

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

**Кафедра управления персоналом и экономики труда**

# **МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ**

***МАТЕРИАЛЫ***

***III Республиканской научно-практической  
конференции учащейся молодёжи***

***22 марта 2018 г.***

**Донецк  
2018**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

# **МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ**

**МАТЕРИАЛЫ**  
III Республиканской научно-практической  
конференции учащейся молодёжи  
22 марта 2018 г.

Донецк  
2018

**УДК 338.24**  
**ББК У05**  
**М 75**

**Молодёжь в управлении и экономике:** материалы III Республиканской науч.-практ. конф. учащейся молодёжи , 22 марта 2018 г. , г. Донецк, Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. – Донецк : ДонАУиГС, 2018. – 440 с.

## СОДЕРЖАНИЕ

Абрамова Анна (КУ «Общеобразовательная школа № 13 города Енакиево») ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ УЛУЧШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЕМЗ	20
Акимова Валерия (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	21
Аксёнова Виктория (МОУ «Школа №80 г. Донецка») ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА	23
Алфёрова Алиса (МОУ «Гимназия №33 города Донецка») РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА	26
Амонский Дмитрий (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») ТЕОРИЯ ИГР В УПРАВЛЕНИИ	27
Антонов Владислав (ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж») РЕШЕНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ЗАДАЧИ ЛИНЕЙНОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОН-ЛАЙН КАЛЬКУЛЯТОРА	29
Артюхова Анастасия (МОУ «Школа № 11 города Донецка») ПРИОРИТЕТНОЕ ВНИМАНИЕ ПОСТРАДАВШИМ ОТ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ КАК АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	32
Афонская Елена (МОУ «Макеевская гимназия») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	34
Баданюк Алиса (ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	36
Бажан Алина (МОУ «Школа №85 города Донецка») МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДНР	38
Базылева Виктория (ГПОУ «Харьковский технологический техникум») РЕКОНСТРУКЦИЯ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	40
Бардаков Никита (МОУ «Средняя школа № 4 города Макеевки») МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	42
Батьковская Ангелина (МОУ «Школа № 77 города Донецка») РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ	43

Белогурова Елизавета (МОУ «Лицей №37 города Донецка») МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	46
Белых Екатерина (МОУ «Школа № 76 города Донецка») ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА	48
Белявцев Никита (Горловский лицей №85 «Гармония») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	50
Беляева Ирина (МОУ «Школа № 45 города Донецка») ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТ- СРЕДЫ НА ЛИЧНОСТЬ И ЕЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	51
Беркут Алина (ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум») ОТ КУЛЬТУРЫ ПОЛЕЗНОСТИ К КУЛЬТУРЕ ДОСТОИНСТВА (ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)	54
Блинкова Дарья (ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж») МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ	56
Боженко Людмила (Торезский колледж ГОУ ВПО «ДонАУиГС») СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	58
Божко Диана (МОУ «Школа № 77 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	60
Бойко Дмитрий (МОУ «Шахтёрская средняя школа № 2») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ БОРЬБЫ С ТЕРРОРИЗМОМ	62
Борщ Анастасия (МОУ «Школа № 94 города Донецка») МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	63
Бражников Вячеслав (ГПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	65
Брусилова Ольга (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ	67
Бурлака Владислав (МОУ «Школа №85 города Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС: НЕОБХОДИМОСТЬ И МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ	69
Бутенко Александр (МОУ «Лицей №12 города Донецка») ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	71
Вдовенко Диана, Лобанова Юлия (МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка») МЕТОДЫ ПРОДВИЖЕНИЯ РУССКОГО ЯЗЫКА	73

Венжега Александра (МОУ «Школа №57 города Донецка») СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ	74
Верченко Евгений (ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	76
Визная Елена (МОУ «Школа № 112 города Донецка») УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ	78
Винник Лилия (МОУ «Школа №44 города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	80
Владыкин Давид (ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	81
Власов Кирилл (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») ГЕНЕЗИС И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ТЕРРИКОНОВ ДОНБАССА	83
Вовк Дарья (МОУ «Школа № 90 города Донецка») ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	85
Возный Евгений (ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи») ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	87
Волович Николь (МОУ «Средняя школа № 32 города Макеевки») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	89
Гавликовская Лилия (МОУ «Шахтёрская гимназия») ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ	91
Гареева Дарья (МОУ «Школа №21 города Донецка») ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЕТРЯНОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ДНР НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	93
Гераскина Татьяна (МОУ «Школа № 28 города Донецка») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ	95
Геращенко Артём (МОУ «Новоазовская школа №1») ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ	97
Геращенко Вадим (МОУ «Школа № 76 города Донецка») ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЕ ИКТ В ШКОЛЬНУЮ СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ	99
Гилёва Анастасия (МОУ «Школа №57 города Донецка») МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ	100
Глинская Людмила (МОУ «Школа № 29 города Донецка») ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	101
Глуценко Анна (МОУ «Гимназия №6 города Донецка») ГОСУДАРСТВО И ЭКОНОМИКА: ТРАНСФОРМАЦИИ ЛИБЕРАЛЬНОЙ МОДЕЛИ	103

Горб Дарья (ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж») ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В ДНР	105
Горбенко Иван (Горловский лицей №85 «Гармония») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЁЖИ	107
Горчаков Никита (ГПОУ «Харьковский профессиональный лицей») АТЛАС НОВЫХ ПРОФЕССИЙ - БУДУЩЕЕ РЫНКА ТРУДА	108
Горшкова Дарья (МОУ «Гимназия информационных технологий №61 города Донецка») РЕКОНСТРУКЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ. РАЗВИТИЕ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА ПРИМЕРЕ ГП «СТИРОЛ»	110
Горайнова Елизавета, Чепижко Вероника (МОУ «Гимназия № 6 города Донецка») СПЛОЧЕННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА КАК ВЫЗОВ ВРЕМЕНИ	112
Гребенюк Александр (МОУ «Школа № 66 города Донецка») РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ	113
Грищенко Анна (МОУ «Школа № 15 города Донецка») СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКИМ УЧРЕЖДЕНИЕМ	116
Гюльхан Шахин (МОУ «Гимназия №70 города Донецка») ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА	118
Давыдов Дмитрий (МОУ «Гимназии №6 города Донецка») ЖИЗНЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ- ПРИНЦИПЫ ЦЕННОСТИ И УСТРЕМЛЕНИЯ	119
Давыдовский Владислав (МОУ «Школа № 56 города Донецка») ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ «БИБЛИОТЕКА ГАДЖЕТОВ»	120
Дегтярёва Дарина (МОУ «Школа № 77 города Донецка») ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ	121
Дегтярёва Дарина (МОУ «Школа № 77 города Донецка») ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ	123
Дёмин Никита (МОУ «Макеевская гимназия») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	125
Демчук Анна (МОУ «Гимназия информационных технологий № 61 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ ШКОЛЬНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	127
Деркач Никита (МОУ «Профильная гимназия №122 города Донецка») РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ	129

Дехтяренко Анастасия (МОУ «Школа №57 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	131
Дибцева Юлия (МОУ «Средняя школа № 44 города Макеевки») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	133
Дмитриев Максим (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	134
Дроняев Александр (МОУ «Гимназия №6 города Донецка») КАТОЛИЧЕСКАЯ ДОКТРИНА О ГОСУДАРСТВЕ И ОБЩЕСТВЕ	136
Дубицкая Милена (МОУ «Школа №80 города Донецка») ПОСТРОЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЕСПУБЛИКАНСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА	138
Дьяковская Дарья (ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	140
Дьяченко Анастасия (МОУ «Школа №85 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	142
Ефимов Владислав (МОУ «Школа № 76 города Донецка») ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ	143
Жолоб Диана (МОУ «Школа № 77 города Донецка») СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ	145
Жолоб Диана (МОУ «Школа № 77 города Донецка») МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	147
Запорожец Ольга (ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет») ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ФАКТОР ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ	150
Заступенко Егор (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОСТИ РЕСУРСОВ	151
Зацаренко Дарья (МОУ «Шахтёрская гимназия») ОБРАЗОВАНИЕ БУДУЩЕГО	153
Зинченко Алина (МОУ «Школа № 76 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	155
Зинченко Алина (МОУ «Школа № 76 города Донецка») СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ	157
Зыченко Артём (МОУ «Средняя школа №103 города Макеевки») РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ	159



Иванова Алина (ГПОУ «Горловский техникум пищевых технологий и торговли») МОТИВАЦИЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	161
Иванова Анастасия (МОУ «Школа №63 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	164
Игуменцева Анастасия (МОУ «Школа № 150 города Донецка») МАРКЕТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ	166
Ионичев Андрей (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	168
Ирклиенко Дарья (МОУ «Средняя школа № 21 города Макеевки») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	170
Ищенко Анна (ГПОУ «Снежнянский горный техникум») ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ	172
Ищенко Кирилл (ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж») ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ НА РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	174
Кадомцев Юрий (ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей») ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ДОНБАССА	176
Казначеев Роман (Ясиноватская общеобразовательная школа № 1) ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ	179
Калашников Матвей (МОУ «Школа №90 города Донецка») ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	181
Калинина Юлия (МОУ «Средняя школа №93 города Макеевки») МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	183
Караман Дарья (МОУ «Школа № 149 города Донецка») ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ	185
Карпенко Михаил (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ	186
Карташова Екатерина (Горловский лицей №85 «Гармония») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ	187
Коваленко Валентин (ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей») ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ	189
Кононченко Алина (Горловский лицей №85 «Гармония») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	192
Король Алена (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА	193

Коротыч Анжелика (МОУ «Школа № 13 города Донецка») ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (РОЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ)	195
Кошева Анастасия (МОУ «Школа № 28 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	197
Кравцова Ангелина (МОУ «Школа №90 города Донецка») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	199
Кривоухова Элина (МОУ «Школа № 116 города Донецка») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	201
Кузнецова Ирина (Горловский лицей №85 «Гармония») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	203
Кузык Виктория (МОУ «Школа № 77 города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	205
Кузьменко Кирилл (МОУ «Специализированная физико- математическая школа №17 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЁЖИ ПОСРЕДСТВОМ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ПРОЕКТА ЭКРАННОГО ТВОРЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧИТЕЛЮ»	207
Кулешова Екатерина (МОУ «Школа №126 города Донецка») МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	208
Кулик Мария (ГПОУ «Докучаевский горный техникум») МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	210
Куракова Александра (МОУ «Школа №76 города. Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	212
Курьшова Елизавета (ГПОУ «Снежнянский горный техникум») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	214
Кутасова Кристина, Чумакова Дарина (ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж») ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА	216
Лантух Максим (МОУ «Школа №90 города Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	217
Лебеденко Михаил (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») БИЗНЕС-ИНКУБАТОР КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	219
Лебединская Анастасия (МОУ «Школа №28 города Донецка») СТАНОВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	221

Левковский Валентин (МОУ "Школа №11 города Донецка") АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	222
Ледова Анастасия (МОУ "Школа №11 города Донецка") ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА	223
Лимановская Вероника (МОУ «Средняя школа №37 города Макеевки») СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА В ЭКОНОМИКЕ	225
Липко Ангелина (МОУ «Школа № 57 города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	226
Литвин Марина (МОУ «Школа № 76 города Донецка») РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДНР	228
Лопатин Артем (МОУ «Макеевская гимназия») ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА	230
Лукаш Елизавета (МОУ «Гимназии №6 города Донецка») МОТИВИРУЮЩЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ МОРАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ НА СОЗНАНИЕ ЛЮДЕЙ	232
Лушин Андрей, Власов Александр (ГПОУ «Харцызский технологический техникум») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	233
Льговский Руслан (МОУ «Школа № 88 города Донецка») ИНТЕГРАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРУ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА	235
Любарщук Полина (МОУ «Средняя школа №103 города Макеевки») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	237
Ляхов Олег (МОУ «Лицей №124 города Донецка») ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	239
Максимова Анастасия (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») ФУНКЦИИ HR-МЕНЕДЖЕРА НА ПРЕДПРИЯТИИ	241
Манойлов Артём (МОУ «Школа №85 города Донецка») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	243
Марковенко Альбина (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» ЭФФЕКТИВНАЯ РАБОТА ЛИЧНОСТНОГО ФАКТОРА ОРГАНИЗАЦИИ)	244
Марченко Валерия (Ясиноватская общеобразовательная школа № 6) РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ	246
Марчук Алина (Торезский колледж ГОУ ВПО «ДонАУиГС») РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДНР	249

Мельникова Ангелина (МОУ «Школа №57 города Донецка») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	250
Мирошниченко Евгений (МОУ «Школа № 77 города Донецка») ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИИ «HR-МЕНЕДЖЕР»	252
Мищенко Елена (МОУ «Лицей № 37 города Донецка») ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ	254
Морева Татьяна (Ясиноватская общеобразовательная школа № 6) ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	256
Мугли Кузьма (ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	258
Мушкаева Яна (ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально- технического образования им. Ф.И. Бачурина») ЦЕЛИ И НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	260
Мясищев Артём (МОУ «Школа № 28 города Донецка») СОЗДАНИЕ СИСТЕМНОЙ БАЗЫ ИНФОРМАЦИИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ПО ТИПУ ИНС	262
Набока Константин (МОУ «Школа №88 города Донецка») РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	264
Назарук Богдан (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ЗАЩИТА КРИПТОВАЛЮТЫ	266
Налётов Антон (МОУ «Технический лицей города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	267
Нарыжная Мария (МОУ «Гимназии №6 города Донецка») ГЕРОЯМИ НЕ РОЖДАЮТСЯ	270
Нека Валерия (МОУ «Школа № 45 города Донецка») ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	272
Немченко Арина, Писаренко Иван (Республиканский медицинский лицей-интернат с углубленным изучением естественных наук) ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА	273
Никитюк Евгения (МОУ «Школа №57 города Донецка») МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	275
Новиков Дмитрий (МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	276

Одарченко Мирон (МОУ «Школа № 88 города Донецка») РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	277
Омеленчук Давид (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	280
Палий Ростислав (МОУ «Школа №112 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	282
Папаценко Анастасия (ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально- технического образования им. Ф.И. Бачурина») ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	283
Пашаян Арсен (Ясиноватская общеобразовательная школа № 1) ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	286
Пашковская Анастасия (МОУ «Школа №90 города Донецка») ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	288
Петренко Екатерина (МОУ «Школа № 13 города Донецка») ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	290
Петрова Дарья (МОУ «Школа №85 города Донецка») МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	292
Подымова София (Ясиноватская общеобразовательная школа № 6) МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	294
Полищук Алина (КУ «Общеобразовательная школа № 13 города Енакиево») МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	295
Пономаренко Таисия (МОУ «Гимназия № 92 города Донецка») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	297
Попадин Дмитрий (ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматике») ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА	297
Попко Юлия (МОУ «Школа № 52 города Донецка») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	299
Попова Дарья (МОУ «Школа №112 г. Донецка») УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ	301
Попович Андрей (ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	303
Потоцкий Даниил (Макеевская общеобразовательная школа №37) ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	305
Приходько Ксения (МОУ «Школа №126 города Донецка») СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ	306

Прохорова Анастасия (МОУ «Школа №13 города Донецка») ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ	307
Прохорова Анжелика (ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум») СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ	308
Пулич Иван (МОУ "Школа № 88 города Донецка") ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	310
Рудакова Алина (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») МОДЕРНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	312
Руденок Даниил (МОУ «Лицей № 37 города Донецка») ПИОНЕРСКОЕ И КОМСОМОЛЬСКОЕ ДВИЖЕНИЯ КАК ИСТОКИ ШКОЛЬНОГО И СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ	314
Рудковская Юлия (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	316
Рудомёткина Ирина (МОУ «Школа №31 города Донецка») МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И МОДЕЛИ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ	318
Рябцева Мария (ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	320
Сажникова Яна (Ясиноватская общеобразовательная школа №3) ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	322
Сайко Никита (Ясиноватская общеобразовательная школа №3) МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	323
Самбур Виктория (ГПОУ «Амвросиевский индустриально-экономический колледж») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	324
Свеженцева Евгения (МОУ «Школа №97 города. Донецка») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	325
Свидра Елизавета (МОУ «Школа № 77 города Донецка») ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ, ОСОБЕННОСТИ	327
Святобатько Роман (МОУ «Школа №80 города Донецка») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	329
Сегеда Ростислав, Третинко Андрей (ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	330

