им всех названных и других, не указанных ролей. Все роли, вместе взятые, определяют объем и содержание работы менеджера независимо от характера конкретной организации и влияют на знания, качества, умения и навыки, которые необходимы ему для успешной работы.

Реализуя базовые направления деятельности и выполняя конкретные функции, менеджеры имеют дело с постоянным потоком решений по каждой из них. Необходимость принятия и реализация решений, таким образом, пронизывает все, что делает менеджер. Для успешного выполнения сложной и ответственной работы менеджеру необходимы специальные знания и способность рационально их использовать в повседневном управлении. Совокупность знаний, умений и навыков целесообразно обосновать важнейшими видами управленческой деятельности менеджера в организации и его ролью в данном процессе на основе требований к современному менеджеру.

Требования, предъявляемые к современному менеджеру, предполагают наличие у него, прежде всего, высокого профессионализма и компетентности. Руководитель должен досконально знать дело, которым занимается, быть высококлассным специалистом. У него должны быть одновременно качества и администратора, и лидера. Ему необходимо учитывать баланс интересов всех сторон, участвующих в совместном бизнесе. Он должен быть коммуникабельным, обладать воображением стратега. Его интеллектуальные горизонты должны быть широкими, моральные стандарты – высокими. Он должен понимать природу управленческого труда и процессов менеджмента, знать свои должностные и функциональные обязанности, способы достижения целей и обеспечения роста эффективности работы организации, уметь использовать современную информационную технологию и средства коммуникации, необходимые в управленческом процессе, владеть искусством управления людьми и налаживания внешних связей. Менеджеру очень важно

обладать способностью к правильной самооценке, уметь делать правильные выводы и непрерывно повышать квалификацию: накапливать знания и совершенствовать умения и навыки. Таким образом менеджер должен работать с подчиненными так, чтобы они прониклись пониманием нужности дела, которым заняты. Он должен уметь объяснить подчиненным стратегию организации, убедить их в видении реалистичности его перспектив.

Менеджер является ключевой фигурой в системе управления персоналом.

Список использованных источников

1. Современные проблемы теории и практики управления персоналом // Центральная Научная Библиотека. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.0ck.ru>

2. Купцова А.С., Родин Д.В. Примеры актуальных проблем управления персоналом на современном этапе // <http://www.unn.ru>. Источник: "Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов", [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.innoros.ru/innovacii/kadrah/aktualnye-problemy-upravleniya-personalom>

ПОДБОР И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Чёрная Валерия

МОУ «Гимназия № 92, г. Донецка»

Научный руководитель: Пивовар О.С.

Основные вопросы управления персоналом.

1. По каким значительным критериям должен осуществляться результативный подбор персонала?

2. Какая система управления персоналом наиболее эффективна и обеспечивает самые продуктивные результаты деятельности?

3. Каковы основные ошибки, допускаемые лицами, занимающими руководящие должности и/или выполняющими роль управляющего звена в разных видах коллективов?

Главная задача специалиста по подбору кадров – навык нахождения в претендентах на должность таких качеств, как:

а) компетентность в выбранной области деятельности;

б) владение именно теми способностями и умениями, наличие которых требуется в данной области;

в) заинтересованность (имеется в виду не только материальная) к выбранной профессии.

Основным «кредо» мыслящего руководителя является быть компаньоном для своих служащих. Тирания может быть полезной на пути к руководящей должности, но крайне неэффективна для того, чтобы добиться признания среди служащих. Служащий хочет занять место плохого руководителя, но не хочет занять место хорошего, поскольку именно последний создаёт комфортные и благоприятные условия для продуктивной деятельности.

Резкое установление своих новых порядков по пришествии в чужой коллектив в роли руководителя может чрезвычайно негативно сказаться на репутации в данном коллективе. Излишняя строгость по отношению к служащим провоцирует презрение и недоверие с их стороны к начальству. Слишком яркое подчёркивание факта владения властью руководителем означает злоупотребление полномочиями вышестоящего звена, а, следовательно, также может способствовать разжиганию нежелательного отношения к руководству.

Как решать проблемы такого рода?

1. Акцентирование внимания подчинённых на равенстве и одинаковой ценности всех служащих (буквально – от гендиректора до уборщицы).

2. Обеспечение своевременного устранения недовольств в коллективе, в т. ч. проявляющихся по причине возникающих технических неполадок или неэффективности используемого оборудования.

3. Создание наиболее дружелюбной рабочей среды, сплочение коллектива.

4. Установление доверительных отношений между руководством и персоналом.

Основное и исключительно необходимое условие – это умение руководителя найти способ заинтересовать своих подчинённых в том, чем они обязаны заниматься. В ход здесь могут идти почти любые ухищрения, так как в случае успешно проведённой кампании по привлечению служащих к работе сами служащие будут только в плюсе, поскольку преимущественно именно уровень их рабочей продуктивности определяет их з/п.

В большинстве коллективов достаточно одного лишь «пряника», однако в некоторых ситуациях необходимо и применение «кнута», чтобы не терять авторитет и уважение в глазах подчинённых. В противном случае персонал перестаёт воспринимать руководство, как субъект, обеспечивающий их трудоустройство и материальное благосостояние. Тем не менее, злоупотребление т. н. образом «плохого полицейского» также нежелательно. Поскольку может спровоцировать недоброжелательное отношение (а в частных случаях даже презрение и ненависть) к руководству.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Чёрненькая Елена

Горловский лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Модернизировать либо менять? Этот риторический вопрос решается экономическими расчетами и сопоставлением затрат и выгоды с расчетом на несколько лет вперед. Обычно модернизацией технологии занимаются непрерывно, а кардинальные технологические перемены происходят на предприятиях через каждые 30-40 лет. После того как выбрали вид модернизации, предстоит решить следующую важную задачу - определить состав технологического оборудования.

Для руководителей предприятий, технических директоров, директоров производств, главных инженеров и механиков как никогда актуален вопрос реконструкции и технической модернизации производства на предприятиях. Целью модернизации предприятий выступают: выпуск новой продукции, либо продукции с улучшенными характеристиками; повышение эффективности технологического оборудования; сокращение трудоемкости производственных процессов и, как следствие, оптимизации численности операционного персонала; сокращение длительности производственного цикла изготовления продукции; сокращение потерь (производительных и непроизводительных); сокращение себестоимости изделия (за счет применения прогрессивных технологий, материалов, экономии энерго- и трудовых ресурсов).

Под выбором состава технологического оборудования подразумеваются: выбора новой технологии или модернизации существующей; выбора состава технологического оборудования.

Для успешного выполнения проекта модернизации необходимо решить следующие задачи:

- сделать план-график;
- составить грамотное техническое задание; сформировать бюджет модернизации из пяти частей: капитальные затраты; расходы на логистику; нематериальные расходы; мотивационный фонд рабочей группы (обязательное условие успешности проекта); накладные расходы;
- спрогнозировать финансовые возможности предприятия с учетом внутренних и внешних показателей; сформировать рабочую группу по проекту модернизации на основе не только умений, но и психологической совместимости сотрудников;
- разработать и утвердить бизнес-процесс, регламент, показатели оценки вклада каждого участника, а также порядок, сроки и формы отчетности рабочей группы;
- еженедельно контролировать и регулировать творческий процесс (посредством нематериального и материального стимулирования).

Последовательное решение подобных задач является одним из важных факторов успеха мероприятий, посвященных модернизации предприятий.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

Черняева Александра

МОУ «Школа № 52 г. Донецка»

Научный руководитель: Попова Ю.А.