Сёмин Даниил (МОУ «Шахтёрская средняя школа села Золотарёвка») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	332
Синаревская Дарья (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») СОЦИАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СФЕРА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	334
Синельникова Надежда (МОУ «Школа № 149 города Донецка») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ	336
Склярченко Алиса (ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж») УГЛЕДОБЫВАЮЩАЯ ОТРАСЛЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ	337
Смажельюк Валерия (МОУ «Средняя школа №72 города Макеевки») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	339
Сорокин Александр (МОУ «Школа № 63 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	341
Сосоенко Илья (МОУ «Гимназия №70 города Донецка») ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	343
Софиева Арина (МОУ «Школа №13 города Донецка») МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	345
Спасских Никита (МОУ «Школа №29 им. Масловского В.Н. города Донецка») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	346
Старцев Платон (МОУ «Школа №13 города Донецка») РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ДОНБАССА	348
Танковский Кирилл (ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет») ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И МОЛОДЕЖИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	349
Тарасенко Анастасия (ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации») МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	351
Тарасова Руслана (ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	353
Темченко Данил (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ	355

Терещенко Денис (ГПОУ «Снежнянский горный техникум») ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ	357
Титкова Елена (МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки») ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ	359
Титова Виктория (МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	361
Титова Виктория (МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	363
Тищенко Алина (МОУ «Шахтёрская средняя школа №18») МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ В ЭКОНОМИКЕ	365
Ткаченко Александр (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») ПРЕИМУЩЕСТВА ЗОЛОШЛАКОВОЙ СМЕСИ В КАЧЕСТВЕ ОДНОКОМПОНЕНТНОГО ЗАПОЛНИТЕЛЯ ДЛЯ БЕТОНОВ В СРАНЕНИИ С ОБЫЧНЫМ БЕТОНОМ	365
Ткаченко Арина (МОУ «Специализированная школа с углубленным изучением предметов естественно-математического цикла №135 города Донецка») НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	367
Толстиков Никита (ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	369
Топоркова Алина (МОУ «Школа № 80 г. Донецка») УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ	371
Топчий Дарья (МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки») ПЕРВЫЕ ШАГИ НА РЫНКЕ ТРУДА	372
Трубецкий Андрей (МОУ «Гимназия № 6 города Донецка») ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО В АСПЕКТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ	373
Трутень Антон (МОУ «Средняя школа № 102 г. Макеевки») ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ. ТЕХНОЛОГИЯ «БЛОКЧЕЙН» В ЭКОНОМИКЕ	375
Тюрюханова Анастасия (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») НОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ	376



Тютюник Ю.М. (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») СИСТЕМА КРІ И ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЛЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ	377
Ушакова Валерия (Горловский лицей №85 «Гармония») МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	379
Фалько Никита (Горловский лицей №85 «Гармония») МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ	380
Фомина Анастасия (МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	381
Фомина Анастасия (МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка») ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СЕТЯХ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	383
Фролова Валерия (МОУ «Школа № 77 города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	385
Фролова Валерия (МОУ «Школа № 77 города Донецка») МЕТОДЫ СПЛОЧЕНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	387
Халимонова Дарья (МОУ «Школа №94 города Донецка») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	389
Харленко Валерия (МОУ «Школа № 150 города Донецка») УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	392
Царенкова Алина (МОУ «Школа № 77 города Донецка») ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО, ИХ СООТНОШЕНИЕ	393
Церунян Ирина (МОУ «Шахтёрская гимназия») МОЛОДЁЖЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА	395
Циркун Александра (МОУ «Школа №31 города Донецка») ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ	396
Чвала Дарья (ГПОУ «Донецкий политехнический колледж») ИК ТЕХНОЛОГИИ	398
Челах Дарья (ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики») УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	399
Чемарева Валерия (МОУ «Школа № 150 города Донецка») МЕЖДУНАРОДНЫЕ ВЫСТАВКИ И ЯРМАРКИ	401
Чепак Илья (МОУ «Специализированная школа с углубленным изучением иностранных языков № 68 города Донецка») КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА – ЗАЛОГ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ	403

Черненькая Елена (Горловский лицей №85 «Гармония») СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ	404
Чернобай Дарья (МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки») ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	405
Чернова Анастасия (МОУ «Шахтёрская средняя школа № 2») СПЕЦИФИКА ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	407
Чувашова Александра (МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки») ВИРТУАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	408
Чумейко Ярослава (МОУ «Школа №21 города Донецка») ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДНР	410
Чуприн Артём (МОУ «Гимназия №6 города Донецка») ГРАЖДАНИНОМ БЫТЬ ПОЧЕТНО!	412
Шабалдас Анна (МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки») МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	413
Шаймухомедов Сергей (МОУ «Средняя школа № 103 города Макеевки») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	414
Шамаров Артем (Донецкий колледж строительства и архитектуры) МЕХАНИЗМ ТРАНСФЕРТНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ	416
Шаповалова Кириш (МОУ «Школа № 56 города Донецка») ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	418
Шаталова Полина (МОУ «Школа № 77 города Донецка») СТАДИИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	419
Швецов Максим (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ	421
Шевцова Анастасия (ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	423
Шевченко Даниил (ГПОУ «Макеевский политехнический колледж») МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	425
Шматько Валерия (ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет») ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	427
Шуклина Анна (ГПОУ «Горловский техникум пищевых технологий и торговли») ЖЕНЩИНА-ЛИДЕР – ОТ СТУДЕНТКИ К РУКОВОДИТЕЛЮ	428

Языкова Юлия (МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное») МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	432
Янчук Юлия (МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки») МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧ	434
Ясковец Анна (ГПОУ «Донецкий техникум экономики и фармации») СОЗДАНИЕ БИЗНЕС-ИНКУБАТОРОВ КАК ОДНА ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	436
Яфарова Вероника (Харцызская общеобразовательная школа №22) ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	438

## **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ УЛУЧШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЕМЗ**

*Абрамова Анна*

*КУ «Общеобразовательная школа № 13 города Енакиево»*

*Научный руководитель: Добровольская Л.Н.*

Всемерное улучшение и оздоровление условий труда, устранение причин производственного травматизма и профзаболеваний – дело большой государственной важности. На выполнение этих мероприятий ежегодно затрачиваются большие средства.

Вопросами улучшения условий труда на Енакиевском металлургическом заводе занимается управление по охране труда, производственной безопасности и экологии. Также на заводе имеется лаборатория аналитических исследований, которая занимается аттестацией рабочих мест согласно наличию вредных производственных факторов, изучением условий и характера труда, их влиянием на здоровье и функциональное состояние человека.

На предприятии предусмотрено широкое внедрение передовых технологических мероприятий и совершенных средств техники безопасности и гигиены труда, которые позволяют создать наиболее благоприятные условия труда, изжить производственный травматизм и профессиональные заболевания. Широкое внедрение автоматизации производственных процессов позволяет не только повысить производительность труда и удешевить выпускаемую предприятием продукцию, но и коренным образом улучшить условия труда работающих.

Наряду с управлением по охране труда, производственной безопасности и экологии постоянный надзор за выполнением законодательства по охране труда осуществляет и профсоюзный комитет завода. Ответственность за обеспечение безопасных и здоровых условий труда в соответствии с требованиями правил и норм техники безопасности и производственной санитарии возложена на администрацию предприятия.

Современная цивилизация столкнулась с огромной проблемой, заключающейся в том, что основа бытия общества – промышленность, сконцентрировав в себе колоссальные запасы энергии и новых материалов, стала угрожать жизни и здоровью людей, окружающей среде. Аварии, катастрофы и др. происшествия на производстве, влекут за собой заболевания, гибель людей и материальный ущерб.

Причинами подобных явлений могут быть несовершенство технологических процессов и оборудования, износ технологического оборудования и его отдельных деталей, использование в качестве сырья и материалов горючих, агрессивных и токсических веществ, некомпетентность и ошибочные действия производственного персонала и многие другие. Решению проблем, связанных с негативными последствиями производственной деятельности человека, способствует производственная безопасность.

Охрана труда выявляет и изучает возможные причины производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров и разрабатывает систему мероприятий и требований с целью устранения этих

причин и создания безопасных и благоприятных для человека условий труда. При этом наряду с огромным социальным эффектом достигается и определенный экономический эффект. Травмы и заболевания на производстве приводят к очень большим потерям.

Внедрение мероприятий по улучшению условий труда и повышению его безопасности существенно влияет на сокращение потерь в материальном производстве. От улучшения социальных показателей зависит и годовая экономия себестоимости продукции, которая также зависит от снижения производственного травматизма.

Сравнение вариантов мероприятий в области улучшения условий охраны труда и выбор лучшего из них следует производить по максимуму годового экономического эффекта.

Расчёт экономии от улучшения условий труда при осуществлении мероприятий основан на использовании многих исходных данных: годовая экономия от сокращения числа несчастных случаев, от снижения профессиональной заболеваемости, от снижения общей заболеваемости, от количества несчастных случаев с инвалидным исходом, с летальным исходом до и после внедрения мероприятий, от потерь рабочего времени в связи с общей заболеваемостью. При расчётах экономии количество дней нетрудоспособности от несчастных случаев и заболеваний учитывается для той группы работников, условия труда которых улучшены в результате внедрения мероприятий.

Абсолютная экономическая эффективность затрат в мероприятия по улучшению условий и охране труда определяется как отношение полученного результата к приведенным затратам. Произведенный расчет показал, что коэффициент эффективности капитальных вложений на предприятии больше нормативного, значит, произведенные вложения эффективны.

## **МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Акимова Валерия*

*ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»*

*Научный руководитель: Шохина Л.Л.*

Актуальность темы обусловлена, прежде всего, тем, что управление, требует установления эффективности, при этом оценка менеджмента не всегда может быть произведена прямым путем из-за отсутствия формализованных результатов, количественной оценки отдельных видов выполняемой работы.

Современное развитие практики менеджмента показало, что успех любой компании определяется не рациональной организацией производства продукции и снижением издержек, а всемерным использованием гибкости к постоянным изменениям внешней среды, в рамках которой - социальные факторы и условия предопределяют многие стратегически важные решения, принимаемые фирмой. Ключевая роль здесь принадлежит экономическим и социальным обстоятельствам, и умению прогнозировать ситуацию.

Осуществление и совершенствование управления организацией вызывают необходимость определения эффективности данной деятельности, использования при этом специфических измерителей.

Менеджмент - это область управленческой и хозяйственной деятельности, направленной на достижение целей организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов.

Управление, как и любой другой вид деятельности, требует своей конкретной оценки, установления его эффективности. Но данный вопрос является довольно сложным, поскольку оценка менеджмента не всегда может быть произведена прямым путем из-за отсутствия формализованных результатов, количественной оценки отдельных видов выполняемой работы.

Организация (от французского слова *organisation*) означает устройство, сочетание кого-либо или чего-либо в единое целое.

Организация - это предприятие, фирма, учреждение, ведомство и иное трудовое формирование, удовлетворяющее условиям:

- наличие не менее двух людей, которые считают себя членами этой группы;
- наличие по крайней мере одной общественно полезной цели;
- члены группы намеренно работают вместе, чтобы достичь намеченных целей.

Предприятие - это самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг с целью удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Менеджмент предприятий и организаций – это самостоятельный вид организационно-управленческой деятельности, которая охватывает такие сферы, как:

- управление ресурсами предприятия (финансовыми, материальными, информационными);
- управление производством;
- планирование и организация деятельности компании;
- управление персоналом;
- управление маркетинговой деятельностью;
- управление разработками и научными исследованиями;
- антикризисное управление;
- управление инвестициями;
- управление запасами;
- управление эффективностью работы предприятия в целом.

Таким образом, можно отметить, что эффективность менеджмента является составной частью экономики управления, которая включает рассмотрение: управленческого потенциала, то есть совокупности всех ресурсов, которыми располагает и которые использует система управления; затрат и расходов на управление, которые определяются содержанием, организацией, технологией и объемом работ по реализации соответствующих функций управления; характера управления труда; эффективности управления,

то есть эффективности действий людей в процессе деятельности организации, реализации интересов, в достижении определенных целей.

В управленческом процессе используются человеческие, материальные, информационные и финансовые ресурсы, и в зависимости от того, как умело и целенаправленно они используются, достигается тот или иной результат. Можно сказать, что эффективность менеджмента - это результативность функционирования системы и процесса управления как взаимодействия управляемой и управляющей систем, то есть интегрированный результат взаимодействия компонентов управления.

## **ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА**

*Аксёнова Виктория*

*МОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Развитие человеческих ресурсов - это деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития. Набор подходящих людей в организацию является началом этой деятельности. Для блага организации руководство должно постоянно работать над всемерным повышением потенциала кадров. Развитие кадров, повышение потенциала приводит к росту производительности труда, прибыльности организации.

Для развития человеческих ресурсов используют методы: профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе; оценка производственной деятельности; система вознаграждения; профессиональная подготовка, обучение, стажировка, повышение квалификации и переквалификация (переподготовка).

Адаптация - процесс приспособления работника к условиям новой для него среды, в том числе и в случае ее изменения. Обучение - обеспечивает развитие принятых на работу людей, их знаний, умений, навыков, необходимых для хорошего выполнения работы. Обучение не является чем-то внешним по отношению к основной функции организации и играет объединяющую роль в достижении организацией основных стратегических целей.

Повышение квалификации и переквалификация являются систематическим процессом изменения поведения персонала через передачу им новых знаний, умений, раскрытие способностей, опыта, чтобы его деятельность адекватно отвечала нуждам организации и способствовала ее конкурентоспособности, выживаемости, развитию. Повышение квалификации и переквалификация - это многоступенчатый процесс, включающий оценку потребностей организации в персонале и составление программ обучения, проведение собственно квалификации и переквалификации, оценку результатов проведения квалификации и переквалификации.

Известны две основные формы проведения повышения квалификации и переквалификации: на рабочем месте и вне рабочего места. Алгоритм действий по повышению квалификации и переквалификации персонала заключается:

- в выявлении требований по знаниям и умениям по конкретной должности;
- в выявлении уровня фактических знаний и умений;
- в составлении программы обучения;
- в организации процесса обучения.

Управление карьерой - важная составляющая управления персоналом. Под деловой карьерой понимают продвижение работника по служебной иерархии или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов. Карьера в широком смысле - последовательность развития человека в трудовой и творческой жизни.

Понятие «карьера» связывается с трудовой, профессиональной деятельностью человека. С точки зрения степени овладения человеком профессиональным опытом, в конкретном виде деятельности можно выделить профессиональную и должностную карьеру.

Профессиональная карьера характеризует уровень развития и степень реализации профессиональных способностей человека, качественное состояние его профессионального опыта. Профессиональная карьера должна служить основой для должностной карьеры.

Должностная карьера - перемещение работника как по вертикали, так и по горизонтали должностной структуры в организации. Это форма реализации профессиональных возможностей человека.

Управление профессиональной карьерой - целенаправленная Деятельность кадровой службы по развитию профессиональных способностей человека, накоплению им профессионального опыта и его рациональное использование как в интересах сотрудника, так и в интересах организации.

Управление профессиональной карьерой - это всего лишь помощь персоналу в достижении его целей в профессиональном развитии, в стремлении сделать личную карьеру и реализовать свои способности. Техника управления карьерой включает:

- изучение и выявление потребностей организации в персонале (кого, когда, сколько);
- оценку способностей и личностных качеств персонала;
- разработку вариантов планирования использования сотрудника;
- индивидуальную беседу с сотрудником, обсуждение предложенного варианта его планового использования (согласование, коррекция плана карьеры);
- разработку и утверждение плана карьеры и профессионального развития руководителем организации и их реализацию;
- контроль за ходом выполнения плана карьеры.

План карьерного роста - это документ, в котором представлен вариант (варианты) должностного перемещения специалиста в организации. Он включает и основные положения плана профессионального развития



сотрудника. План карьеры может быть краткосрочным, среднесрочным и долгосрочным.

Основной метод оценки деятельности работника - аттестация - это определение эффективности выполнения возложенных на него обязанностей.

Основные задачи аттестации:

определение служебного соответствия работника занимаемой должности;  
выявление перспективы использования потенциальных способностей и возможностей работника;

стимулирование роста профессиональной компетенции работника;

определение направлений повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работника;

внесение предложений о перемещении кадров, освобождении работника от должности (увольнение), а также переводе на более (или менее) квалифицированную работу.

По результатам аттестации работника аттестационная комиссия делает одно из заключений: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год; не соответствует занимаемой должности.

При оценке деятельности работника используются различные методы:

аналитическая оценка: аттестационная комиссия рассматривает письменную характеристику - отзыв на работника и проводит с ним собеседование;

система оценок, где подсчитывается общее число набранных баллов, процентов, очков (рейтинг, рейтинговая шкала);

ранжирование («выстраивание» персонала по ранжиру): в результате ранжирования руководитель (аттестационная комиссия) может сравнивать сотрудников между собой с последующими выводами;

ситуативная оценка - в качестве шкалы для оценки используется описание демонстрируемого поведения работника в конкретной ситуации, для чего разрабатывается описание эффективных и неэффективных примеров работ;

оценка по достижению целей - метод эффективен для управляющего персонала. Отличительные черты: ориентация на выполнение конкретной цели; концентрация на определенных целях; установка на общие цели с тем, чтобы убедиться, что персонал воспринимает ошибки как личные проблемы.

Все более популярным методом (особенно для руководителей) становится метод оценки по достижению целей, который по существу становится составной частью системы управления организацией по целям.

**РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ВОССТАНОВЛЕНИЯ  
И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ  
СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА**

*Алфёрова Алиса*

*МОУ «Гимназия №33 города Донецка»*

*Научный руководитель: к.э.н., доц. Шабалина Л. В.*

Новая ориентация экономической политики Донецкой Народной Республики предусматривает отказ от старых схем хозяйствования и избрание новых, предоставляющих возможность усилить конкурентные преимущества территории в долгосрочном периоде.

Программа – это документ стратегического планирования, содержащий комплекс планируемых мероприятий, взаимосвязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам, и инструментами государственной политики, обеспечивающих в рамках реализации ключевых государственных функций достижение приоритетов и целей государственной политики в сфере социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности.

Для принятия управленческих решений систему показателей, которые охарактеризуют состояние экономики и социальной сферы района, необходимо формировать с учетом законодательно определенных для каждого из них вопросов местного значения [1].

Наблюдение за социально-экономическим состоянием муниципальных образований позволит выявить проблемные точки определенным критериям.

Для получения объективной оценки социально-экономического развития Старобешевского района, которая необходима для обоснования принимаемых управленческих решений и формирования программ восстановления и развития экономики и социальной сферы района, целесообразно провести комплексную диагностику муниципального образования. Рассмотрим основные этапы диагностики.

Первый этап – целеполагание, четкое формулирование конкретной прикладной задачи с последующей концентрацией информационных, финансовых, кадровых и административных ресурсов на предельно локализованном поле диагностики [2]. Интерес в исследовании, представляет результат диагноза о состоянии социально-экономической системы района. Результатом диагностики может быть, как выявление отклонений от нормального состояния, так и определение к какой группе, классу, типу территорий принадлежит район. При диагностике состояния необходимо установить положение региона на данный период, определить модель экономики и социально-экономического поведения [3].

Второй этап - диагностики предполагает исследование уровня развития регионов. Начать его предлагается с анализа динамики показателей развития района и индикаторов качества факторов воспроизводства его социально-экономической системы. В процессе диагностики особое внимание следует уделить «зонам риска». Они представляют собой процессы, где базовые

индикаторы развития превышают пороговый уровень или не соответствуют допустимым нормам, что представляет явную угрозу для дальнейшего развития территории. Возникновение зоны риска может быть обусловлено многими обстоятельствами. В частности, высоким уровнем безработицы, низкой среднемесячной заработной платой, сокращением реальных доходов населения, дефицитом высококвалифицированной рабочей силы, ухудшением экологической безопасности природной среды, нестабильностью производства и т.д.

Необходимо создание внебюджетных государственных форм финансового обеспечения, поскольку госбюджетное финансирование не позволяет в полной мере реализовать проекты с насыщением его наукоемкими технологическими разработками, требующими больших стартовых капиталов.

#### Список источников

1. Указания по разработке и реализации государственных программ РФ [Электронный ресурс]: приказ Минэкономразвития РФ от 20.11.2013 № 690 – Режим доступа: <http://rg.ru/2014/04/04/metodika-site-dok.html>.

2. Указания по разработке и реализации государственных программ РФ [Электронный ресурс]: приказ Минэкономразвития РФ от 20.11.2013 № 690 – Режим доступа: <http://rg.ru/2014/04/04/metodika-site-dok.html>. – Загл. с экрана.

3. Об утверждении положения о разработке, утверждении и реализации ведомственных целевых программ [Электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федерации от 19.04.2005 №239 – Москва, 2005. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/post239>.

## ТЕОРИЯ ИГР В УПРАВЛЕНИИ

*Амонский Дмитрий*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Котова В.В.*

При решении экономических задач часто приходится анализировать ситуации, в которых сталкиваются интересы двух или более конкурирующих сторон, преследующих различные цели; это особенно характерно в условиях рыночной экономики. Такого рода ситуации называются конфликтными. Математической теорией конфликтных ситуаций является теория игр.

В экономике и управлении теория игр применяется как для решения общехозяйственных задач международного, государственного и регионального уровней, так и для анализа стратегических проблем организаций, разработки их организационных структур и систем стимулирования. Развивается как самостоятельная область математики и широко используется в бизнесе, финансах, сельском хозяйстве, военном деле, психологии, помогая принимать оптимальные действия при решении сложных проблем.

Уже в момент зарождения теории, а его справедливо связывают с публикацией в 1944 г. монографии выдающегося американского математика Дж. фон Неймана «Теория игр и экономическое поведение», в которой теория

игр определялась как средство математического моделирования явлений конкурентной экономики, многие авторитетные исследователи предсказывали революцию в экономических науках благодаря использованию такого подхода.

Теория игр представляет собой раздел теории исследования операций, занимающийся математическими моделями принятия оптимальных решений, носящих характер конкурентной борьбы в ситуации риска, когда известны не только определенные условия, но и вероятности их появления и неопределенности, когда вероятности условий неизвестны.

Использование теории игр помогает лицу, принимающему решение, подойти к нему более обоснованно и последовательно, провести критический анализ и на его основе определить соответствующую стратегию поведения.

Взаимодействие между фундаментальными исследованиями теории игр и современной научной мыслью в сфере менеджмента уже доказало свою продуктивность и было отмечено в последние четверть века Нобелевскими премиями по экономике (Дж. Нэш, Дж. Харшаньи, Р. Зельтен, Р. Ауманн, Т. Шеллинг, Ф. Кидланд, Р. Майерсон, Э. Прескотт, Э. Маскин, Л. Шепли, Э. Рот, Ж. Тироль).

Особый интерес в теории игр вызывает так называемый алгоритм Гейла-Шепли. В 2012 году Нобелевскую премию по экономике получили Элвин Рот и Ллойд Шепли за исследования в области формирования пар (английское слово *matching*) из элементов нескольких множеств. Другими словами, как свести экономических агентов друг с другом так, чтобы они образовали максимально устойчивые пары.

Алгоритм можно рассмотреть на примере формирования устойчивых браков. В данной модели рассматриваются два типа участников: мужчины и женщины. В зависимости от личных предпочтений, каждая женщина ранжирует мужчин в порядке убывания своей симпатии, а каждый мужчина ранжирует женщин. Основной вопрос исследования звучит так: возможно ли при данной ситуации сформировать стабильные пары?

Алгоритм работает так: все партнеры присваивают рейтинги противоположной стороне. Например, если какой-то мужчина предпочитает определенную женщину, то она получает у него самый высокий рейтинг. Вторая по предпочтительности женщина получает рейтинг чуть ниже и так далее до наименее предпочитаемого варианта. Каждый из участников этой «игры» имеет свою таблицу с рейтингами. После этого каждый мужчина делает предложение женщине – естественно, той, которая имеет наиболее высокий рейтинг у данного мужчины. Женщина собирает все поступившие ей предложения от мужчин, и принимает предложение от мужчины с ее наивысшим рейтингом, а все остальные отклоняет – образуется первая устойчивая пара. Данный процесс повторяется до тех пор, пока все женщины и мужчины не будут разбиты по парам. Таким образом, с помощью алгоритма Гейла – Шепли действительно можно образовать непустое множество стабильных распределений по парам, придерживаясь определенных этапов. Равновесие, сформированное таким образом, будет более устойчивым. Конечно же, в реальной жизни пары не образуются именно таким образом. Зато, как

показал Элвин Рот, подобный алгоритм может быть успешно применен в других областях.

Представленный алгоритм представляет собой математическую модель двухсторонних рынков и может быть использован для поиска стабильных пар: сотрудники и фирмы, вузы и абитуриенты, доноры и больные, поставщики, потребители. Например, решение проблемы на рынке труда профессиональных менеджеров в условиях дефицита. Так, студенты составляют свои предпочтения предприятий, а предприятия выбирают наиболее понравившихся им студентов.

Основные трудности практического применения данного алгоритма связаны с экономической и социальной природой моделируемых его явлений и недостаточным умением разрабатывать такие модели на количественном уровне.

Таким образом, использование теории игр (как разновидность в исследовании: алгоритм Гейла – Шепли) помогает экономическому субъекту, принимающему решение, подойти к нему более обоснованно и последовательно, провести критический анализ и на его основе определить соответствующую стратегию поведения на любом уровне.

## **РЕШЕНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ЗАДАЧИ ЛИНЕЙНОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОН-ЛАЙН КАЛЬКУЛЯТОРА**

*Антонов Владислав*

*ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Прокопенко О.В.*

Математическое моделирование экономических явлений и процессов является важным инструментом планирования и экономического анализа. Оно даёт возможность получить чёткое представление об исследуемом объекте, охарактеризовать и количественно описать его внутреннюю структуру и внешние связи. Модель – условный образ объекта управления (исследования), она конструируется субъектом управления (исследования) так, чтобы отобразить характеристики объекта – свойства, взаимосвязи, структурные и функциональные параметры и т.п., существенные для цели управления (исследования).

Любые науки, использующие математический аппарат, применяют моделирование. Какой-либо объект заменяется исследуемой математической моделью и в дальнейшем изучается. Взаимосвязанные между собой гипотезы образуют цепочку и напрямую связывают реальность с математической моделью. Свой фокус внимания сместим на экономические процессы. В экономике используются главным образом математические модели, описывающие изучаемое явление или процесс с помощью уравнений, неравенств, функций и других математических средств.

Различают математические модели с количественными характеристиками, записанными в виде формул; числовые модели с конкретными числовыми характеристиками; логические, записанные с помощью логических выражений, и графические, выраженные в графических образах.

Модели, реализованные с помощью электронно-вычислительных машин, называют машинными или электронными. Человек много времени и сил тратит для того, чтобы найти более выгодное или оптимальное решение задачи. В экономике оптимизация имеет решающее значение для снижения затрат и увеличения прибыли. Для большинства транспортных задач требуется найти минимальные затраты на перевозки.

Большое число экономических задач сводится к линейным математическим моделям. Традиционно оптимизационные линейные математические модели называются моделями линейного программирования (ЛП). Под ЛП понимается линейное планирование, т.е. получение оптимального плана – решения в задачах с линейной структурой. Такой класс моделей мы и решили применить к экономическому процессу, который связан с рациональной и оптимальной организацией работы управления грузовыми перевозками.

Применение информационных технологий, развитие коммуникаций и интернета позволяют трудоемкий процесс решения задач линейного программирования автоматизировать, что значительно снижает время принятия оптимального решения при организации перевозок. Рассмотрим пример решения транспортной задачи с использованием он-лайн калькулятора.

Условия задачи следующие: на строительство четырех объектов кирпич поступает с трех заводов. Заводы имеют на складах соответственно 50, 100 и 50 тыс. шт. кирпича. Объекты требуют соответственно 50, 70, 40 и 40 тыс. шт. кирпича. Тарифы (ден. ед./тыс. шт.) приведены в таблице. Необходимо составить план перевозок, минимизирующий суммарные транспортные расходы.

Матрица тарифов, $c_{ij}$				Запасы, $a_i$
2	6	2	3	50
5	2	1	7	100
4	5	7	8	50
Потребности, $b_j$	50	70	40	40

Рисунок 1. Тарифы при строительстве

Этап I. Поиск первого опорного плана. Используя метод наименьшей стоимости, построим первый опорный план транспортной задачи. Суть метода заключается в том, что из всей таблицы стоимостей выбирают наименьшую, и в клетку, которая ей соответствует, помещают меньшее из чисел  $a_i$ , или  $b_j$ . Затем, из рассмотрения исключают либо строку, соответствующую поставщику,

запасы которого полностью израсходованы, либо столбец, соответствующий потребителю, потребности которого полностью удовлетворены, либо и строку и столбец, если израсходованы запасы поставщика и удовлетворены потребности потребителя. Из оставшейся части таблицы стоимостей снова выбирают наименьшую стоимость, и процесс распределения запасов продолжают, пока все запасы не будут распределены, а потребности удовлетворены.

В результате получен первый опорный план, который является допустимым, так как все грузы из баз вывезены, потребность магазинов удовлетворена, а план соответствует системе ограничений транспортной задачи.

Подсчитаем число занятых клеток таблицы, их 6, а должно быть:

$$m + n - 1 = 6$$

Следовательно, опорный план является невырожденным.

Значение целевой функции для этого опорного плана равно:

$$F(x) = 2 \cdot 50 + 2 \cdot 60 + 1 \cdot 40 + 5 \cdot 10 + 8 \cdot 40 = 630 \text{ ден.ед./тыс.шт.}$$

Этап II. Улучшение опорного плана. Минимальные затраты составят:  $F(x) = 2 \cdot 10 + 3 \cdot 40 + 2 \cdot 60 + 1 \cdot 40 + 4 \cdot 40 + 5 \cdot 10 = 510 \text{ ден.ед./тыс.шт.}$  Опорный план является оптимальным, так все оценки свободных клеток удовлетворяют условию:

$$u_i + v_j \leq c_{ij}.$$

Анализ оптимального плана. После решения создается сетевая модель транспортной задачи в виде графа для наглядного отображения оптимального плана перевозок.

	$v_1=2$	$v_2=3$	$v_3=2$	$v_4=3$
$u_1=0$	2[10]	6	2	3[40]
$u_2=-1$	5	2[60]	1[40]	7
$u_3=2$	4[40]	5[10]	7	8

Рисунок 2. Оптимальный план перевозок

Задача решена. Из 1-го склада необходимо груз в количестве 10 тыс. шт. направить в 1-й магазин, в 4-й магазин – груз в количестве 40 тыс. шт. Из 2-го склада необходимо груз в количестве 60 тыс. шт. направить во 2-й магазин и в 3-й магазин - 40 тыс. шт. Из 3-го склада необходимо груз направить в 1-й магазин - 40 тыс. шт., во 2-й магазин - 10 тыс. шт.. Транспортные расходы при

таким плане перевозок будут минимальны и составляют 510 ден.ед. за перевозку одной тысячи штук кирпича.

## **ПРИОРИТЕТНОЕ ВНИМАНИЕ ПОСТРАДАВШИМ ОТ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ КАК АКТУАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Артюхова Анастасия*

*МОУ «Школа № 11 города Донецка»*

*Научный руководитель: Семченкова Е.В.*

Реабилитация пострадавших от военных действий не может происходить без участия государства и общества, так как таким людям сложно самостоятельно решать свои проблемы, а, по сути, им необходимо заново адаптироваться в социуме. Проблема становится особенно актуальной, если учесть острую необходимость в специальной психологической помощи пострадавшим в результате данного военного конфликта.