Менеджер по персоналу – профессия на сегодняшний день весьма востребованная. Большинство руководителей крупных компаний понимают, что эффективная работа человеческого ресурса - важнейший фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие персонала должны осуществляться высококлассным специалистом, знающим технологии работы с

коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения приоритетных для предприятия задач.

Менеджер по персоналу (HR-менеджер) – специалист, отвечающий за формирование кадровых ресурсов в организации.

Профессия HR-менеджера (HR расшифровывается как Human Resources – человеческие ресурсы) относительно молодая, пришла в 1990-х годах и заменила так называемых “кадровиков”. Рекрутинг и делопроизводство лишь малая доля обязанностей менеджера по персоналу. Современный HR-менеджер - это стратегический управленец, в его обязанности входит формирование кадровой политики предприятия, в которую входит разработка системы обучения персонала, поддержание здорового психологического климата в коллективе, мотивация сотрудников. Менеджер по персоналу относится к категории руководителей. Его главная задача - обеспечение эффективности работы человеческого ресурса. От деятельности HR-менеджера во многом зависит успех предприятия.

В крупных компаниях существуют целые отделы или департаменты по управлению персоналом, в которых работают несколько сотрудников. У каждого специалиста свои конкретные задачи: рекрутинг, делопроизводство, обучение и т.д. Обычно возглавляет кадровую службу HR-директор или Директор по персоналу. В маленьких компаниях кадровыми вопросами обычно занимается один специалист, в задачи которого входят те же вопросы что у HR-менеджеров крупных фирм, только в меньших масштабах.

Подбор персонала является важнейшей частью работы HR-менеджера. Требования к кандидатам на ту или иную должность либо разрабатываются совместно с менеджером по персоналу, либо доводятся до него руководством компании. В первом случае, разумеется, менеджеру проще качественно выполнять возложенные на него обязанности, так как он четко понимает, какие деловые и личные качества нужны соискателю для успешной трудовой деятельности.

Если требования к кандидату разработаны без участия HR-специалиста, возможны определенные сложности, связанные с тем, что ожидания от соискателя у менеджера по персоналу и руководителя могут отличаться.

Эффективный и быстрый поиск необходимого специалиста – еще одна важнейшая обязанность, возложенная на HR – менеджера. Обладатели востребованных или редких профессий, имеющие высокий уровень навыков и умеющие эффективно работать в коллективе - вот те сотрудники, поиском которых занимается менеджер по персоналу.

Однако, функциональные обязанности HR-менеджера не ограничиваются поиском и подбором сотрудников. Создание единого коллектива, разработка принципов эффективного стимулирования, совершенствование навыков имеющихся кадров – всем этим должен заниматься эффективный менеджер по персоналу. Быстрое и комфортное встраивание нового сотрудника в сложившийся коллектив – также его забота.

Обязанности по контролю за исполнением трудового законодательства, недопущению текучки кадров, поддержанию в коллективе нормальной рабочей атмосферы также ложатся на плечи менеджера по персоналу.

Основная сложность профессии связана с тем, что HR – менеджер, с одной стороны, должен подбирать соответствующие кадры и повышать эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, но, с другой стороны, зачастую не наделен необходимыми для исполнения этих функций полномочиями и имеет лишь совещательный голос в принятии важных решений.

Соответственно, разработка новых принципов мотивации персонала, планы по проведению тренингов и курсов повышения квалификации и другие действия, направленные на совершенствование профессиональных навыков сотрудников, могут остаться нереализованными, если не найдут понимания у должностных лиц, имеющих право принимать решения по внедрению каких-либо нововведений.

Еще одна сложность работы – необходимость постоянного конструктивного общения с людьми, находящимися в состоянии конфликта или стресса. HR-менеджер обязательно должен быть хорошим психологом, уметь разбираться в мотивах и побуждениях сотрудников, сглаживать конфликты, возникающие в процессе работы. Часто также необходимо приводить к общему знаменателю реальные возможности коллектива и стремления и ожидания руководства компании.

Без подобного компромисса наладить нормальный диалог между начальством и подчиненными будет очень сложно, а разрыв между руководящим и исполняющим уровнями грозит любому предприятию большими трудностями в достижении поставленных задач. Поэтому высокая стрессоустойчивость и гибкость – качества, абсолютно необходимые на должности HR – менеджера.

Для профессионального менеджера по персоналу важны такие качества, как работоспособность и уверенность в себе. Часто им приходится принимать решения, ответственность за которые они несут в одиночестве.

HR-менеджер должен быть человеком коммуникабельным и позитивно настроенным по отношению к собеседнику.

Кадры решают всё. Старый лозунг актуален и по сей день. И именно от менеджера по персоналу зависит количество нужного персонала, его развитие и мотивация. Менеджер по персоналу – это стратег. Он должен найти способ, чтобы каждый сотрудник работал максимально эффективно. Главное – результат, а чтобы его получить, нужна серьезная мотивация. Как ее добиться и объяснить работникам, чего от них ждут – задача менеджера по персоналу. Для этого он сам должен вникнуть в суть инновации и стратегию своей компании. Кроме этого, HR-специалисты следят за уровнем квалификации штатных работников компании и способствуют росту их профессионализма. Для чего применяются различные тесты, тренинги и учебные программы.

Менеджеру по персоналу должно быть легко с людьми. Людям, в свою очередь, должно быть легко с ним. Общение не должно быть в тягость,

поскольку разговаривать придется много. Сотрудников нужно уметь выслушать, оценить особенности их поведения, суметь спрогнозировать профессиональную успешность, иногда посоветовать что-то.

Успешный HR-менеджер – это, прежде всего, коммуникабельный и проницательный человек, который умеет строить конструктивные отношения с людьми и понимать их.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Чишко Алина

ГПОУ «Докучаевский горный техникум»

Научный руководитель: Попова Л.В.

Вопрос о роли государства в экономике является одним из старейших в экономической науке. К началу XXI в. он оказался актуален и для стран с устоявшимися рыночными структурами, незыблемыми институтами частной собственности и развитой системой государственного регулирования.

Существуют две основные концепции, касающиеся этого вопроса: классическая и кейнсианская.

Представители классической теории (А. Смит, Д. Риккардо, Ж.Б. Сей) утверждали, что рыночная система является саморегулирующимся механизмом, и способна эффективно развиваться без вмешательства государства. Рынок автоматически регулирует равновесие спроса и предложения, доходы и расходы. Равенство инвестиций и сбережений устанавливается через денежный рынок. Рынок сам исправляет дисбалансы в масштабе национальной экономики, и никакого вмешательства в экономику со стороны государства не требуется.

Теория Кейнса предусматривает активное вмешательство государства в экономику для ее стимулирования, и его задачей является корректировка тех недостатков, которые присущи рыночному механизму.

Государственный аппарат может по-разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики.

Различают три модели рыночной экономики:

Американская. Экономический успех этой страны, кажется, подтверждает точку зрения, согласно которой экономика функционирует наилучшим образом, когда государство дает возможность компаниям и частным лицам самостоятельно добиваться успеха - или терпеть неудачи - в зависимости от их заслуг на открытых рынках в условиях свободной конкуренции. Позже, когда рынок США стал превращаться в хаос, правительство взяло борозды правления в свои руки, наладив поступление денежных потоков, защитив страну от развала. После, государство брало в свои руки лишь отдельные части экономики, занимаясь протекцией.

Ежегодно государство издает новые регулирующие правила, занимающие тысячи страниц и часто содержащие подробнейшие указания относительно того, что предприниматели могут делать, а что - нет.

Шведская. В основе шведской модели лежат рыночные отношения на конкурентных началах с активным использованием государственного регулирования. Основными целями шведской модели являются: поддержание высокой и стабильной занятости, быстрый экономический рост, выравнивание доходов населения, поддержание регионального экономического равновесия, достижение стабильности цен. Государственное регулирование здесь осуществляется прежде всего через регулирование трудовых отношений на общенациональном уровне (например, установление тарифных ставок) и через государственную собственность на предприятия, обеспечивающие воспроизводство рабочей силы и формирование ее стоимости.

Японская модель государственного регулирования основана на убеждении, что именно экспорт является основой экономического роста, что определенные отрасли экономики нужно выделять и поддерживать, чтобы они могли обеспечить рост экономики и уровня жизни людей.

В Японии государство активно вовлечено в процесс экономического развития страны. Государственное вмешательство отвечает насущным задачам японской экономики на всех этапах ее развития. Государство разрабатывает стратегии развития, определяет отраслевые приоритеты, широко применяет на практике меры стимулирования экспорта и защиты от зарубежных конкурентов. Главная задача политики Японии остается неизменной уже многие годы: частный бизнес и государство совместно работают над повышением международной конкурентоспособности страны. Министерство экономики, торговли и промышленности выполняет функции централизованного управления (этого нет в странах Западной Европы и США), выбирает наиболее важные направления инновационной деятельности, координирует государственную и частную стратегии развития, обеспечивает взаимодействие всех участников этого процесса.

Экономика России, на сегодняшний момент, довольно сильно зависит от государственной политики. За последние 14 лет, с 2002 по 2016 год, государство РФ инвестирует огромные средства во все отрасли страны, особо это видно на фоне судостроения, авиастроения и машиностроения.

Именно благодаря умелым действиям правительства на сегодняшний момент Россия получает свой доход не из экспорта полезных ископаемых, а из экспорта собственной продукции. Доля государства в экономике велика и составляет около 18% от всех работающих граждан страны. Это позволяет мягко регулировать ценообразование во многих сферах производства. Благодаря экономическим и правовым функциям государства, уровень налогообложения составляет не больше 30%. Государство РФ выполняет экономическую, социальную, культурно-воспитательную, охранную функции. Т.е. столп экономики России — это ее государство. Особо это стало заметно на фоне кризиса 2008-2009 года и санкций 2014-2016 года. В этот период государство активно поддерживало бизнес и предоставляло льготные кредиты и

займы. Многие компании таким образом выжили или остались на плаву до реорганизации. Если подвести итог, то можно сказать, что сейчас государственный сектор в России поддерживает всю экономику. Экономика РФ не совсем зрелая и для ее поддержания необходимо и государственное вмешательство, что на данном этапе играет только на руку стране.

Государство все равно будет наблюдать и контролировать экономику страны. Все это необходимо для сглаживания инфляции, создания равных условий ведения бизнеса и недопущения развития монополий. Также, государство регулирует баланс доходов. Так государственный аппарат заботиться об инвалидах, пенсионерах, стариках и малоимущих. Государство поддерживает все неприбыльные отрасли, которые не может или не хочет, ввиду убыточности, поддерживать частный сектор.

РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ И СПОСОБНОСТЕЙ ЛЮДЕЙ

Шарапова Мария

МОУ «Школа №21 города Донецка»

Научный руководитель: Носенко Д.М.

Способности - это индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого. Это особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения деятельности. Многие способности формируются в детском возрасте, поэтому развитие способностей ребенка имеет особое значение. Чем больше у ребенка развиты способности, тем проще ему справляться с различными задачами. У каждого человека есть общие способности, такие как интеллект, креативность, обучаемость, которые помогают человеку адаптироваться в мире, получать, перерабатывать и хранить новую информацию, использовать социальный и практический опыт в практической деятельности.

Кроме этого имеются специальные способности, проявляющиеся в одном каком-то виде деятельности, например, художественные, музыкальные, литературные, математические, организаторские. В основе развития способностей, по мнению Теплова Б.М., лежат врожденные особенности – задатки. Задатки - это некоторые генетически определенные (врожденные) анатомо-физиологические особенности нервной системы, составляющие природную основу формирования и развития способностей. Возникая на основе задатков, способности развиваются в процессе и под влиянием деятельности, которая требует от человека определенных способностей. Вне деятельности никакие способности развиваться не могут. Ни один человек, какими бы задатками он не обладал, не может стать талантливым математиком, музыкантом или художником, не занимаясь много и упорно соответствующей деятельностью.

Развивать свои таланты человек должен еще в раннем возрасте. Однако я, как один из представителей подростковой группы, столкнулась с проблемой реализации своих способностей. Проблема выбора будущей профессии всегда

будет актуальна, а ваш выбор, естественно, должен учитывать ваши способности и уровень их развития. Мы провели исследование Основные направления самореализации на данном этапе – самооценка, самоотношение, определение социальной принадлежности, самоутверждение среди сверстников, развитие самосознания. Психологические барьеры их осуществления отразили такие характеристики, как компетентность во времени, автономность, самоуважение, сензитивность: прослеживается выраженная неоднородность выборки – вариативность результатов от 12 до 100 баллов. При этом у большинства школьников результаты в диагностике от 87 до 100 баллов, что, по мнению автора методики, свидетельствует о неадекватной самооценке. Этот факт, по-видимому, обусловлен нестабильностью, неустойчивостью оценки характеристик, наиболее значимых для реализации базовых возрастных потребностей – в индивидуализации, в самоуважении, в самостоятельности, в социальной интеграции. Результаты старшеклассников отражают противоречие между стремлением к осуществлению этих потребностей и недостаточным условием развития тех характеристик, которые определяют ее личностный и операциональный аспекты психологической готовности к самореализации в этих направлениях: компетентности во времени, автономности, креативности, самопринятия, синергии, восприятия личности старшеклассников. Эти задачи усложняются у учащихся 11 класса.

Но по данным исследования, нет выраженных статистически значимых различий по компетентности во времени, синергии, прогнозированию и целеполаганию – между учащимися 9 и 11 классов; прослеживается лишь изменение уровня развития по планированию и самоконтролю. На основе результатов исследования можно сделать вывод о том, что для большинства выпускников характерен уровень развития основных составляющих способности к самореализации и самоуправлению, не обеспечивающий успешного решения сложных задач данного возраста – личностное и профессиональное самоопределение, поиск смысла жизни, целеполагание и самокоррекция. Для проверки предположения, что этот уровень не соответствует возможностям старшеклассников, в одиннадцатых классах проведено пилотажное исследование «зоны ближайшего развития» испытуемых: групповые и индивидуальные консультации по результатам диагностики, «круглые столы» и творческие задания по темам: «Человек как саморазвивающаяся система», «Самоуправление личности», «Человек как творец самого себя и своей жизни» и т. п. Качественный анализ результатов подтвердил рабочую гипотезу – недостаточный уровень психологической готовности старшеклассников к самореализации обусловлен прежде всего тем, что для большинства выпускников характерна слабая внутренняя мотивация саморазвития и низкий уровень развития психологической культуры.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Шаталова Полина

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

После приобретения Донецкой Народной Республики статуса суверенного, демократического государства в корне изменилась система социальной защиты населения.