Военные действия на Донецкой земле, а с ним рост насилия показали, насколько важна помощь людям, ставшими участниками и жертвами данного конфликта. Важное место в этой работе занимают меры социальной поддержки всех участников боевых действий. На протяжении последних 3,5 года конфликта наблюдается увеличение числа инвалидов вследствие боевых действий. Тем более надо учитывать, что согласно данным доклада ООН, с середины апреля 2014 года и по 15 мая 2017 года на Донбассе было убито 10090 человек из них 2777 гражданских лиц. Здесь необходимо отметить, что только за 2014 год, согласно данным ООН, погибло более 4000 человек [1].

В качестве негативных фактов, раскрывающих суть сложившейся ситуации, нужно отметить недостаток медикаментов и разрушение больниц. Всего за период военного конфликта, разрушено более 8,5 тысяч жилых домов и социальной инфраструктуры [2].

Сначала 2015 года началась экономическая блокада как ДНР, так и ЛНР. Невзирая на все эти негативные факторы, народ Донбасса продолжает свой подвиг, не только восстанавливая свои дома, но и помогает своим соотечественникам, реализуя гуманитарную программу по воссоединению народа Донбасса. Например, пресс-службы Минздрава ДНР сообщает, что активно работает гуманитарная программа [3].

В Донецкой Народной Республике необходимо создать специальный реабилитационный центр, который будет иметь такие функции:

- оказание квалифицированной медицинской, психологической, и социальной помощи с использованием специально созданной медицинской базы;
- медико-психологическая поддержка пациентов, и обучении методам преодоления конфликтно-стрессовых ситуаций;



- формирование навыков здорового образа жизни и тренировка этих навыков в реальных ситуациях самообслуживания, коммуникации, взаимодействия, трудовой деятельности;

- стабилизация профессиональных отношений пациентов в рамках имеющейся гражданской специальности, обучение (переучивание) новой профессии;

- помощь в вопросах оформления необходимых документов и решения проблем с жильем, трудоустройством, правовым статусом и т. п.

- помощь в формировании здоровой микросреды пациента, способствующей вовлечению членов семьи в реабилитационные программы;

- создание собственной базы санаторно-курортного лечения и проведение его при наличии показаний;

- оказание в случае необходимости помощи по протезированию.

Для достижения поставленных целей необходимо предпринять ряд организационных мероприятий в следующих направлениях:

- рациональное использование имеющегося фонда;

- создание системы мониторинга и диспансерного наблюдения,

- создание в перспективе консультативно-диагностического отдела (подразделения мобильной медицинской и диагностической помощи на дому);

- развитие собственного санаторно-курортного комплекса;

- осуществление в целях лучшей социальной адаптации процесса непосредственного обучения в создаваемых специальных группах существующих образовательных учреждений.

По состоянию на 28 февраля уже 1104 пациента, проживающих на территории Донецкой области, но находящихся под контролем Украины, получили медицинскую помощь [3]. На данный момент в нашей Республике для пострадавших от боевых действий уже восстановлено 590 объектов социального назначения и 497 многоквартирных жилых домов [4]. К тому же глава ДНР Александр Захарченко на праздновании 100-летию со дня провозглашения Донецко-Криворожской Республики дал старт новому социально-патриотическому проекту «Живая Книга памяти», который будет проходить в рамках Года истории Донбасса. Данная книга будет содержать воспоминания о нынешней войне ее непосредственных участников. Как отметил глава Республики: «... Хочу, чтобы эту книгу написал каждый житель Республики для наших детей и будущего поколения. Пусть наши дети помнят о том, как воевали их родители, братья, деды, пусть вспоминают тех героев, которые сейчас воюют. Наша задача – написать такую книгу, чтобы она запала в сердце каждому человеку» [5].

Таким образом, невзирая на сложные экономические условия и непрекращающиеся боевые действия, Донецкая Народная Республика прикладывает огромные усилия для социальной поддержки, как участников боевых действий, так и гражданского населения. Поэтому учитывая, что социальная защита населения является одной из важнейших направлений

политики нашей Республики, то моё предложение о создании специального реабилитационного центра сможет облегчить данную работу.

#### Список источников

1. Горский Ю.В. Особенности чрезвычайной ситуации и социальной обстановки на территориях Донецкой и Луганской Республик: экономико-политический аспект / Ю.В. Горский, С.Г. Буянский, С.И. Буслаев // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие), 2015. - Т. 6. - № 2 (22). - С. 148-154.

2. Донецкая Народная Республика. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/v-donecke-polnostyu-razrusheno-ili-povrezhdeno-bolee-85-tysyach-zhilyx-domov-aleksej-kulemzin-video/>

3. Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mzdnr.ru>

4. Донецкая Народная Республика. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/nasha-glavnaya-zadacha-vosstanovlenie-razrushennyx-vojnoj-obektov-infrastruktury-i-zhilogo-fonda-sergej-naumec/>

5. Донецкая Народная Республика. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/glava-dnr-aleksandr-zaxarchenko-dal-start-proektu-zhivaya-kniga-pamyati/>

## ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Афонская Елена*

*МОУ «Макеевская гимназия»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Невозможно сделать всю работу одному время от времени все равно приходится прибегать к помощи другого человека. В сплоченном коллективе взаимопомощь – это залог успеха. Проблема сплоченности коллектива актуальна как в теоретическом, так и в практическом отношении. Её анализ позволяет разработать рекомендации по совершенствованию организационной и воспитательной работы в коллективах: это преследует повышение производительности труда на предприятиях и пр., имеет также большое значение для формирования всесторонне развитой личности.

Понятие «коллектив» рассматривается как высшая стадия развития организованной общности людей, направленная на достижение социально значимых целей. А. Барбюс отмечал, что «личность, сливаясь с коллективом, не теряет себя. Напротив, она достигает в коллективе высшей ступени сознания и совершенствования».

Сплоченность команды – признак несокрушимости, слаженности и незыблемости взаимодействий в коллективе. Цель руководителя – сплоченность и формирование дружного сообщества. Безусловно, результативность общего дела обуславливается гармоничным взаимодействием членов сообщества.

Сплоченность коллектива обусловлена следующим:

– влечением людей одного к другому в поисках помощи, поддержки в процессе достижения тех или других целей;

- взаимными эмоциональными переживаниями;
- пониманием роли коллектива в обеспечении определенных гарантий.
- кооперативность (каждый выполняет часть общей работы);
- демократичность (коллегиальность в принятии решений);
- достижение индивидуальных и групповых целей;
- общая удовлетворенность работой и нахождением в коллективе;
- прямая оценка результатов по выполненному коллективному заданию;
- индивидуальная и общая ответственность.

Каждый руководитель предприятия обозначает для себя цель – создание сплоченного коллектива, готовый выполнять работу не только ради денежного вознаграждения, но также для воплощения в жизнь общих идей, достижения результата. Это непростая задача, так как даже представители одного рода деятельности обладают разными характерами, темпераментами и увлечениями.

«Даже если один работник работает лучше всех, он никогда не сможет заменить команду единомышленников. Слаженная команда всегда будет работать лучше, чем талантливый одиночка», – говорил Джек Уэлч.

Каковы же существуют методы для того, чтобы сплотить людей в любом коллективе?



Рисунок 1. Методы формирования коллектива

Таким образом, каждый начальник должен понимать механизмы коллективной инициативы, помнить о том, что каждый сотрудник – это личность, имеющая право на точку зрения. Он является частью этого содружества. Методы работы и подход ко всем должен отличаться. Не следует забывать о том, что всё же никуда не денутся такие факторы как темперамент, восприятие и несхожесть характеров.

На сплоченность трудового сообщества влияют многие факторы, но одно остается неизменным: всегда решающей единицей остается сотрудник.

Самое главное: дружный коллектив – залог успешной работы.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Баданюк Алиса*

*ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматике»*

*Научный руководитель: Хроменкова О.Н.*

Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения поставленных целей.

Даже если создается впечатление, что служащие работают только ради достижения общих целей организации, то все равно ведут они себя так потому, что уверены, что это лучший способ достижения собственных целей. Рабочие занимаются тяжелым физическим трудом, соглашаются работать дополнительные часы, выдерживают большое напряжение, и все потому что уверены, что эти негативные аспекты их работы приемлемы, учитывая ту награду, которую они получают для себя и для тех, кто занимает важное место в их жизни.

Таким образом, мотивация базируется на двух категориях: потребности и вознаграждении. Каждого человека побуждает к активным действиям необходимость удовлетворения разнообразных потребностей.

Потребность - это нехватка чего-либо, вызывающая состояние дискомфорта. Потребности могут быть естественными (в еде, воде) и социальными (в признании, славе); врожденными (общение) и приобретенными (обучение); первичными (одежда, тепло, крыша над головой) и вторичными (развитие личности).

Задача руководителя, который должен мотивировать рабочих, заключается в том, чтобы предоставить возможность им удовлетворить их личные потребности в обмен на качественную работу. Кроме этого, руководитель должен помочь работникам осознать и оценить преимущества, которые дает ему эта работа и эта организация, чтобы поведение рабочего было добровольно направлено на достижение целей организации.

Термин «удовлетворение потребностей» отражает позитивное чувство облегчения и благополучия, которые ощущает человек, когда его желание выполнено. Получив продвижение по службе, завершив выполнение какого-либо проекта, получив благодарность от коллег и прибавку к зарплате, люди обычно ощущают чувство удовлетворения.

Однако потребности сами по себе далеко не всегда могут заставить людей преодолеть свою инерцию и что-то сделать ради их удовлетворения. Для этого нужен определенный толчок, который получил название мотив. Мотив - обстоятельство, которое побуждает человека к активной деятельности. Мотивы, которые формируются у человека под влиянием множества внешних и внутренних, субъективных и объективных факторов начинают действовать под влиянием стимулов.

Стимул - внешние обстоятельства, которые влияют на поведение человека. Совокупность действий руководителя, направленных на побуждение людей к выполнению задач, стоящих перед организацией, называется стимулированием. Концепция стимулирования основывается на том, что любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные следствия, в зависимости от того, как он выполняет порученную работу. Стимулы могут иметь позитивную или негативную направленность. Позитивно направленные стимулы называют вознаграждением.

Вознаграждение - это все, что человек считает ценным для себя, чего он стремится достичь и чем бы хотел владеть. На практике результаты мотивации всегда являются более или менее неопределенными, что вызвано двумя обстоятельствами:

- невозможностью учесть все психологические особенности человека при разработке стимулов;
- невозможностью полной реализации индивидуальной мотивации в условиях относительно большой организации.

Теории мотивации могут быть разделены на две группы. Содержательные теории пытаются выяснить причины того или иного поведения человека. Часто их называют «теории потребностей». Процессуальные теории ставят вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет, поддерживают и прекращает.

Выделяют три основных содержательных теории мотивации: иерархия потребностей Абрахама Маслоу, двухфакторная теория Фредерика Герцберга и теория мотивации Дэвида МакКлеланда. Мотиваторы включают в себя достижение цели, признание, ответственность, продвижение по службе и возможности для личностного роста.

Существует четыре основные процессуальные теории мотивации: теория ожидания Виктора Врума, расширенная модель ожидания Лаймана Портера и Эдварда Поулера, теория справедливости Дж. Стэйси Эдамса и теория усиления, популяризованная Б. Ф. Скиннером. Процессуальные теории мотивации пытаются объяснить, как возникает целенаправленное поведение, как оно направляется, поддерживается и заканчивается. Независимо от того, как классифицируется содержание мотивации, руководителю нужно понимать, как управлять им.

Взятые вместе, эти модели мотивации представляют собой хорошее руководство для направления усилий руководителя по мотивированию работников в нужном направлении.

## Список источников

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. — М: Проспект, 2016.
2. Менеджмент: учебник/ Г.Б. Казначевская — Ростов-н/Дону: Феникс, 2015.
3. Драчева Е.Л. Менеджмент: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования/ Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. — М: Академия, 2016. – 304 с.
4. Менеджмент: учебник/ Э.М. Коротков. — М: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2017. – 640 с.
5. Мексон М. Основы менеджмента / М. Мексон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 2015.

**МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДНР***Бажан Алина**МОУ «Школа №85 города Донецка»**Научный руководитель: Rogoza И.И.*

Молодежь - наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели. Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике нашего государства.

Среди социальных проблем молодежи одной из важнейших является проблема ее недостаточной занятости. Поэтому возникает необходимость постоянного изучения основных тенденций молодежной части рынка труда.

В настоящее время молодежный рынок труда характеризуется усилением дисбаланса между спросом и предложением труда, снижением уровня экономической активности молодежи, ростом уровня безработицы, увеличением доли молодых людей, занятых в частной сфере экономики, увеличением численности молодых трудовых мигрантов. Все это привело к тому, что на сегодняшний день молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. По данным Международной организации труда (МОТ) уровень молодежной безработицы в мире в 2017 году вырос с 5,7 до 5,8% — до 201 млн. человек. В 2018 году цифра вырастет еще на 2,7 млн. человек. Главная причина увеличения числа безработных — в мире все больше рабочей силы, а рабочие места появляются недостаточно быстро.

По данным Республиканского центра занятости в январе - октябре 2017 года на учете состояло 46,6 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 19,3 тыс. — молодежь в возрасте до 35 лет, 22 тыс. - женщины. Всего трудоустроено 38,8 тыс. человек, в том числе 21,9 тыс. человек на постоянные рабочие места и 16,9 тыс. - на работы временного характера. При содействии Республиканского центра занятости работодателями ДНР были созданы 12 345 рабочих мест временного характера, направленные на восстановление экономики и

инфраструктуры ДНР и др. Также в целях повышения конкурентоспособности лиц, ищущих работу, в Донецком центре профессионально–технического образования Республиканского центра занятости проводятся обучающие семинары, дающие слушателям дополнительные навыки работы, необходимые им для последующего трудоустройства.

В январе-октябре 2017 года такие семинары прослушали 344 человека. За десять месяцев 2017 года центрами занятости Республики зарегистрированы 16,6 тыс. трудовых договоров, заключенных физическими лицами и физическими лицами-предпринимателями с наемными работниками. По состоянию на 1 ноября 2017 года количество действующих договоров составило 31,3 тыс.

Сегодняшняя ситуация на молодежном рынке труда в ДНР вызвана объективными причинами социально-политического характера. Но, подобная тенденция наблюдалась в Донецкой области и до 2014 года. По данным Главного управления статистики Донецкой области на феврале 2014 года в качестве безработных было зарегистрировано 35575 человек, что составило 1,3% от трудоспособного населения.

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

Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- образование молодежи — единая задача (качественное проведение консультационной работы с выпускниками школ, направленной на информирование будущих абитуриентов о состоянии рынка труда, о востребованности той, или иной профессии);

- содействие профессиональной подготовке молодежи (право молодежи на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости);

- изменение порядка приема молодежи на работу (смягчение критериев приема на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения и др.);

- развитие предпринимательской деятельности (способствует деловой активности граждан, в том числе и тех, кто менее конкурентоспособен на рынке труда);

- привлечение молодежи к оплачиваемым общественным работам. (позволяет снизить социальную напряженность, при этом часть молодых безработных обеспечивается рабочими местами с оплатой труда);

- создание специальных молодежных организаций (дает им возможность сочетать работу с учебой, определиться с выбором профессии, приобрести опыт трудовой деятельности).

Из всего этого можно сделать вывод, что ситуация на рынке труда в, охваченном войной Донбассе, далеко не безоблачна, но и не безнадежна. Работа, как гласит реклама Республиканского центра занятости, есть для всех.

Основной проблемой остается очень низкий уровень заработной платы при ценах уровня России, где мало кто пойдет работать за месячный оклад в 5 000 рублей.