В 2015 году был принят Закон Донецкой Народной Республики «Об основах общеобязательного социального страхования», которым установлены основные принципы и общие правовые, финансовые и организационные основы общеобязательного социального страхования граждан в Донецкой Народной Республике.

Положительными сторонами новых экономико-правовых отношений в социальной сфере является персонификация взносов и страховая солидарность. Институт социального страхования, с одной стороны, связан с компенсационным характером страховых взносов, которые базируются на принципе соблюдения обязательной эквивалентности прав страховщиков, а с другой – гарантирует каждому застрахованному лицу, в случае наступления страхового случая, соответствующий размер помощи и услуг.

Что касается самой системы социальной защиты, то для ее реформирования необходимо рассмотреть состояние социального страхования и делать шаги по усовершенствованию данного института.

Отечественный и зарубежный опыт в отрасли социально страхования подтверждает, что по сравнению с другими формами коллективного социального обеспечения этот институт имеет существенные преимущества, которые прежде всего проявляются в том, что организацией профилактики здоровья, денежными выплатами занимаются специализированные учреждения, страховые платежи имеют целевой характер, который защищает их от своевольных решений страховщика или государственных органов.

Система социального страхования Донецкой Народной Республики должна обеспечить надежную финансовую базу для экономической защиты населения в случае наступления безработицы, временной нетрудоспособности, беременности и родов, рождения ребенка, несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, старости и других случаев, предусмотренных законодательством, за счет страховых взносов работодателей и застрахованных лиц.

Функциональная нечеткость теоретических форм страховых платежей постоянно восстанавливает проблему финансовой нестабильности системы обязательного социального страхования.

Таким образом, актуальными вопросами реформирования системы социального страхования, а значит и системы социальной защиты, являются усовершенствование актуарных расчетов. Их доработка, принятие и реализация

обуславливают потребность решения комплекса методологических, правовых и организационных заданий относительно оценки страховых рисков.

Итак, реформирование системы социального страхования целесообразно совершать на основе:

- четкого определения источников и размеров финансирования по разным видам социального страхования;
- уничтожение дублирования функций;
- централизации и упорядочения сбора страховых взносов;
- усовершенствование методов контроля и повышение роли социальных партнеров в управлении социальным страхованием;
- сохранение государственных социальных гарантий;
- создание экономических предпосылок роста заработной платы как наиболее важного фактора развития социального страхования.

Эффективное реформирование системы социального обеспечения позволит во многом решить его главные вопросы. В последние годы стратегическим заданием реализации политики социальной защиты населения был совершен переход на адресное предоставление социальной помощи.

В условиях рынка переход к принципу адресности должен осуществляться вместе с процессом замены натуральных льгот на целевые денежные выплаты-компенсации.

Замена льгот на денежную компенсацию предусматривает предыдущую инвентаризацию льгот, создание специального реестра определенной категории граждан, которые нуждаются в государственной социальной помощи, где определены такие характеристики как состав семьи, доходы, состояние здоровья, жилищные условия.

На основе такой информации можно предоставлять адресную помощь, которая будет иметь характер индивидуализированной по размеру денежной компенсации.

На современном этапе экономического развития проблема социальной защиты населения не уменьшается. Для создания соответствующей законодательной базы актуарных расчетов и усовершенствования действующей системы Народным Советом ДНР принимаются законы.

На сегодняшний день ситуацию, которая сложилась в социальной сфере, нельзя назвать удовлетворительной. Донецкая Народная Республика имеет отрицательную эластичность социальных расходов относительно номинального роста ВВП.

Преодоление застойных явлений в социальной сфере совершается медленными темпами. Из отдельных основных социальных показателей (образование и социальная защита) наблюдается отставание от динамики роста ВВП и сводного бюджета.

Дальнейшее консервирование ситуации, которая складывается, не дает возможности обеспечить на протяжении следующего десятилетия надлежащий уровень жизни населения Донецкой Народной Республики и восстановить демографический потенциал. Для достижения улучшения условий жизни людей

необходимо находить не только внешние инвестиции, а и восстанавливать и приводить в действие внутренние факторы социального развития.

Необходимо усовершенствовать методологию формирования социально ориентированной бюджетной политики страны. Для этого необходимо:

- оптимизировать механизм регулирования социальных затрат благодаря расширению поля социальных показателей и включению их в систему макроэкономических индикаторов;

- перейти от отдельного определения объемов финансирования социальных расходов по отдельным направлениям к формированию их в социальном блоке бюджета;

- составлять проекты региональных социальных бюджетов с учетом межрегиональных связей.

Необходимо создать качественно новые механизмы активизации социальной политики в отрасли заработной платы и доходов населения, направленные на создание экономики эффективного спроса, повышение роли человеческого фактора.

Общей проблемой отраслей социальной инфраструктуры является создание современной модели экономического развития на основе маркетинговых стратегий и формирование многоканальных систем средств. Вместе с этим реформирование каждой отрасли имеет свои особенности.

Итак, система социальной защиты Донецкой Народной Республики требует коренного реформирования. Отдельные усовершенствования не способны решить эту важную и сложную проблему.

Необходимость и правовые основания демократических основ защиты граждан требуют, чтобы социальная политика государства приобретала характер органичной составляющей экономических реформ, и совершались в соответствии с мировыми процессами.

Список использованных источников

1. Антонов А.Л. Социальная защита населения и предоставление ему управленческих услуг органами местного самоуправления//Теория и практика государственного управления. – 2006. - №1. – С. 132-136.

2. Берданова О. Нормативно-правовые аспекты реформирования системы социальной защиты населения//Вестник УАГУ. – 2012. - №3. – С. 302-306.

3. Гныбиденко И.Ф. Инновационная модель системы социальной защиты населения//Проблемы науки. – 2009. - №9. – С. 7-12.

4. Дорогань В.К. Проблемы и перспективы усовершенствования социальной защиты населения//Региональные перспективы. – 2010. - №1. – С. 59-62.

5. Кульчицкий В. Новое в социальной защите//Справочник кадровика. – 2013.

ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Шахраманян Кристина

МОУ «Школа №21 города Донецка»

Научный руководитель: Носенко Д.М.

Ценности – это относительно устойчивое, социально обусловленное избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных общественных благ. Система ценностей человека является «фундаментом» его отношения к миру.

Существуют такие ценности, которые являются практически основными в любой сфере деятельности. Именно падение значимости этих ценностей всегда вызывает в нормальном обществе серьезное беспокойство.

Существуют и признаются такие вечные ценности: ответственность, любовь к искусству, любовь к людям, вера, семья, трудолюбие, добро, справедливость, милосердие, уважение к старшим. Но им в последнее время противопоставляется любовь к комфорту, материальному богатству, эгоизму, стремлению к власти. В связи с возникновением этого противостояния у молодого человека возникает проблема выбора собственных жизненных принципов и приоритетов, формируется новое представление и отношение к истинным ценностям.

Сейчас молодые люди на одну из первых позиций ставят материальное благополучие, предпочтение отдано не духовным и нравственным ценностям, а материальному благополучию, как некому стимулу жизненной активности.

Цель зарабатывания денег может достигаться любым доступным способом, а такие жизненные принципы, как «лучше быть честным, но бедным» и «чистая совесть важнее благополучия» уходят в прошлое, и остаются – «ты – мне, я – тебе», «успех – любой ценой». Молодые люди на первое место ставят независимость и карьеру, достижение высокого статуса.