Но люди в ДНР стараются держаться. После того, как им удалось выжить в период с июля 2014-го по апрель 2015-го, при полном отсутствии любых выплат, они согласны терпеть временные трудности в надежде на то, что качество жизни будет улучшаться и со временем донбасские специалисты смогут получать зарплаты, достойные их профессионального уровня.

Но ошибочно считать, что ответственность за борьбу с безработицей лежит только на органах власти. Прежде всего, необходимы активные усилия со стороны безработного. Решение этой проблемы возможно только при продуктивном взаимодействии власти и социума.

## **РЕКОНСТРУКЦИЯ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*Базылева Виктория*

*ГПОУ «Харьковский технологический техникум»*

*Научный руководитель: С.В.Лозовая*

В наше время спад производства, вызванный отсутствием потребительских заказов, перебоями с сырьем и материалами поставили не один трудовой коллектив перед выбором: смириться с экономическими трудностями и плыть по течению или максимально используя оптимизацию всех ресурсов, двигаться по пути реконструкции и модернизации объектов.

Сложившаяся в этот период ситуация наглядно доказывает, что решение направить производство по пути коренного технического перевооружения и реконструкции оказалась единственно верным. Ведь главным условием выживания и движения вперед для любого предприятия, и не только в периоды кризисов, является повышение конкурентоспособности и снижение себестоимости выпускаемой продукции.

Для многих предприятий реконструкция и техническое перевооружение, модернизация оборудования – наболевшая проблема. Для того чтобы предприятию правильно решить задачу технического перевооружения, необходимо использовать комплексный подход, что подразумевает:

- разработку современных технологий выпуска новых изделий;
- проектировку нового цеха, участка;
- увеличение объемов производимой продукции;
- внедрение систем механизации производства с целью оптимизации затрат.

При этом главные услуги в осуществлении модернизации заключаются в:

- проведении предварительного аудита технологий;
- разработке и внедрении новых технологий работы;
- подборке и закупке нового оборудования.

Проведение на предприятиях реконструкции и технического перевооружения, модернизации оборудования состоит из таких задач:



1. Изучить техническое задание, чертежи деталей/ заготовок.
  2. Проработать различные варианты технологий работы.
  3. Осуществить подбор необходимого оборудования, режимов его работы.
  4. Произвести расчет времени на обработку одной заготовки.
  5. Определить трудоемкость выработки всей партии деталей.
  6. Определить расходы на реализацию проекта.
  7. Провести презентацию нового проекта и отстоять его перед заказчиком.
- Что подразумевают под термином «модернизация» и «реконструкция»?

Модернизация -это комплекс мероприятий, который повышает степень технической вооруженности предприятия, способствующий расширению его технологических возможностей до уровня современных технических и технологических требований, достижению экономии ресурсов, улучшению условий труда. Состоит в сравнительно незначительных изменениях конструкции рабочих механизмов, машин, установок и иного оборудования, а также в относительно незначительном изменении материалов и методов обработки.

Реконструкция – это комплекс мер по увеличению производственных мощностей, повышению производительности труда, технического уровня производства с целью увеличения выпуска продукции, снижения ее себестоимости при наименьших затратах материальных и денежных ресурсов на единицу введенной мощности. Другими словами, «Реконструкция» - коренная перестройка.

Таким образом, становится понятным, что модернизация касается оборудования (машин, оснащения), реконструкция - предприятия в целом или его производственных подразделений (цехов, участков).

Во время проведения модернизации должны быть достигнуты такие главные цели:

1. Увеличение эффективности существующего оснащения в результате уменьшения расходов на выпуск одной единицы продукции.
2. Наравивание объемов производства.
3. Повышение качества производимой продукции (изделий, деталей, оборудования)
4. Увеличение ассортимента продукции.
5. Повышение энергетической эффективности производства.

Чтобы определить необходимость модернизации производства в рамках существующей технологии, требуется:

- выявить «узкие места» в технологии;
- определить влияние «узких мест» на применение технологии на смежных участках, воздействие на окружающую среду;
- составить схему «производительности материального потока», показав на ней, какие элементы системы возможно улучшить, а какие требуют замены на аналогичные по производительности;

Кроме того, необходимо учесть, что, модернизация предприятия – это многоступенчатый процесс, в котором каждый этап очень важен и только в комплексе с остальными дает желаемый эффект.

Иногда предприятие вынуждено выполнить какие-то работы только собственными силами, а к помощи других компаний прибегнуть только для выполнения особо важных заданий.

Высокая квалификация специалистов, знание ими современных технологий, прохождение регулярного обучения будут гарантией того, что предприятие получит от модернизации именно тот результат, на который настроено.

#### Список источников

1. Краснюк, Л.В. Основа системной модернизации экономики России / Л.В. Краснюк // Модернизация национальной экономики как стратегия дальнейшего социально-экономического развития России: II Всерос. науч.-практ. Internet-конф. (Волгоград, 4 апреля - 29 апреля 2011 г.): сб. ст.; отв. ред. А.Н. Ващенко; ред. кол.: А.Н.Ващенко, А.А. Ващенко, В.Н.Кабанов, Н.И. Морозова. - Волгоград: ПринТерра-Дизайн, 2011.

2.Эффективная модернизация производства [Электронный ресурс] / Воронин В.И. – Режим доступа: Bestlog<http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=004936>

3. Краснюк, Л.В. Необходимость и актуальность модернизации для развития национальной экономики /В.Ф. Уваров, Л.В. Краснюк // Материалы V Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и перспективы развития экономики в условиях модернизации»; под общей редакцией М.И. Абрамовой. - Саратов: ИЦ «Наука», 2012. - С. 117-122.

## МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Бардаков Никита*

*МОУ «Средняя школа № 4 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.*

Каждый молодой человек, завершив обучение в учебном заведении, сталкивается с проблемой трудоустройства. Однако в современных условиях нашего региона, сложно найти работу на постоянной основе, а устроиться работать по специальности молодому специалисту без опыта работы-довольно сложная задача.

Одна из основных проблем в трудоустройстве молодёжи — это конкуренция со стороны уже имеющих опыт в своей работе людей, каждый работодатель желает видеть на занимаемой должности опытного специалиста, а не вчерашнего выпускника, без малейшего опыта, которому сложно доверить очень важные дела.

Второй источник проблем с трудоустройством молодёжи — это недостаточная оплата труда (средняя зарплата в ДНР на 2016 год составляет 5000 рублей в месяц), которой, в связи с ценами на продукты первой необходимости в республике сейчас, не всегда может быть достаточно.

По официальным данным "Центра занятости ДНР" с января по июнь 2016 года, на учете в службе занятости состояло около 35000 безработных, 15000 из

которых молодёжь в возрасте до 35 лет. И только 8000 человек из 35000 за этот период смогли устроиться на постоянную работу.

Большинство выпускников, не имея возможности найти работу по специальности, делают выбор либо в пользу работы за пределами республики, вследствие чего республику покидают много молодых специалистов, либо в пользу рабочих специальностей: строителя, водителя или находят себя в сфере обслуживания: бармен, продавец - консультант, официант. Например, хорошо, по сравнению с остальными вакансиями, оплачивается труд водителей трамваев, троллейбусов, экскаваторов, пожарных машин, их зарплата составляет более 10000 рублей в месяц. Это в среднем выше, чем получают врачи. Профессия врача, по моему мнению, наряду с преподавателем - самые недооцененные профессии, требующие, на мой взгляд, большей награды за прделываемый труд.

Самые востребованные профессии по всей ДНР: медицинская сестра, которая занимает 22% среди всех вакансий, что связано с низкой оплатой труда (около 3000 рублей), далее идут воспитатели (11%) и дворники (9%), затем водитель, водитель троллейбуса, повар и уборщик (по 4-5%), и по 2-3% занимают продавцы, охранники, водители трамвая, врачи общей практики, врачи-терапевты, слесари-ремонтники, плотники, бухгалтеры, кровельщики и руководители.

Если распределить вакансии по городам ДНР, то почти половина всех вакансий (47%) находятся в Донецке, 13% вакансий находится в Макеевке, 7% в Горловке и 6% в Харцызске, и остальные 27% разбросаны по небольшим городам и сёлам.

Подводя итоги можно сказать, что ситуация с трудоустройством в ДНР вызывает много вопросов. Но нельзя не отметить что оплата труда вызывает много вопросов, что свидетельствует о стремлении государства к развитию экономики и даёт надежду на скорое решение проблемы с трудоустройством молодых специалистов и повышение уровня жизни в Республике.

## **РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ**

*Батьковская Ангелина*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Батьковская Е.В.*

*«Абсолютное большинство госслужащих — честные и порядочные люди, работающие на благо страны»*

*В.В. Путин*

Каждый пятый гражданин хочет функционировать на госслужбе, но значительнее всего желающих среди молодежи - 35%. Привлекают прежде всего оплата труда и льготы, и только в 16% основным аргументом выступает желание «послужить Родине».

Дополнительным стимулом являются социальные пакеты и более значительную степень защиты работника, чем в коммерческих компаниях. Но в данной области деятельности есть и свои минусы. Давайте разберемся, в чем плюсы и минусы государственной службы для молодых кадров. Все работники, работающие в данных организациях, являются госработниками. В народе их называют чиновниками.

В Донецкой Народной Республике формируется единая государственная служба, единство которой обеспечивается организационными, правовыми, кадровыми и информационными принципами. Государственная служба – профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Донецкой Народной Республики, а также полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики.

Государственная гражданская служба - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики.

Лица, осуществляющие эту деятельность, имеют соответствующие служебные полномочия, являются государственными гражданскими служащими.

Основной задачей государственная гражданской службы является поддержка социальной направленности развития государства, обеспечивающаяся:

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

Совершенствование системы государственной службы осуществляется путем реализации государственных и целевых программ реформирования и развития государственной службы. Должности государственной службы учреждаются законом или иным нормативным правовым актом Донецкой Народной Республики.

Должности государственной службы подразделяются на: должности государственной гражданской службы; воинские должности; должности правоохранительной службы. Чины государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики присваиваются с учетом положений статьи 13 Закона Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» в установленном порядке согласно нормативным правовым актам Донецкой Народной Республики.

В последнее время люди стали гораздо больше интересоваться возможностью построения карьеры в бюджетных. Государству необходимы квалифицированные представители практически всех профессий, которые ныне

существуют в бизнесе, но более всего востребованы управленцы, финансисты - политологи, ученые, юристы, преподаватели и врачи.

Проще всего будет попасть на работу в государственную организацию людям, которые уже имеют профильное образование. Выпускнику вуза не приходится рассчитывать сразу на хорошее вознаграждение ни в государственной организации, ни в частной фирме. По данной причине множество посвящают 2-3 года работе на государство, чтобы потом уйти в бизнес. За это время накапливается опыт и полезные знакомства. Но иногда специалисты остаются на прежнем месте деятельности. Иные увидели для себя тут новые перспективы и возможности. Да и плюсов в госслужбе все-таки много:

- «белая» оплата труда;
- стабильность и уверенность в завтрашнем дне присуща многим бюджетным организациям. Значительная оплата труда у руководящих должностей;
- разные льготы (налогообложение, медицинское страхование, социальное страхование, проезд в общественном транспорте, оплата жилищных и коммунальных услуг, пенсионное снабжение, снабжение телефонной связью);
- полное соблюдение трудовых законов;
- регулярные премии;
- отпуск, который увеличивается в зависимости от стажа деятельности.

К минусам государственной службы можно отнести такие факторы:

- низкая оплата труда для рядовых работников;
- сложно найти информацию о наличии свободных мест, конкурсный отбор на профессионализм;
- низкая мотивация к работе.

Функционировать либо нет на гражданской службе вопрос неоднозначный. Для молодых и амбициозных это будет хорошим началом карьеры, чтобы через пару лет, обзаведясь хорошими связями, перейти в коммерческую организацию. Текучка кадров во многих из них также велика. Объясняется это большими объемами бумажной работы, с которой не все могут справиться. Специалисты заняты составлением отчетности, прогнозов, работой с письмами и обращениями.

Не каждый амбициозный человек, имеющий на руках востребованную специальность, выдержит такую рутинную работу, а ею занимаются все – от рядовых сотрудников до начальников отделов. На сегодняшний день Республике необходимы квалифицированные управленческие кадры. Администрация Главы ДНР продолжает наполнять базу данных для последующего формирования резерва управленческих кадров в органах государственной власти в ДНР.

## МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Белогурова Елизавета*

*МОУ «Лицей №37 города Донецка»*

*Научный руководитель: Гуржи Т.В.*

Рынок труда – это экономические отношения между наёмными работниками и предприятиями, главные характеристики которого спрос и предложение рабочей силы.

Тема молодежного рынка труда стала очень важна в связи с переходом к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях реструктуризации экономики, которая привела к возникновению сложной ситуации в отношениях субъектов рынка труда. Особенно тяжёлой эта ситуация оказалась для молодёжи, которая в настоящее время является недостаточно подготовленной к современным экономическим условиям.

Причины: отсутствие соответствующего образования, навыков и умений, неопределённость в выборе профессии, недостаток информации о вакансиях и приоритетных специальностях, востребованных на рынке труда. Значительную роль в этом вопросе играет недостаток рабочих мест, в том числе для молодёжи.

Из-за падения престижа производительного труда большинство молодых людей не уверены в завтрашнем дне. Они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу, оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Происходят резкие изменения трудовой мотивации.

Всё меньше становится желающих получить техническую профессию, выбрать свой путь, связанный с материальным производством. Приоритет отдается труду, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Чаще всего это происходит из-за тяжёлых условий труда на предприятиях, неподходящих размеров заработной платы или графика работ, также проблемы могут быть связаны с тем, как добраться до места работы. Молодежь предпочитает теплый офис, чистые руки и минимум движения. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики страны.

Что же надо делать для того, чтобы изменить эту ситуацию? В первую очередь, предприятиям, нуждающимся в специалисте с технической, рабочей профессией, необходимо лучше информировать людей, так как наружная реклама в данной сфере недостаточно развита. Необходимо распространять информационные листки, расклеивать их в транспорте, других местах скопления людей, также в этом может помочь телевидение и другие источники массовой информации.

Всё это нужно делать для того, чтобы заинтересовать людей в выборе производительного труда. Необходимо разработать программы помощи молодым специалистам в адаптации на производстве, с получением жилья, помощи тем, кто желает повысить свой профессиональный уровень на разнообразных курсах, получить вторую профессию, учась заочно в высших учебных заведениях.

Большое количество проблем молодежи, связанных с рынком труда, можно объединить в две основные группы: связанные с выбором профессии и дальнейшим трудоустройством.

Профессионально-образовательный путь любого молодого человека состоит из трудностей: какую профессию выбрать? куда поступить? как найти работу?

Учащиеся средних школ и профессиональных училищ, как правило, не вовлечены в трудовую деятельность. Однако, значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи.

Многие из них стремятся заработать деньги на летний отдых с друзьями, для помощи родителям или с целью обновления своего гардероба и др. Они по возможности идут работать в свободное от учебы время. Но куда? Возможность найти работу есть у малого количества ребят. Кто-то идет работать к знакомым, кто-то устраивается на рынок.

Представляется перспективным создание единых центров (организаций) по предоставлению рабочих мест на летнее время года для учащейся молодежи. Такие изменения могли бы способствовать улучшению экономической ситуации в стране и благосостояния молодежи, могли бы помочь сориентироваться на рынке труда и выбрать будущую профессию.

Студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку, являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, поэтому являются менее конкурентоспособны при получении работы. Чаще всего предпочтение отдается работникам с опытом работы. А где его взять бывшим студентам, если на работу без опыта не берут?

Молодые люди, которые имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт уже знают, чего хотят и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе. Но они также сталкиваются с рядом проблем, например, с недостатком информации от предприятий (журналы, газеты, телевидение, рекламные стенды) для субъекта рынка труда, поэтому достаточно сложно найти рабочее место.

Ситуация, сложившаяся на молодежном рынке труда, требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только представление тех или иных гарантий занятости молодежи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современным экономическим условиям.