Отношение к близким людям приобретает корыстный характер. Эгоистичный настрой «сам за себя» выше гуманных отношений, взаимопонимания, взаимоподдержки и взаимопомощи. Современная молодежь проходит свое становление в очень сложных условиях ломки многих старых ценностей и формирования новых социальных отношений. Отсюда растерянность и пессимистический настрой общества, неверие в будущее, что приводит к экстремизму и бунтам. Также продолжает стремительно падать ценность умственного труда, образования и знаний. Образование рассматривается в первую очередь как возможность получить хорошее место работы, а уже потом – как средство получения новых знаний.

На формирование этих ценностей экономические и социальные изменения. Появляются новые ценностные ориентации, разрушаются старые идеалы, традиции и формулируется новый тип личности. Общество, среда обитания с их стихийными, хаотичными, неписанными требованиями и принципами изменяют, часто просто уродуют взгляды еще не до конца сформировавшейся личности. Ценности современной молодежи находятся в состоянии диссонанса.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ

Шевцова Анастасия

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Шевченко В.А.

Актуальность темы исследования обусловлена потребностями оптимального формирования и эффективной реализации трудового потенциала в сложный период выхода Республики из системного кризиса, её экономического, политического и духовно-нравственного обновления в непростое военное время. Молодёжь является активным субъектом реформационного процесса, представляет один из важнейших компонентов трудового потенциала развивающегося общества. Состояние трудового потенциала, его использование во многом зависит от отношения государства к молодёжи, от того, какой по своему содержанию, направлению, способам реализации является молодёжная политика.

Трудовой потенциал личности - это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Трудовые ресурсы - это часть населения Донецкого региона, которая имеет необходимое физическое развитие, здоровье, образование, профессиональные знания и квалификацию для занятия общественно полезной работой. Трудовые ресурсы считаются главной продуктивной силой общества. Численность трудовых ресурсов зависит от естественного прироста, возрастной структуры, а также миграции населения.

В одних городах Донбасса имеются значительные резервы трудовых ресурсов, а в других ощущается их недостаток при благополучных показателях в целом по региону. Наблюдаются также различные направления и интенсивность миграционных процессов, что в свою очередь в одних городах положительно, а в других отрицательно сказывается на половозрастной структуре населения. Экономический кризис, военный конфликт, изолирование Донецкой Народной Республики привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с Донца. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие - возобновляют работу.

Подобная нестабильность и спровоцировала безработицу, повлияла на спрос предложения на рынке труда в Республике, вызвало понижение зарплат. Но особенно сложно сегодня, найти постоянную работу молодёжи и вчерашним выпускникам с высшим образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность. Только по официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2016 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодёжь в возрасте до 35 лет. Кроме того за этот период только 8 785 человек из 34, 9 тысяч безработных нашли постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения привлекается для работ временного характера с минимальной оплатой труда. И это только статистика, которая не всегда точно

раскрывает полный масштаб проблемы. В действительности, ситуация с трудоустройством в ДНР намного плачевнее.

Учитывая, что сегодня в ДНР существует проблема безработицы, а найти постоянную работу не могут даже трудящиеся с большим опытом работы за плечами, едва ли рынок труда готов освободить лишнюю вакансию для молодых специалистов. Кроме того, специалисты с непризнанными дипломами ДНР не могут получить работу за пределами Республики и остаются заложниками ситуации, поэтому вынуждены искать работу только на рынке труда ДНР.

Кроме того, конъюнктура рынка труда непостоянна. Сегодня новое поколение абитуриентов пытается занять опустевшую нишу в профессии и поступает на востребованные специальности. Но со временем спрос и предложение на рынке труда могут кардинально измениться. Например, по данным Минздрава ДНР только на апрель текущего года, число студентов в профильных учебных учреждениях уже превысило «госзаказ» почти втрое. В этот период на младшего специалиста (фельдшера, медсестру, акушера, фармацевта, зубного врача, рентген - лаборанта и пр.) уже обучались около 923 студента, при госзаказе на 375 человек. А это значит, что к концу обучения, «Центр занятости ДНР» может получить новую волну невостребованных специалистов. Но хочется верить в лучшее, что со временем все нормализуется и все будет хорошо.

Таким образом, степень использования трудового потенциала молодёжи связана с рядом проблем: низкие значения показателей творческого и когнитивного потенциалов вследствие недостаточного внимания управляющих структур к этому вопросу; уровень безработицы среди молодёжи выше, чем у населения в целом из-за отсутствия опыта и несоответствия профессионального профиля выпускников требованиям рынка труда.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что существует настоятельная потребность в формировании молодёжной политики, направленной на повышение качества трудового потенциала и его комплексного сбалансированного развития и использования.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – СПЕЦИАЛЬНОСТЬ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Шипилова Мария

МОУ «УВК №16 г. Донецка»

Научный руководитель: Позднякова А. В.

В современной науке и практике менеджмента происходит постоянный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области управления человеческими ресурсами как ключевым и стратегическим ресурсом деловых организаций[1].

Управление персоналом — область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом,

способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организации.

В современном подходе к определению делается акцент на вкладе персонала, удовлетворенного работой, в достижение корпоративных целей, таких, как лояльность потребителей, экономия издержек и рентабельность. На смену противоречивым отношениям между работодателями и наемными работниками пришла атмосфера сотрудничества [2].

На данный момент можно выделить и занести в таблицу 1 следующие отличия понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»:

Таблица 1

Отличия понятий «управление персоналом»
и «управление человеческими ресурсами»

| Управление персоналом | Управление человеческими ресурсами |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Реактивная, вспомогательная роль – Акцент на выполнение процедур – Специальный департамент – Сосредоточение на потребностях и правах персонала – Персонал рассматривается как издержки, которые необходимо контролировать – Конфликтные ситуации регулируются на уровне топ-менеджера – Согласование оплаты и условий труда происходит в ходе коллективных переговоров – Оплата труда определяется в зависимости от внутренних факторов организации – Вспомогательная функция для других департаментов – Содействие переменам – Постановка коммерческих целей в свете последствий для персонала – Негибкий подход к развитию персонала | <ul style="list-style-type: none"> – Проактивная, инновационная роль – Акцент на стратегию – Деятельность всего менеджмента – Сосредоточение на требованиях к персоналу в свете целей бизнеса – Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать – Конфликты регулируются лидерами рабочих групп – Планирование человеческих ресурсов и условий занятости происходит на уровне руководства – Устанавливается конкурентная оплата труда и условия занятости для того, чтобы опережать конкурентов – Вклад в добавочную стоимость бизнеса – Стимулирование перемен – Полная приверженность целям бизнеса – Гибкий подход к развитию персонала |

Задачи системы управления персоналом [4]:

- 1) обеспечение предприятия заинтересованными в работе квалифицированными кадрами;
- 2) максимальное использование способностей и мастерства персонала;
- 3) повышение уровня удовлетворенности трудом у сотрудников;
- 4) сохранение хорошей атмосферы в компании;
- 5) развитие эффективных способов повышения квалификации персонала;

- б) возможность своевременного продвижения кадров по службе;
- 7) поднятие творческой активности работников;
- 8) организация приемлемых условий труда.

Структура системы управления персоналом: элементарная, линейная, функциональная. Методы управления персоналом — это способы воздействия на коллективы отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации [3].

Традиционно выделяют три группы методов управления персоналом:

- административные – основываются на дисциплинированности персонала и привлечению его к ответственности;
- экономические – основываются на обеспечивании функционирования и развития организации, мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата;
- социально-психологические – используется социальный механизм управления, т.е. социальные потребности персонала, система взаимоотношений внутри коллектива и прочее.