Молодежь – будущее страны, от ее трудовой деятельности зависит последующее развитие нашего государства, подъем экономики. Поэтому молодые люди должны чувствовать свою необходимость, значимость, ценность для нашего общества и активно участвовать в подъеме экономики Республики.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА**

*Белых Екатерина*

*МОУ «Школа № 76 города Донецка»*

*Научный руководитель: Скребкова Е.В.*

Роль информатики в развитии общества чрезвычайно велика. Сегодня в мире нет ни одной отрасли науки и техники, которая развивалась бы столь же стремительно, как информатика. Каждые два года происходит смена поколений аппаратных и программных средств вычислительной техники. Фактически за последние годы произошла революция в области передачи, накопления и обработки информации.

Эта революция, затрагивает и коренным образом преобразует все области человеческой жизни. Значительное увеличение возможностей компьютерной техники, развитие информационных сетей, создание новых информационных технологий приводят к радикальным изменениям во всех сферах общества: в производстве, науке, образовании, медицине и т.д. Народы развитых стран осознают, что совершенствование информационных технологий представляет самую важную, хотя дорогостоящую и трудную задачу.

Общеизвестно высказывание о том, что тот, кто владеет информацией, тот владеет и миром. Иное сообщение стоит дороже жизни. По преданию, 13 сентября 490 года до н.э. греческий воин-голец, прибежавший из Марафона в Афины, не останавливаясь в пути, упал замертво, но донес весть о победе над персами. Познавая окружающий мир, человек постоянно имеет дело с информацией. Она помогает человеку правильно оценить происходящие события, принять обдуманное решение, найти наиболее удачный вариант своих действий.

Интуитивно мы понимаем, что информация — это то, чем каждый из нас пополняет собственный багаж знаний. Информация также является сильнейшим средством воздействия на личность и общество в целом. Кто владеет наибольшим объемом информации по какому-либо вопросу, тот всегда находится в более выигрышном положении по сравнению с остальными. В последние десятилетия настойчиво говорят о переходе от «индустриального общества» к «обществу информационному». Происходит смена способов производства, мировоззрения людей, их образа жизни. Информационные технологии кардинальным образом меняют повседневную жизнь миллионов людей.

Информация стала одним из важнейших стратегических, управленческих ресурсов, наряду с ресурсами — человеческим, финансовым, материальным. Возрастающая роль информации в обществе явилась предметом научного осмысления. Были выдвинуты теории, объясняющие ее место и значение. Наиболее популярными являются теории постиндустриального и информационного общества. Мир вступает в новую эру — информационную, в век электронной экономической деятельности, сетевых сообществ и организаций без границ.

Приход нового времени радикально изменит экономические и социальные стороны жизни общества. Подобные изменения самым прямым образом



касаются места человека в информационном мире. Современная жизнь не представляется возможной без постоянного получения новой информации. Со временем информация становится все более важной, и даже необходимой частью нашего развития.

Информацию мы получаем всевозможными способами. Приведем некоторые из них. Самым простым является обмен информацией между людьми в процессе разговорного общения. Так обмениваться информацией могут даже маленькие дети, которые еще не умеют читать и не обладают навыками общения с техническими средствами. Затем, это печатные издания - книги, учебники, газеты, различные документы. Печатная продукция долгие годы оставалась основной возможностью получения информации.

Информатика – это научная дисциплина, которая занимается анализом, обработкой, хранением и сбором информации и подразумевает определение методов, способов и процессов сбора, хранения и обработки информации, которые в дальнейшем смогут обеспечить варианты использования информации, чтобы принять какое-либо конкретное решение. Так, если говорить доступными словами, научная дисциплина – информатика, ставит своей основной задачей реализацию чего-либо в программе.

Кроме того, показывает какой способ необходимо избрать для реализации информационных и вычислительных задач, так как данные задачи имеют определенную специфику с самой лучшей производительностью, а также какой вид хранения данных избрать и определить способы восстановления этих данных. Ну, и, конечно же, как осуществить связь между оператором компьютера, компьютером и при этом получить эффективный и плодотворный результат. Информатика, несмотря на то что, в принципе, очень молодая научная дисциплина, но смогла захватить весь мир, так как сегодня не одну квартиру, а особенно какое-либо офисное помещение сложно представить без компьютерной техники и людей, которые за ней работают.

А если бы не было дисциплины информатики, то и не было огромного количества компьютерных профессий, которые на сегодняшний день пользуются огромным спросом на рынке труда. Особого внимания заслуживают технологии, используемые в сфере образования, их значение сложно переоценить. Скорость передачи информации растет ежедневно, возрастают и технологические мощности. С помощью технических средств люди с разных концов Земли могут общаться друг с другом, Интернет – это один из популярнейших способов связи на сегодняшний день, главным образом потому, что он общедоступен.

Школа - это место в обществе, специально созданное для того, чтобы подготовить подрастающее поколение к жизни. Изучение информатики является одной из основных составляющих подготовки ребенка к полноценной жизни в современном обществе. Изучение информатики имеет большое значение для развития мышления школьников.

В современной психологии отмечается значительное влияние изучения информатики и использования компьютеров в обучении на развитие у школьников теоретического, творческого мышления, а также формированию

нового типа мышления, так называемого операционного мышления, направленного на выбор оптимальных решений. Такой стиль мышления необходим в работе любого управленца.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Белявцев Никита*

*Горловский лицей №85 «Гармония»*

*Научные руководители: Козлов Е.С., Афицкая И.А.*

Эффективность работы предприятия во многом зависит от качества работы его сотрудников. Для того, чтобы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала.

Одним из самых действенных стимулов является заработная плата. В данном случае выгодно, чтобы заработная плата была не фиксированной. Она может зависеть от трудовых часов, количества продаж, произведенной продукции и так далее. При этом сотрудник будет стремиться, как можно тщательнее выполнять свои обязанности, поскольку именно от этого и зависит размер его оплаты. Некоторые компании используют смешанную систему оплаты труда, например, фиксированную зарплату плюс премиальные, в случае достижения заданной нормы. Система начисления премии тоже различна, где-то назначается фиксированный процент от общего количества продаж магазина, где-то от личного вклада, а где-то в зависимости от должностного положения. Каждое предприятие разрабатывает свое положение о премировании.

Знание факторов мотивации работника является для руководителя основополагающим, поскольку именно соотношение внутренних и внешних факторов мотивации помогает согласовать интересы сотрудника и компании, разработать системы мотивации для него.

Используются различные инструменты мотивации. Льготы, связанные с графиком работы, увеличенные перерывы на обед и отдых, возможность использования гибкого графика рабочего времени и т.п.

Материальные нефинансовые вознаграждения: подарки сотрудникам по случаю праздников, дней рождения; оплата дополнительной медицинской страховки; ссуды по льготной программе; билеты на различные мероприятия и т. п.

"Вознаграждения - признательности"- устная похвала, комплименты сотрудникам. У многих компаний есть Доски почета, свои нагрудные знаки и другие отличия и поощрения. Практикуются и такие формы поощрения, как публикация в бюллетене фирмы статьи с фотографиями о достижениях работника или группы сотрудников.

Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника-повышение в должности, обучение работника за счет фирмы, приглашение

сотрудника в качестве выступающего или лектора, предложение участвовать в более интенсивном или материально выгодном проекте, а также возможность использования оборудования компании для реализации собственных проектов.

Вознаграждения, связанные с изменением рабочего места- все возможные меры, которые ведут к изменению технической оснащенности рабочего места и его эргономики (выделение отдельного кабинета, наем секретаря, предоставление дополнительного офисного оборудования, служебного автомобиля и др.).

Для правильного проведения мероприятий по стимулированию и мотивированию сотрудников необходимо в первую очередь иметь систему оценки их работы. Необходимо чтобы система оценки сотрудников была четкой, прозрачной и всем известной. Чтобы в случае поощрения одних сотрудников, другие не восприняли это как несправедливость.

При осуществлении стимулирования или мотивации, необходимо тщательно изучить каждого сотрудника, чтобы определить, какие факторы будут для него мотивирующими. Нельзя применять общую концепцию для всех работников, поскольку для кого-то лучшим стимулом будет возможность обучения за счет фирмы, а для кого-то это вообще ничего не значит, и ему нужны лишь материальные блага. Потому главное правило эффективного стимулирования и мотивации является индивидуальный подход к каждому сотруднику, поскольку только так можно добиться наилучших результатов.

## **ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТ- СРЕДЫ НА ЛИЧНОСТЬ И ЕЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

*Беляева Ирина*

*МОУ «Школа № 45 города Донецка»*

*Научный руководитель: Беляева Л.И.*

Всемирная паутина стала для современного человека пространством, где не только можно находить интересующую информацию, но жить. Все больше популярен шоппинг, заказ еды, оформление путевок, поиск новых знакомств в интернете. Можно сказать, что среднестатистический пользователь уже живет в интернете около 8 часов в сутки. В связи с этим актуальной становится проблема влияния интернет-среды на личность, ее развитие, жизнедеятельность. В работе рассматривается положительное и отрицательное влияние интернет-пространства на личность. Объектом исследования стал непосредственно интернет. Субъектом - личность и ее безопасность.

Поскольку возрастная категория пользователей интернет-пространством в последние годы значительно расширилась, то можно объединить их по возрастным категориям:

- дошкольный возраст от 5 до 7 лет;
- школьник от 8 до 17 лет;
- студент от 18 до 25;
- взрослый от 26 до 45;

- зрелый от 46 до 69.

Дошкольному возрасту легче всего освоиться в новой среде. Дети быстро перенимают модели поведения более опытных пользователей. Чаще смотрят любимые мультфильмы или видеоблогеров на видео площадке YouTube, чем заводят аккаунты и дополняют их. На таких сайтах очень маленький процент гневных комментариев или критики в адрес самих пользователей. Риск получить психологическую травму минимален. Опасность может подстергать в виде рекламы. Случайно нажав на рекламу или уведомление, сам того не зная, ребенок может открыть доступ к личным данным для злоумышленников. Дошкольники используют интернет как источник дополнительных позитивных впечатлений.

К подростковому возрасту формируется определенная зависимость от интернет-пространства. Установлено, что личность, использующая Интернет как продуктивный инструмент характеризуется невысокой активностью в Сети. Если пользователь обладает высокой вовлеченностью виртуальной средой, не конструктивно использует интернет-среду, то развитие интернет-зависимости велико. Различные виртуальные способы самовыражения, повышенное желание коммуникации, за счет которой реализуется самопрезентация, выражаются в создании профилей в социальных сетях. Любимыми социальными сетями являются Instagram, Ask. Fm.

Данная возрастная группа не имеет достаточного опыта общения, не привыкла говорить о своих проблемах и внутренних переживаниях. Как следствие, принимая первую критику в сети, подросток начинает комплексовать. Чаще всего тинейджеру присылают анонимно оскорбления по поводу внешности, умственных способностей в независимости от пола. А в дальнейшем испуганный пользователь замыкается в себе, сильно занижается его самооценка и чувство собственной значимости. Важно объяснять, что критики в интернете не избежать, нужно лишь её правильно принимать. Часть анализировать, часть исправлять, но никогда не вступать в интернет-перепалку или доказывать обратное. Именно в этом возрастном диапазоне может произойти подмена реальности, виртуальный мир рассматриваться как реальный. Интернет в таком случае играет ведущую роль в жизнедеятельности личности.

Студенты чаще используют интернет для изучения новой информации, чем для развлечений. Чтобы глубже понять роль сети Интернет для студентов в настоящее время, интерес могут представить результаты опроса, проведенного среди студентов физико-математического факультета Марийского государственного университета в 2015 году. Целью опроса послужило изучение важности ресурсов сети Интернет в жизни каждого студента. Больше 50% студентов чувствуют себя в сети достаточно уверенно, справляясь с большинством задач. 70% опрошенных пользуются сетью Интернет с желанием занять свое свободное время. Треть студентов общаются в сети, при этом увеличивая знания по интересующим их предметам, оценивая Глобальную паутину как возможное средство реализации своих практических потребностей. Более 70% человек находят в Интернете много информации, полезной будущей

карьере. Но не стоит забывать и о внеучебной деятельности молодого поколения. Становясь старше, пользователи привыкают к критике, смело выражают свое мнение, не заботясь о последствиях. "Закаленный иммунитет" чаще всего разрушают взломы личных страниц. Вне зависимости от того, чем будут шантажировать – снимками, видео, перепиской интимного характера, такие действия всегда являются уголовно-наказуемыми. Ответственность за такую форму вымогательства предусмотрена. Но взломщик, в большинстве случаев даже не будет найден, за занавесом анонимности. Если даже парень или девушка попали в такую ситуацию, необходимо мыслить трезво. Иначе особо впечатлительные пользователи могут покончить с собой. Важно заранее взвесить каждое слово и фотографию в Интернете.

Категория взрослых использует интернет-пространство для работы, поиска новой информации. Редко пользуется услугами через сеть, предпочитая более старые и проверенные способы. Профили часто заводятся, временами дополняют их фотографиями. Риск взлома страниц не такой высокий, как у группы выше. Но мошенники могут воспользоваться и другими методами. Например, объявлениями о работе на дому. Данный вид мошенничества очень эффективно применяется в Интернете и хорошо работает на неопытных пользователях. На электронную почту жертвы приходит вполне убедительное письмо с предложением работать на дому за достойную плату. Работу предлагают самую разную - от выращивания клубники до переводов текстов и упаковки компакт-дисков. Обращение идет от лица какой-либо компании. Обычно работодатели сообщают, что для начала работы от вас требуется первоначальный взнос. Объясняется данное явление также разными способами - либо это залог, либо цена за обучение, либо что-то еще. Многие, даже не поинтересовавшись, что за компания собирается с ними работать, перечисляют положенную сумму мошенникам. После этого общение с мнимыми заказчиками заканчивается. Как следствие, обманутый пользователь остается один и без денег. Со временем развивается страх, недоверие ко всей интернет среде. Важно популяризировать информацию о подобных видах мошенничества.

Группа зрелых пользователей пользуется ограниченным количеством сайтов, например, таким как Skype, не воспринимают интернет-пространство как подростки. Для них компьютер служит проводником только до определенного ресурса. Поэтому психическое здоровье не нарушается.

Если обобщить в целом влияние интернет-среды на личность, то положительными моментами можно считать большое количество виртуальных друзей, отсутствие потери контактов с определенными людьми, готовность платить за особые возможности сети, улучшение самооценки. Факторов, отрицательно влияющих на личность, больше – это торможение развития, что выражается в отсутствии круга чтения, ухудшении коммуникативных навыков, увеличении ошибочных мнений, потере личностных контактов.

Таким образом, Интернет не только прочно вошел в жизнь человека, но и активно влияет на нее, изменяя качественно личностные характеристики пользователей.

## Список источников

1. Актуальность социологических опросов в интернет-среде [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://iom.anketolog.ru/2014/01/20/aktualnost-sociologicheskikh-oprosov>
2. Козлова Н.С. Влияние интернет-среды на личность и ее жизнедеятельность / Н.С. Козлова // Знание. Понимание. Умение, 2015. - № 3. - С. 274-281.
3. Профилактика основных интернет-рисков и борьба с ними [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://detionline.com/helpline/about>
4. Cyberbullying and its impact on young people's emotional health and well-being [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pb.rcpsych.org/content/37/5/167>

## ОТ КУЛЬТУРЫ ПОЛЕЗНОСТИ К КУЛЬТУРЕ ДОСТОИНСТВА (ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)

*Беркут Алина*

*ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»*

*Научный руководитель: Древицкая И.В.*

Колоссальные человеческие жертвы и попрание прав и свобод личности в период второй мировой войны привели к пониманию, что цель и смысл существования общества, его высшая ценность – человек, его жизнь и благополучие, нужды и потребности. В контексте приоритета интересов личности над интересами общества сформировалась идея достижения индивидом максимальной самостоятельности и независимости (концепция независимого образа жизни) путем гарантированного соблюдения прав и свобод каждого, вне зависимости от того, может ли человек приносить пользу обществу. Как отметил академик А.Г. Асмолов, мы находимся в начале длинного пути – перехода от культуры полезности к культуре достоинства, где «ведущей ценностью является ценность личности независимо от того, можно ли что-либо от нее получить для выполнения того или иного дела. А дети, старики и люди с отклонениями в развитии священны... и находятся под охраной общественного милосердия».