Менеджер по персоналу — профессия молодая. Как разновидность деятельности менеджера она зародилась в конце прошлого века [5]. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области промышленной социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Если до этого кадровая работа была функцией руководителей, занимающихся учетной, контрольной и распорядительской деятельностью, то возникновение управленческой (штабной) функции, существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы [1].

Список использованных источников

1. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. — 1999.
2. Дэйв Ульрих. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации = HumanResourceChampions: TheNextAgendaforAddingValueandDeliveringResults. — М.: «Вильямс», 2006. — С. 304. — ISBN 0-87584-719-6.
3. Ларри Боссиди, Рэм Чаран. Исполнение. Системадостиженияцелей = Execution: The Discipline of Getting Things Done. — М.: «АльпинаПаблицер», 2012. — 328 с. — ISBN 978-5-9614-1980-1.
4. Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих, Брайан И. Беккер. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегияипроизводительность = The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. — М.: «Вильямс», 2007. — С. 304. — ISBN 1-57851-136-4.
5. НеларинКорнелиус. HR-менеджмент. — Баланс Бизнес Букс, 2005. — С. 520. — ISBN 966-8644-20-0.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС-ИНКУБАТОР КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Шкиндер Василий

МОУ «Многопрофильный лицей №1 г. Донецка»

Научный руководитель: Демьянова Л.Н.

Развернувшиеся процессы глобализации привели к обострению технологического соперничества на мировом рынке как средства либо сохранить лидерство, либо вырваться вперед, либо просто интегрироваться в новый миропорядок.

Повсеместно пришло осознание того, что залогом успешного развития (как экономического, так и социально-политического) является постоянное инновационное обновление.

Так, за период 1995-2003 г.г. доля предпринимательского сектора в общенациональных расходах на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) увеличились в США с 71,8 до 75%, Швеции с 74,3 до 76,1%, Японии с 70,3 до 72,7%, Германии с 66,5 до 71,3%, Франции с 61,0 до 67%, Великобритании с 65,0 до 66,0%, Южной Кореи с 73,7 до 74,5 %, Китае с 18 до 39% [1].

В экономической науке существует понятие «индекс развития человеческого потенциала», (ИРЧП), отражающий три показателя:

1. Благополучие: расширение реальных свобод человека таким образом, чтобы они могли процветать.

2. Расширение прав и возможностей, а также агентность: возможность человека и групп действовать и получать ценные результаты.

3. Справедливость: повышение социальной справедливости, обеспечение устойчивости результатов во времени, уважение прав человека и других целей общества [2].

Этот индекс выше у тех государств, экономика которых основывается на малом и среднем бизнесе, что в свою очередь, немисливо без конкуренции и инноваций. (Так, на протяжении восьми лет лидером являются Нидерланды). Поэтому понятно, что без их развития экономика нашего государства не вырвется из пут сырьевой ориентации.

Именно на долю малого и среднего бизнеса во всем мире, в странах с развитой экономикой, на долю среднего и малого бизнеса приходится до 55 процентов валового внутреннего продукта, а занято до 80 процентов работоспособного населения.

Именно средний и малый бизнес, а также новые молодые лидеры наукоемкого бизнеса играют все более активную, значительную, а иногда и решающую роль в инновационных процессах.

Основная роль науки в инновационном бизнесе состоит в создании целевых научно-технических «заделов», наличие которых позволяет сократить срок окупаемости, а их использование при создании прототипа эквивалентно увеличению интеллектуальной мощности проектной команды.

В современных условиях являются центральным звеном инновационной инфраструктуры создание и деятельность инновационных бизнес-инкубаторов.

В данном вопросе будет целесообразно воспринять опыт России.

Появившись в 1991 году в форме сервисных бизнес-инкубаторов, уже в конце 1990-х г.г. свою полноценную деятельность осуществлял первый инновационный бизнес-инкубатор в г. Тамбове.

Сегодня инновационные бизнес-инкубаторы осуществляют свою деятельность по всей территории России и имеют основными своими задачами следующие:

1. Поддержка действующих малых предприятий, содействие реструктуризации, модернизации и сбыте продукции;
2. Оказание помощи в создании новых предприятий и поддержка начинающих предпринимателей;
3. Устранение административных барьеров при создании, становлении и деятельности предприятий на рынке товаров и услуг;
4. Привлечение инвесторов для реализации инновационных бизнес-проектов малых предприятий [3].

Анализ мировой практики показывает, что в качестве генератора инноваций выступает в большинстве случаев бизнес. Однако наибольший эффект достигается при одновременном участии и государства (в том числе и при финансировании отдельных проектов проектов).

С учетом той ситуации, которая сложилась в нашем регионе, а именно потеря рынков Украины, невозможность конкурирования с производителями стран-участниц ШОС и Таможенного союза, выход один - предлагать на рынок продукцию, аналогов не имеющую. Именно поэтому, государственные программы освоения новых научно-технических рубежей — должны стать приоритетным направлением стратегий нашего государства.

При всем многообразии видов (категорий) бизнес-инкубаторов для нашего региона в современных условиях, по моему мнению, наиболее приемлемым является деятельность инновационных бизнес-инкубаторов, созданных при высших учебных заведениях, в частности при Донецком техническом университете, с привлечением других вузов, образовательных учреждений средне специального образования и учащихся 10-11 классов школ.

Список использованных источников

1. Иванова Н.И. Инновационный бизнес: основа ускоренного роста экономики Российской Федерации//Инновации №5 (92). - 2003. - С. 26-43
2. Индекс развития человеческого потенциала Информационно-аналитический портал [электронный ресурс]: режим доступа: http://www.akvobr.ru/innovacionnyi_biznes_problemy_i_prognozy.html: (дата обращения 09.03.2017 г.)
3. Ершов Е.Г. Инновационный бизнес-инкубатор в инфраструктуре поддержки малых предприятий // Экономика, Статистика, Информатика. - № 2. – 2011. – С. 55-58.

БУДУЩЕЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ НАШЕГО РЕГИОНА В РУКАХ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Шланчак Елизавета

МОУ «Школа № 44 г. Донецка»

Научный руководитель: Степаненко Т.Г.

Социальное государство может реализовать свои цели только при наличии высокоэффективной экономики. Человек, его потенциал в XXI веке становятся главной движущей силой развития экономики, концентрированным выражением национального и государственного могущества. В связи с чем, в современных условиях изучение и анализ проблем экономического положения и социального развития молодежи, подготовки к трудовой самостоятельной жизни очень актуальны.

Для стран с рыночной экономикой население представляет интерес как минимум в трех аспектах. Во-первых, из него в основном будут рекрутированы кадры, которые будут задействованы в рыночной экономике; во-вторых, из него сложится контингент потребителей товаров и услуг; в-третьих, оно образует ту социальную среду, в которой будет разворачиваться деятельность в условиях рыночных отношений.

На сегодня, ключевой задачей органов государственной власти Донецкой Народной Республики является стабильное развитие экономики государства, так как уровень экономики — это авторитет государства на международной арене, что является крайне необходимым для признания Донецкой Народной Республики, как самостоятельного независимого государства.

Граждане нашей Республики хотят жить в свободной, экономически развитой стране, со справедливыми законами, равными возможностями, независимо от социального происхождения и национальной принадлежности.

Работа по совершенствованию и развитию экономического процесса требует научно-обоснованного подхода, проведения общественных, правовых и экономических экспертиз привлекая к деятельности не только специалистов из числа научных работников и практиков в сфере экономики, права, государственного управления, но и молодых талантливых людей из числа школьников и студентов вузов.