В рамках концепции независимого образа жизни в мире сформировалось понятие «инклюзивное (включающее) образование», базирующееся на новой, гуманистической идеологии, которая предполагает, что все дети – индивидуумы с различными потребностями в обучении. Данная идеология провозглашает равное отношение ко всем людям и создание особых условий для детей, имеющих особые образовательные потребности.

Международное сообщество считает, что включение – это больше, чем интеграция, потому что дети и подростки с особыми потребностями учатся вместе в обычной школе, воспринимают человеческие различия как обычные, получают полноценное образование, позволяющее им жить полной жизнью, и при этом не покидают родителей. При обучении акцент делается на

возможности и сильные стороны ребенка. Взгляды и мнения молодых людей становятся важными для окружающих.

Инклюзия означает обеспечение полноценной принадлежности к сообществу (группе друзей, школе, тому месту, где живем) через раскрытие каждого ученика с помощью образовательной программы, которая достаточно сложна, но соответствует его способностям. Основное требование инклюзивной школы: все дети должны учиться вместе во всех случаях, когда это является возможным, несмотря ни на какие трудности или различия, существующие между ними. Зачисление инвалидов в специальные школы, классы, секции является исключением и рекомендуется только в тех редких случаях, когда обучение в обычных классах не способно удовлетворить образовательные или социальные потребности ребенка, либо если это необходимо для благополучия его самого или других детей. Качество образования обеспечивается в такой школе за счет разработки надлежащих учебных планов, организационных мер, выбора стратегии преподавания, использования ресурсов и партнерских связей.

По статистике Минобразования РФ, в 2008-2009 учебном году в обычных школах обучались 142659 детей с ограниченными возможностями здоровья, в коррекционных классах обычных школ – 148 074, в коррекционных школах и школах-интернатах – 210842.

Инклюзивные школы очень гибкие. Ученики с особыми потребностями находятся там в широком сообществе и имеют возможность как открытого входа в него, так и выхода оттуда: иногда работают со всем классом, иногда – в небольшой группе, а иногда – наедине с учителем. Опыт многих стран свидетельствует, что в таких школах дети с особыми потребностями наилучшим образом интегрируются в общество и могут добиться самых высоких результатов в плане образования. Но для этого требуются совместные усилия как со стороны учителей и персонала школы, так и сверстников, родителей, членов семей и добровольцев. Инклюзивные школы рассматриваются и как самое эффективное средство, гарантирующее солидарность между детьми, потому что обычные ученики приобретают там опыт общения с людьми, которые отличаются от них, и учатся доброжелательности и терпимости. При инклюзивном подходе выигрывают все, поскольку он делает образование более индивидуализированным и эффективным.

Следует заметить, что в 90-е годы XX века начало формироваться более широкое понимание инклюзии как средства обеспечения равных возможностей для получения образования. ЮНЕСКО придерживается позиции, что не только дети с ограниченными возможностями, но и взрослые-инвалиды должны иметь возможность получить высококачественное образование и развивать свой личностный потенциал вне зависимости от пола, имущественного положения, этнической принадлежности, расы, географического местоположения, возраста, профессиональной принадлежности и ограничений физического характера.

Восемь принципов инклюзивного образования:

1. Ценность человека не зависит от его способностей и достижений.
2. Каждый человек способен чувствовать и думать.

3. Каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным.
4. Все люди нуждаются друг в друге.
5. Подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений.
6. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников.
7. Все обучающиеся могут скорее достигнуть прогресса в том, что они могут делать, а не в том, что не могут.
8. Разнообразие усиливает все стороны жизни человека.

## **МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ**

*Блинкова Дарья*

*ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Дулина Н.А.*

Математика является инструментом для решения прикладных задач профессиональной направленности. Сегодня, в условиях глобализации мировой экономики и становления информационного общества – математические модели становятся мощным инструментом прогнозов эволюции цивилизации на нашей планете, что позволяет определять оптимальные магистрали развития экономики. Математика и экономика – это самостоятельные отрасли знаний, каждая из которых обладает своим объектом и предметом исследования.

Однако одним из важнейших междисциплинарных направлений является взаимодействие экономики и математики, так как в нынешнее время наивысших успехов достигают те области знаний, которые наиболее обширно пользуются математическим аппаратом в своих исследованиях. Поэтому математическое образование следует рассматривать как важнейшую составляющую в системе фундаментальной подготовки современного бухгалтера или экономиста.

Экономика еще со средних веков пользуется разнообразными количественными характеристиками и потому вобрала в себя большое число математических методов. Сегодня в экономической науке на первый план выступают экономические модели как инструмент исследования и прогноза экономических явлений. Модели развивают наши представления о закономерностях экономических процессов и способствуют формированию образа мышления и анализа на новом, более высоком уровне. В последнее время для обозначения специфичности моделей, применяемых в экономике, употребляют термин «экономико-математическое моделирование».

Использование математических методов и моделей актуально как на уровне деятельности фирмы в условиях рынка, так и в макроэкономике - на уровне планирования и анализа аспектов экономической деятельности региона, республики [1].



С изобретением экономических таблиц великим экономистом Франсуа Кене математика в экономике стала применяться достаточно масштабно. Это первый опыт описания количественного процесса воспроизведения социального продукта как единого целого. Впоследствии Адам Смит предложил классическую макроэкономическую модель социального воспроизведения.

Следует признать, что отечественные модели со времен Л.В. Канторовича традиционно являются более прикладными, направленными на оптимизацию конкретных решений, в противовес западным моделям, которые носят более теоретический характер. Несмотря на большой исторический период развития математического моделирования экономики проблема построения экономико-математических моделей далека от окончательного решения: существуют различные модели одного и того же объема, отсутствует единая методологическая база, не всегда надежна проверка на адекватность.

Все больше исследователей задумываются о необходимости инвентаризации накопленных экономико-математических моделей, созданию должным образом систематизированного справочника по моделям реальной экономики [2]. Математический метод рассматривается как основной, важнейший метод, который только один в состоянии дать экономической теории научную законченность.

Основным научным результатом является разработка моделей поведения потребителя, построение функций спроса, зависимостей спроса от цен и дохода, построение производственной функции, моделей поведения фирмы, моделей общего экономического равновесия. Разработка математических методов и моделей оптимизации отдельных производственно-экономических процессов, общественного производства в целом, оказалась тесно связанной с конкретными проблемами экономической теории: теорией стоимости, ценообразования.

Во всей полноте вновь встала проблема измерения затрат и результатов производства, эффективности капиталовложений и путей рационального использования ресурсов производства. Математизация науки является необходимым и естественным процессом. В процессе развития экономико-математического моделирования осуществляется взаимодействие двух систем высоконаучных знаний – экономических и математических.

Между экономикой и математикой существует как прямая, так и противоположная связь, а именно: возникновение новейшего математического аппарата и его использование на практике позволяет экономике творчески решать существующие вопросы. Вследствие математического моделирования удалось увеличить и углубить воззрение экономистов о способах координирования управленческих заключений по ряду критериев оптимальности, об особенности целеполагания как в разработках, так и в действительности управления на разных стадиях.

Более того, настоятельность решения актуальных экономических проблем часто инициирует и развитие математического аппарата. Например, появление класса продуктивных матриц в линейной алгебре обусловлено исследованием

моделей межотраслевого баланса; математическое программирование в своей основе имеет сугубо экономический аспект оптимального планирования распределения ограниченных ресурсов.

Экономика ставит перед математикой малоизвестные задачи и заинтересовывает ее в поиске способов их решения. На данный момент потребности экономики в новых математических методах опережают способности математики. Экономическая действительность вызвала происхождение целых направлений в прикладной математике – теории игр, программирования, массового обслуживания и др.

#### Список источников

1. Коннова Д.А. Взаимодействие математики с экономикой [Электронный ресурс] / Д.А. Коннова, Е.И. Леликова, С.В. Мелешко // Студенческий научный форум: VI Международная студенческая электронная научная конференция, 15 февраля – 31 марта 2014 г. - Режим доступа: <https://www.scienceforum.ru/2014/480/3960>

2. Экономика и математика: студенческая библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа [http://studbooks.net/913528/filosofiya/ekonomika\\_matematika](http://studbooks.net/913528/filosofiya/ekonomika_matematika)

## СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

*Боженко Людмила*

*Торезский колледж ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Научный руководитель: Быковская И.Н.*

Весомое значение в системе управления экономическими процессами и экономикой в целом приобретает информатизация. В мире происходит стремительный рост новой информационной структуры на основе компьютеризации, включая Интернет, кабельные сети, спутниковую связь и другие, которые существенно повышают возможность реализации эффективных экономических механизмов для субъектов хозяйствования.

С процессом развития информационного общества связаны интенсивные процессы становления новой образовательной парадигмы, при этом представление о человеке в корне меняет свою сущность. Прежде всего, необходимо уяснить, что человек - это сложная система, и он обязан обладать способностью к самоопределению и самореализации. Современный человек должен не только обладать неким объемом знаний, но и уметь учиться: искать и находить необходимую информацию, чтобы решить те или иные проблемы, использовать разнообразные источники информации для решения этих проблем, постоянно приобретать дополнительные знания. Современному обществу нужны люди, умеющие учиться, самостоятельно работать с информацией - только они смогут рассчитывать на успех в информационном обществе.

Традиционная образовательная система была построена на передаче уже готового знания, она не учитывала динамику развития общества и человека,

который имел растущую потребность в непрерывности обучения. Поэтому одной из ведущих мировых тенденций, направленных на решение этих проблем является переход к непрерывному, открытому образованию, которое формирует основу информационного общества. Среди существенных черт и функций новой образовательной системы оказываются фундаментализация, гуманитаризация и информатизация.

Фундаментализация заключается в том, что учащихся знакомят с методами других наук, традиционно вне профессиональной предметной зоне. Им дают некую базу, которая способствует самостоятельному мышлению, а в дальнейшем более быстрому запоминанию информации и принятия решений.

Приблизить образование к запросам личности, ее психологии, нравственности позволяет гуманитаризация, путем насыщения образования гуманитарными дисциплинами. Ее суть в том, чтобы закладывать основы широкого мировоззрения, не ограниченного естественнонаучной картиной мира, формировать инновационное мышление. Гуманитарное образование помогает человеку найти самого себя, отстаивать свое право на самореализацию, самоопределение, создает его культурное поле, а также мировоззренческое, общекультурное, духовное и интеллектуальное развитие личности.

Одной из приоритетных задач является именно информатизация, которая выступает как основной механизм реализации новой образовательной парадигмы, как новое качество системы образования. Необходимость и важность информатизации определяется рядом факторов. Во-первых, информация в современном обществе является определяющей категорией в экономическом развитии. Во-вторых, информатизация общества приводит к изменению социальных связей и отношений между людьми, посредством изменения коммуникационных процессов и характера взаимодействия. В-третьих, внедрение персональных компьютеров, развитие информационных и коммуникационных технологий оказывает заметное влияние на развитие человека, на изменение его мировоззрения, систему личностных ценностей. Все более погружаясь в виртуальные и реальные компьютерные миры, человек сталкивается с необходимостью изменения стиля жизни, образа мышления, характера взаимоотношения с окружающим миром.

Наконец, дальнейшее развитие информатизации требует не только компьютерной грамотности, но и определенного уровня информационной культуры, основанной на понимании закономерностей информационного общества. При этом в первую очередь должно измениться понимание сути информатизации и информатики. Уже сейчас под информатизацией понимают не столько внедрение информационных технологий в различные сферы жизни общества, сколько развитие информации, расширение информационных каналов, углубление их связей, усиление их влияние на человека и общество. С другой стороны, уже наработан достаточный научный материал и развита теория информационного общества, которая позволяет говорить о гуманитарной информатике как о системе знаний об информационном обществе, которая может являться базой для подготовки специалистов в этой области. Следовательно, необходимо внедрить данные знания в учебный

процесс дисциплин, связанных с исследованием гуманитарных проблем информатизации. Нужно менять представление будущих специалистов о своем профессионализме.

Учитывая все положительные и отрицательные стороны развития информационных технологий, на сегодняшний день остается актуальным вопросом: что действительно нового могут принести информационные технологии? Что должны сделать государства и общественные организации, чтобы интуитивно ощущаемые перспективы использования информационных технологий не ограничилось простой установкой компьютерной техники и подключения к информационным сетям.

Таким образом, если адекватно рассматривать этот вопрос, то можно выделить следующие направления анализа влияния информационных технологий: влияние на личность и влияние на социальные институты, организации, рынки, социальные сети, связанное в первую очередь с изменением системы коммуникаций. Развитие информационных технологий значительно расширяет за счет снижения издержек и изменения характера коммуникаций зону контактов практически каждого пользователя, тем самым, повышая его «личный» социальный капитал.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Божко Диана*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель Добровольская Т.Н.*

Работоспособный и сплоченный трудовой коллектив возникает не сразу. В своем развитии он проходит длительный процесс становления, который очень часто бывает непростым, тернистым и не всегда завершается успешно. Это зависит от ряда обстоятельств, которые влияют на формирование любого коллектива, независимо от того, создание его является сознательным и целенаправленным или спонтанным, стихийным. К ним относятся:

1) представление о цели создания коллектива. Если это представление четкое и ясное и соответствует внутреннему убеждению и стремлением людей, то они готовы ради ее достижения полностью или частично отказаться от свободы решений и поступков и подчиниться групповой власти;

2) положительная оценка организацией результатов деятельности коллектива. Если коллектив достиг определенных успехов в процессе совместной работы, то это будет свидетельствовать в его пользу;

3) психологическая и социально-психологическая совместимость членов коллектива. В случае несовместимости характеров или позиций отдельных членов коллектива он становится конфликтным и малоэффективным.

Развитие коллектива происходит по определенным стадиям, основными из которых считаются:

1. Формирование новой группы.
2. Борьба (притирки).

3. Стадия нормализации отношений (укрепление).

4. Стадия полной интеграции (единства). На каждой из стадий существуют определенные проблемы. Для устранения этих проблем руководитель группы должен применять разные стили управления. Началом формирования формальной группы является соответствующее решение, оформленное надлежащим образом (юридически). Рождение неформальной группы обычно происходит после какого-то события, вызвавшего эмоциональный всплеск (протест, страх, желание защитить себя и свое положение в организации и т.п.) и толкнуло людей на объединение друг с другом и на установление между ними определенных отношений, ядром которых можно считать их осознанную или неосознанную социальную зависимость.

Персонал предприятия формируется и изменяется под влиянием внутренних (характер продукции, технологии и организации производства) и внешних факторов (демографические процессы, юридические и моральные нормы общества, характер рынка труда и т.д.). Влияние последних конкретизируется в таких параметрах макроэкономического характера, как: численность активного (трудоспособного) населения, общеобразовательный его уровень, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы. В свою очередь эти характеристики обуславливают количественные и качественные параметры трудовых ресурсов. Персонал предприятия представляет собой совокупность постоянных работников, получивших необходимую профессиональную подготовку и (или) имеют опыт практической деятельности. Работник вносит вклад в организацию своими усилиями, способностями, возможностями и тому подобное. Этот вклад удовлетворяет требования и потребности организации.

И так, нанимая работника, фирма ожидает, что он использует их в своей работе. Взамен фирма информирует работников о вознаграждениях, которые она может ему предоставить, когда он будет работать так, как того требуют производственные задачи. И вклад, и вознаграждение должны удовлетворять обе стороны. Если же одна из сторон увидит определенный дисбаланс между вкладом и вознаграждением, решение о сотрудничестве может быть пересмотрено. Главная цель современной кадровой политики предприятия заключается в обеспечении теперь и в будущем каждого рабочего места и каждой должности персоналом соответствующих профессий и специальностей надлежащей квалификации. Достижение конечной цели кадровой политики субъектом хозяйствования должно предусматривать выполнение определенных функций (мероприятий).