Поэтому, в условиях быстро меняющейся реальности при построении нового государства возникает необходимость в формировании не только государственных органов, но и структур, способных объединить специалистов из разных отраслей науки, права, экономики, имеющих значительный опыт работы и положительную общественную репутацию, желающих внести свой вклад в государственное строительство.

Молодое поколение в наше время стоит перед сложным выбором. Система его ценностного мировоззрения формируется под влиянием глобального изменения политической и экономической ситуации в мире.

Другими словами можно сказать, что молодежь - это один из самых экономически пораженных социальных слоев, она лишена культурных и моральных ценностей.

Сегодня молодое поколение не только формируется в стране с «непредсказуемой историей», но и в условиях неопределенности собственного места и места своих родных в обществе в целом. Она живет в условиях повышенной социальной напряженности и нестабильности.

Мы четко осознаем, что будущее Донецкой Народной Республики в значительной степени зависит от нас, от молодежи. Каждый задумывается о своем будущем. И так хочется, чтобы оно было светлым и радостным.

На сегодняшний день существует проблема развития современной молодежи и нашего государства. По моему мнению, проблема дальнейшего развития нашей страны в том, что современная молодежь потеряла моральные ценности. То, что современная молодежь в упадке, является фактом и этим нельзя пренебрегать. Ведь молодежь - это будущее нашей страны.

Миссия школы нацелена на воспитание граждански активной личности. Школа играет определяющую роль в воспитании у молодого поколения высоких нравственных принципов, культуры демократии, патриотического чувства ответственности.

Учащиеся активно участвуют во всех общественно-политических и культурно-массовых мероприятиях Донецкой Народной Республики, школы, района.

Сегодняшнее молодое поколение, в особенности учащиеся общеобразовательных школ — это поколение, располагающее наилучшими условиями доступа к знаниям, опыту, технологиям и ресурсам для того, чтобы направить процесс экономического развития в молодом развивающемся государстве по рациональному, позитивному пути.

Следуя из этого, школьный потенциал является главным фактором экономического роста в государстве.

Таким образом, экономический потенциал образовательного процесса выступает в качестве объекта социального (в данном случае, педагогического) управления, практическое использование которого призвано способствовать достижению целей профессионального воспитания, максимально эффективной реализации воспитательной функции профессионального образования в школе.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ – ШАГ В БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Шматова Лилана

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Кондратьева А.А.

Одно из определений информационной образовательной среды формулирует ее понимание как информационную систему, объединяющую посредством сетевых технологий, программные и технические средства, организационное, методическое и математическое обеспечение, предназначенное для повышения эффективности и доступности образовательного процесса подготовки специалистов.

В Докладе ЮНЕСКО об основных направлениях деятельности в области образования и информатики после Первого Международного конгресса "Информатика и образование" указано, что важна не сама технология, а ее взаимодействие с обучением и ее роль в контексте системы образования в целом.

По мнению специалистов управления экономикой и образованием для реализации современных информационных технологий требуется:

- создать технологические условия, аппаратные и программные средства, телекоммуникационные системы, обеспечивающие нормальное функционирование сферы производства;

- обеспечить индустриально-технологическую базу для производства в рамках международного разделения труда в национальных конкурентоспособных информационных технологиях и ресурсах;

- обеспечить первоочередное развитие опережающего производства информации и знаний;

- подготовить квалифицированные кадры;

- реализовать комплексное внедрение информационных технологий в сферу производства, управления, образования, науки, культуры, транспорта, энергетики и др.

Анализ достоинств и недостатков, существующих информационных образовательных средств, и современного состояния информационных технологий и средств телекоммуникаций, позволяет сформулировать следующие принципы, на которых должны строиться проектируемые в настоящее время информационно-образовательные среды:

многокомпонентность — информационно-образовательная среда представляет собой многокомпонентную среду, включающую в себя учебно-методические материалы, наукоемкое программное обеспечение, тренинговые системы, системы контроля знаний, технические средства, базы данных и информационно-справочные системы, хранилища информации любого вида, включая графику, видео и пр., взаимосвязанные между собой;

интегральность — информационная компонента должна включать в себя всю необходимую совокупность базовых знаний в областях науки и техники с выходом на мировые ресурсы, определяемых профилями подготовки специалистов, учитывать междисциплинарные связи, информационно-справочную базу дополнительных учебных материалов, детализирующих и углубляющих знания;

распределенность — информационная компонента оптимальным образом распределена по хранилищам информации (серверам) с учетом требований и ограничений современных технических средств и экономической эффективности;

адаптивность — информационно-образовательная среда должна не отторгаться существующей системой образования, не нарушать ее структуры и принципов построения, также должна позволить гибко модифицировать информационное ядро ИОС, адекватно отражая потребности общества.

Сформулированные принципы построения информационных образовательных средств делают необходимым рассмотрение информационно-образовательной среды, с одной стороны, как части традиционной образовательной системы, а, с другой стороны, как самостоятельной системы, направленной на развитие активной творческой деятельности учащихся с применением новых информационных технологий.

Основные цели построения единого информационного пространства в образовании связаны с предоставлением принципиально новых возможностей для познавательной творческой деятельности человека. Это может быть достигнуто благодаря современному информационному и техническому оснащению основных видов деятельности в образовании: учебной, педагогической, научно-исследовательской, организационно-управленческой, экспертной и др.

Построение единого информационного пространства в образовании позволит добиться:

- повышения эффективности и качества процесса обучения;
- интенсификации процесса научных исследований в образовательных учреждениях;
- сокращения времени и улучшения условий для дополнительного образования и образования взрослых;
- повышения оперативности и эффективности управления отдельными образовательными учреждениями и системой образования в целом;
- интеграции национальных информационных образовательных систем в мировую сеть, что значительно облегчит доступ к международным информационным ресурсам в области образования, науки, культуры и в других сферах.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Шовкуненко Елизавета

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Бондаренко Т.В.

Государственная политика в экономике всегда имела и имеет большое значение для процветания любой страны. Государственная политика, как правило, зависит от прямой деятельности правительства. Главной задачей государства является контроль развития экономики со стороны правительства. Существует три основные модели государственной политики, которые различаются лишь степенью вмешательства в экономическое развитие:

- классическая
- регулирующая
- командная

Классическая модель экономической политики. Характерна для развитых стран и в своей основе представляет невмешательство в развитие экономики

внутри страны. По классическому типу экономики, государство должно заниматься лишь общими функциями: защитой территории, долгами и социальными программами.

Регулирующая экономическая политика. Суть ее в том, что 50% экономических решений зависит от собственника и столько же от вмешательства государства в экономику. Здесь государство выступает жестким регулятором экономических взаимоотношений и занимается перераспределением денежных потоков.

Командно-административная модель экономической политики. Вмешательство государства в дела бизнеса наибольшее. Правительство полностью определяет схему и законодательство ведения бизнеса. Все природные ресурсы принадлежат государству и без государственной доли в добыче или переработке компанию открыть невозможно.

Теоретические взгляды на государственное регулирование. Отношение к государственному вмешательству в рыночную экономику было различным на разных этапах ее становления и развития. В период формирования рыночных отношений в XVII и XVIII вв. существовала экономическая доктрина – меркантилизм, которая основывалась на признании безусловной необходимости государственного регулирования для развития в стране торговли и промышленности. В конце XVIII в. на смену меркантилизму пришли идеи экономического либерализма, которые негативно оценивали государственное вмешательство в экономику .. Переворот в классических воззрениях на рыночную экономику совершил английский экономист Дж. М. Кейнс. Согласно идеям «кейнсианской революции», была доказана невозможность самоисцеления экономического спада, необходимость государственной политики как средства, способного уравнивать совокупный спрос и совокупное предложение, выводить экономику из кризисного состояния, способствовать ее дальнейшей стабилизации.

В XX в. важнейшей составляющей успеха стран, явилась регулирующая роль государства.

Задачи, которые стоят перед государством в рыночной экономике:

- создание и регулирование правовой основы функционирования экономики; антимонопольное регулирование;
- проведение политики макроэкономической стабилизации;
- воздействие на размещение ресурсов;
- деятельность в сфере распределения доходов.

Формы регулирования экономики государством.

1. Прямое вмешательство:

- через расширение государственной собственности на материальные ресурсы,
- законодотворчество и управление производственными предприятиями.

2. Косвенное вмешательство:

В зависимости от целей вмешательства меры экономической политики могут быть направлены на:

- стимулирование капиталовложений и восстановление
- равновесия между сбережениями и инвестициями;
- обеспечение полной занятости;
- стимулирование экспорта и импорта товаров, капиталов и рабочей силы;
- воздействие на общий уровень цен в целях его стабилизации и цены на
- некоторые специфические товары;
- поддержку устойчивого экономического роста;
- перераспределение доходов;

Функции регуляции экономики государства.

1. Юридическая. Самым первым и самым важным шагом для стабильного развития экономики является нормативно-правовая база. Правительство занимается развитием правовой системы, определяет права и обязанности, создает законы, таким образом, влияя на экономику

2. Стабилизационная. Здесь правительство использует все свои бюджетно-налоговые и денежные возможности. Главными задачами этой функции постоянная поддержка отраслей экономики, уменьшение инфляции, стабилизации курса национальной валюты, уменьшение уровня безработицы и регулирование цен на социально значимые группы товаров.

3. Социальная. Главными аспектами этой функции является перераспределение финансов между слоями общества, защита незащищенные слоев общества, организация и поддержание в отличном состоянии отраслей, которыми не занимается частный бизнес: медицина, транспорт, наука, оборону, связь, образование.

4. Социальные гарантии. Государство должно и обязано гарантировать минимум. Обеспечивать граждан минимальной пенсией по старости либо инвалидности, обеспечивать граждан получением заработной платы не меньше установленного минимума, обеспечивать пособие по безработице

Различные методы регулирования экономической жизни.

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

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

политикой понимают политику государства по управлению денежной массой и кредитами. Главную ответственность за ее проведение, как правило, несет государственный банк страны, который регулирует ставку банковского процента

В. Экономическое программирование. Заключается в том, что государство составляет примерные планы развития экономики на некоторый период.

Сегодня и рынок, и государство способны выражать интересы общества и отдельного человека. Они служат потребностям людей. Основой благосостояния любого государства является экономическое развитие. Государство является гарантом стабильности во всех сферах жизнедеятельности человека.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ КАК ПРОФЕССИЯ

Якунина Анастасия

*МОУ «Специализированная школа
с углубленным изучением
иностранных языков № 19 г. Донецка»
Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

В данной работе мы рассмотрим что такое менеджер по персоналу как профессия. Основные компетенции менеджера по персоналу. Проблемы и противоречия в деятельности менеджера. Стресс в работе менеджера по персоналу.

Менеджер по персоналу – профессия на сегодняшний день весьма востребованная. Большинство руководителей крупных компаний понимают, что эффективная работа человеческого ресурса - важнейший фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие персонала должны осуществляться высококлассным специалистом, знающим технологии работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения приоритетных для предприятия задач. Менеджер по персоналу относится к категории руководителей. Его главная задача - обеспечение эффективности работы человеческого ресурса. От деятельности HR-менеджера во многом зависит успех предприятия.

Часто на HR-менеджера возлагается дипломатическая функция, консультативная, миротворческая и иногда рекомендательная.

Менеджер по персоналу должен грамотно подбирать кадры, способствовать эффективной работе сотрудников их профессиональному росту.

Каким должен быть менеджер по персоналу? Во-первых, ему должно быть легко с людьми. Людям, в свою очередь, должно быть легко с ним. Общение не должно быть в тягость, поскольку разговаривать придется много. Сотрудников нужно уметь выслушать, оценить особенности их поведения, суметь спрогнозировать профессиональную успешность, иногда посоветовать что-то. Как говорит руководитель департамента по работе с персоналом холдинга Vesso-Link Михаил Калашников, "успешный HR-менеджер - это прежде всего коммуникабельный и проницательный человек, который умеет строить конструктивные отношения с людьми и понимать их".

На самом деле компетенции мало кого волнуют. Главное, чтобы человек выполнял поставленные задачи. В системе управления персоналом нет мелочей. Каждое действие, инициируемое сотрудниками отдела, становится кирпичиком в общей системе. Недалековидные действия могут подорвать

авторитет отдела и привести к игнорированию либо противостоянию в последующем, а это чревато нарушением спокойствия для всего коллектива, а не только для отдела. Конечно, оптимальный набор компетенций зависит от уровня и профиля занимаемой должности. HR-у пригодятся также управление талантами и способность позиционировать свое подразделение, креативность и умение принимать нестандартные решения.

Противоречия в деятельности руководителя:

1. Деятельность руководителя проходит в условиях наличия строго структурированных планов (стратегических, тактических, оперативных), осуществляемых людьми.

2. Дилемма выбора руководителем тактик решения поставленных целей между рискованными и устоявшимися, отработанными, стереотипными действиями.

3. Положение руководителя в организации в условиях постоянно меняющихся внутренних и внешних переменных может поставить под сомнение его компетентность, которая может не соответствовать новым условиям деятельности.

4. Отсутствие адекватной оценки способностей и личностного роста руководителя в условиях постоянно меняющихся организационных ситуаций.

5. Выбор неэффективных стратегий поведения руководителем в условиях решения управленческих конфликтов.

6. Принятие управленческих решений без учета мнения исполнителей.

Человек, постоянно работающий с людьми, часто подвергается стрессам на рабочем месте. Все люди разные, и у всех разное мировоззрение и отношение к жизни, а, следовательно и к работе. Стрессовые ситуации случаются на рабочем месте практически каждый день, частота этих ситуаций зависит от количества сотрудников. Менеджеру по работе с персоналом в первую очередь нужно быть стрессоустойчивым человеком, выбрать наиболее подходящий стиль управления, как для себя, так и для существующего персонала. Работа человека занимает большую часть его жизни, поэтому основные эмоции, как положительные, так и отрицательные, сотрудники иногда проявляют именно на рабочем месте, основная задача менеджера грамотно выходить из таких ситуаций с наименьшими потерями.

Таким образом, мы обосновали, что менеджер персонала осуществляет весь цикл работ с персоналом: от изучения рынка труда и найма персонала до ухода на пенсию или увольнения. Он разрабатывает стратегию управления персоналом, кадровую политику и планирование кадровой работы; обеспечивает организацию кадрами необходимой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; анализирует кадровый потенциал, прогнозирует и определяет потребность в рабочих кадрах и специалистах; проводит маркетинг персонала; поддерживает деловые связи со службами занятости; планирует организацию и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей; комплектуется руководящими, рабочими кадрами и специалистами организацию с учетом перспектив ее развития; и др.