Основные из них: разработка и коррекция согласно условиям хозяйствования, меняются, стратегии формирования и использования трудового потенциала; набор и формирование необходимых категорий персонала; подготовка персонала к соответствующей профессиональной деятельности; оценка персонала, мотивация соблюдения режима трудовой деятельности и высокопроизводительного труда; постоянный мониторинг безопасности труда; обеспечение социальной защищенности персонала

предприятия; реализация постоянных связей между руководством предприятия (фирмы, компании) и представителями трудовых коллективов.

Подбор кадров заключается в установлении пригодности работников и отбора наиболее подготовленных из них для выполнения обязанностей на определенной должности, что предусматривает обоснованное и экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с необходимым уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами. За подбор и расстановку кадров на предприятии несут ответственность его руководитель и кадровая служба.

Подбор и размещение состоят из ряда процедур:

- 1) определение наиболее важных специфических требований к работникам для выполнения должностных обязанностей;
- 2) сбор данных о кандидатах на должность и оценка их индивидуальных качеств, составление характеристик на каждого из них;
- 3) сопоставление качеств кандидатов с требованиями, необходимыми для данной должности и выбор наиболее подходящего;
- 4) назначение кандидата на должность.

Для определения требований к личным качествам важно, чтобы они были обоснованы.

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ БОРЬБЫ С ТЕРРОРИЗМОМ**

*Бойко Дмитрий*

*МОУ «Шахтёрская средняя школа № 2»*

*Научный руководитель: Морозова И.Г.*

Терроризм-это явление в той или иной степени касается как развитых сообществ, так и государств. Терроризм всё больше и больше угрожает безопасности большинства стран, влечет за собой огромные экономические, политические потери. Террористическая деятельность в современных условиях характеризуется широким размахом, наличием связи и взаимодействием с международными террористическими центрами и организациями. Террористическую деятельность могут вести террористы - одиночки, террористические группы и организации.

Терроризм осуществляется как подпольная борьба, целенаправленная, управляемая и насильственная. В зависимости от преступной мотивации терроризм делится на 3 вида: Политический, национальный и религиозный.

Политический вид терроризма представляет собой двустороннее направление, это борьба различных группировок против существующего строя, а с другой стороны - это государственный терроризм, совершаемый ради государства.

Национальный терроризм - это борьба народов за создание собственного государства, когда народ требует независимости и берётся за оружие.

Религиозный терроризм - это самый опасный из видов терроризма, основанный на религиозных конфликтах. Обязательным элементом объективной стороны терроризма является создание опасности гибели людей, создание имущественного ущерба, либо наступление иных общественно опасных последствий.

Субъектом преступления, является физическое лицо, достигшее 14-летнего возраста. В наше время меры борьбы с терроризмом осуществляют службы безопасности, которые, в свою очередь, осуществляют борьбу с терроризмом посредством предупреждения, выявления и пресечения преступлений террористического характера, также преступлений, проводят предварительные расследования по уголовным делам о таких преступлениях. По мимо служб безопасности, Министерство внутренних дел также осуществляет борьбу с терроризмом посредством предупреждения, выявления преступлений террористического характера.

Несмотря на предпринимаемые правоохранительными органами меры, острота проблемы терроризма и преступлений террористического характера, не снижается.

Терроризм порождается следующими причинами:

1.Нерешённостью социальных, в том числе национальных и религиозных проблем, только тех, которые имеют для данной социальной, национальной или иной группы бытийное значение, которые связаны с ее самооценкой, с ее духовностью, фундаментальными ценностями, традициями и обычаями.

2.Наличие социальных групп, которые отличаются от своих ближних и дальних соседей высоким уровнем материального благосостояния и культуры, а также в силу своей политической, экономической и военной мощи.

3.Нерешённостью важных экономических и финансовых вопросов, а также конфликтами при разделе собственности.

Таким образом, терроризм – это публично совершаемые опасные действия или угрозы таковыми, направленные на устрашение населения или социальных групп, в целях прямого или косвенного воздействия на принятие какого – либо решения или отказ от него в интересах террористов.

## **МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Борщ Анастасия*

*МОУ «Школа № 94 города Донецка»*

*Научный руководитель: Жильцова О.А.*

Сегодня молодежь – одна из особо уязвимых групп населения на рынке труда. Это достаточно специфическая группа населения. На молодежный возраст приходятся важные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии, получение профессиональной подготовки и специальности, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей.

Необходимость анализа положения молодежи на рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения, во-вторых, что самое главное, мы – будущее республики, и от стартовых условий нашей деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, молодежи уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, нормативных документах [3].

Экономический кризис, военный конфликт, изолирование территории привели к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с рынка труда. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие (в основном малые) — возобновляют работу. Подобная нестабильность и спровоцировала безработицу, повлияла на спрос предложения на рынке труда в республике, вызвало понижение зарплат. Но особенно сложно сегодня найти постоянную работу 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 2017 года на учете в службе занятости состояло около 34867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет. Кроме того за этот период только 8785 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 [2]. На такую зарплату практически нереально прожить при нынешних ценах. И это только статистика, которая не всегда точно раскрывает полный масштаб проблемы. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями рыночных отношений, и в частности скрытая безработица.

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. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения [1].

В настоящее время проблема трудоустройства молодежи остается крайне актуальной и важной для изучения. Большинство молодых людей стремится найти достойную, хорошо оплачиваемую работу, с хорошими условиями труда. Но при этом существует проблема подтверждения квалификационных



характеристик, требованиям рабочего места в связи с отсутствием нужного опыта работы, профессионализма.

Существование вышеуказанных проблем молодежи на рынке труда не может не привлекать внимание, так как последствия этих проблем отражаются как на развитии экономики, так и общества в целом.

#### Список источников

1. Касторская М.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] / М.Н. Касторская, А.И. Синодская // Студенческие научные исследования, 2015. - № 1. URL: <http://student.snauka.ru/2015/01/>.
2. Официальный сайт Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]. URL: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=169>
3. Трунин С.Н. Рынок труда: учебное пособие / С.Н. Трунин, И.В. Гелета. - Краснодар: КубГУ, 2005.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

*Бражников Вячеслав*

*ГПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37»*

*Научный руководитель: Грошева А.И.*

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед предприятиями возникает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспосабливая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления труда человека. Говоря о заинтересованности работника в высокой производительности своего труда, употребляют термины «мотивация» и «стимулирование».

Мескон М. Х. в своём труде «Основы менеджмента» даёт определение: «Мотивация - процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации» [1]. Под мотивацией персонала понимается премирование сотрудников за выполнение и перевыполнение установленных технико-экономических показателей в работе за определенный период времени. Подбор показателей, на основании которых поощряется коллектив и отдельные сотрудники - процесс достаточно сложный.

Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат», так как обосновывает бизнесу выплат вознаграждений, а сотрудникам дает возможность получать и увеличивать доход в четкой зависимости к приложенным усилиям. Готовность и желание человека выполнять свою работу - один из ключевых факторов успеха функционирования предприятия. Выделяют следующие виды мотивации персонала: материальная, социальная и психологическая.

Определение мотивации через стимулирование распространено среди специалистов по управлению.

Стимул (лат. stimulus – стрекало, погонялка) – внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина [2]. Стимул – это действие, которое проявляется через интерес: материальный, моральный, личный или групповой. Стимулирование выполняет на предприятии важную роль. Оно принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

Мотивация и стимулирование оказывают влияние на развитие у работников таких характеристик их трудовой деятельности: результативность, качество работы, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т. д.

Общие стимулы, побуждающие человека лучше работать: деньги, уважение, чувство принадлежности к организации, приятная рабочая обстановка, гибкий график работы, карьера, вознаграждение, возможность работать дома, сотрудничество с другими людьми, независимость и т. д.

Особое значение в стимулировании эффективности труда работников в условиях рыночной экономики приобретает материальное денежное вознаграждение, то есть оплата труда, так как денежные доходы определяют возможности приобретения товаров, получения образования, медицинских услуг и др. В структуре доходов преобладает заработная плата – это мотивирует трудовую активность человека, его инициативу и предприимчивость. Мотивирующая роль заработной платы как основной формы материального вознаграждения за труд зависит от ряда обстоятельств. Государство в законодательном порядке устанавливает минимальный уровень заработной платы и тарифную ставку второго разряда, что служит исходной базой стимулирования труда. На предприятиях устанавливается прямая связь между размером оплаты труда и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы. На мотивирующую роль заработной платы существенно влияет спрос и предложение на рынке труда. Так, возрастает спрос на работников, имеющих среднее и высшее профессиональное образование, владеющих навыками использования компьютерной техники и одновременно сокращается спрос на работников низкой квалификации.

В условиях рыночной экономики возникло множество гибких и эффективных систем стимулирования труда. Это деление заработной платы на основную и дополнительную, при которой первая часть заработка 70-80% его общей суммы выплачивается в соответствии с квалификацией работника, а вторая предоставляет различные дополнительные и премиальные выплаты [3].

Мировая и отечественная практика показывает, что существует много форм оплаты труда - систем материального поощрения, на одном предприятии не должно быть много форм и систем стимулирования, а самой весомой в зарплате должна быть тарифная часть и составлять не менее 50-60%. Чем больше доходы будут получать отдельные работники, коллективы (фирмы), тем легче обществу через налоговую систему решать общегосударственные экономические, социальные и экологические проблемы.

Эффективная работа предприятия – это прежде всего эффективная работа персонала от руководителя до рабочего. Поэтому мотивационный фактор в достижении цели играет не маловажную роль. Существует множество теорий, объясняющих основные принципы мотивирования людей. Успешная практика показывает, что понимание и сближение целей работодателя и работника — кратчайший путь к повышению эффективности деятельности предприятия.

#### Список источников

1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Издательство «Дело», 1997. - 704 с.
2. Словарь иностранных слов / Под. ред. И.В. Лехина и проф. Ф.Н. Петрова. - М.: ЮНВЕС, - 1995. – 832 с.
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. - М.: Альпина бизнес бук, 2007. – 133 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. - М.: ТК Велби, Проспект, 2007. – 688 с.

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

*Брусилова Ольга*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Попович Е.А.*

На современном этапе развития обращает на себя внимание недостаточно высокий уровень квалификации управленческих кадров при разной степени их подготовленности.

Целью работы является обоснование и разработка форм и методов повышения квалификации (компетентности) управленческого персонала.

Объектом исследования являются управленческий персонал предприятий, сами предприятия и учебно-образовательные учреждения, предоставляющие услуги по подготовке и повышению квалификации управленческого персонала предприятий.

В качестве предмета исследования выступает система подготовки и повышения квалификации управленческих кадров: предприятия и учебно-образовательные учреждения, осуществляющие подготовку и повышение квалификации управленческих кадров.

Публичная власть имеет двухуровневую структуру: государственный уровень (органы государственной власти, в том числе органы исполнительной власти) и местный (муниципальный) уровень (органы местного самоуправления, в том числе местная администрация). На уровне местного самоуправления создаются исполнительные органы негосударственного характера, так как органы местного самоуправления не входят в систему органов исполнительной власти [3].

Органы местного самоуправления - это органы муниципального образования, создаваемые им для осуществления функций публичного управления на своей территории в целях обеспечения публичных интересов,

развития экономики и социально-культурной сферы и решения местных вопросов жизнедеятельности населения [3].

К органам местного самоуправления относятся:

- представительный орган муниципального образования;
- глава муниципального образования;
- местная администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования);
- контрольный орган муниципального образования;
- иные органы местного самоуправления, предусмотренные уставом муниципального образования и обладающие собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

Деятельность муниципальных органов власти является важным направлением муниципальной социальной политики, во многом определяющим комфортность проживания населения на муниципальной территории. Так, например, в культуре может фиксироваться способ жизнедеятельности отдельного индивида (личная культура), социальной группы (например, культура класса) или всего общества в целом [1].

Для решения местных вопросов муниципальное образование должно иметь денежные средства: составляется местный бюджет, то есть роспись доходов и расходов муниципального образования.

Источники доходов образуют:

- местные налоги и сборы, штрафы, отчисления от государственных налогов, установленные законом (транспортный налог, дорожный налог, сбор на нужды жилищно-коммунального фонда);
- поступления от сдачи имущества в аренду или от его приватизации;
- отчисления от прибыли муниципальных предприятий (торговых, бытовых, промышленных); различные дотации.

Социокультурные институты призваны формировать механизмы привлечения молодежи к необходимым обществу профессиям, обеспечивая уровень жизни и статус профессионалам. Стройность и устойчивость социокультурной пирамиды обусловлены широким основанием и тесной связью между слоями [2].

В современных условиях на первый план выходят проблемы, связанные с бюджетированием, ориентированным на результат. В их числе можно выделить:

- перевод муниципальных бюджетных учреждений в автономные;
- утверждение перечней муниципальных услуг (бесплатных, частично платных);
- формирование муниципального задания;
- разработку нормативов финансовых затрат и стандартов оказания муниципальных услуг.

Для решения этих проблем управленческим кадрам необходимо иметь системные базовые знания в области менеджмента с целью дальнейшего творческого использования их в работе.

Таким образом, муниципальные органы власти и должностные лица местного самоуправления несут ответственность перед населением муниципального образования, государством, физическими и юридическими лицами в соответствии с Конституцией ДНР.

#### Список источников

1. Философский энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1983. - С.292.
2. Горяинова О.И. Диалектика социализации: миф и культурный сценарий / О.И. Горяинова // Власть, 2013. - №1. С. 72-75.
3. Административное право: учебник / Д. Н. Бахрах, Б. В. Россинский, Ю. Н. Стариков. - 3-е изд., пере-смотр. и доп. - М.: Норма, 2008. - 816 с.
4. Флиер А.Я. О новой культурной политике России / А.Я. Флиер // Общественные науки и современность, 2013. - № 5. - С. 13-20.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС: НЕОБХОДИМОСТЬ И МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ**

*Бурлака Владислав  
МОУ «Школа №85 города Донецка»  
Научный руководитель: Рогоза И.И.*

Непрерывное совершенствование производственного процесса, кадрового потенциала и ресурсной базы требует быстрых изменений в организационной и технологической структуре предприятий. В этих условиях важным инструментом повышения технического уровня производства становятся малые инновационные предприятия (МИП), которые гибко реагируют как на технологические изменения, так и на изменения в структуре потребления продукции, позволяют провести апробацию нового направления развития производства, естественный и достаточно болезненный отбор новых технологических процессов, продуктов, рынков сбыта, потребителей.

В зависимости от характера сочетания науки и производства малые инновационные предприятия бывают:

- научно-технического назначения, которые разрабатывают новые технологии, продукты;
- производственного назначения, осваивающие производство новых изделий, применяющие новые технологические процессы;
- научно-производственного назначения, осуществляющие весь инновационный цикл от разработки до сервисного обслуживания изделий (внедрения).

Значительная роль малого бизнеса в экономике развитых стран определяется тем, что крупные компании приобретают следующие преимущества от интеграции с малыми фирмами:

1. Позволяет в какой-то степени децентрализовать научно-техническую деятельность, оставляя контроль за крупной фирмой.

2. Крупные предприятия привлекают через субподрядные фирмы квалифицированный персонал. Таким косвенным путем осуществляется экономия на переменном капитале.

3. Научно-техническая интеграция с МИП через субподрядные отношения приносит крупным фирмам прибыль посредством установления относительно низких цен на продукцию таких малых инновационных предприятий.

4. Крупные предприятия часто с помощью субподрядных отношений с МИП решают социальные вопросы, направляя туда часть высвобождающейся рабочей силы и регулируя таким образом проблемы занятости.

5. Главные мотивы интеграции с МИП состоят в их гибкости, инновационной активности и приспособляемости к быстро меняющимся условиям производства и сбыта, инициативности и предприимчивости, создании плодотворного климата.

Сильные стороны малых инновационных предприятий:

- снижение длительности инновационного (научно-производственного) цикла в среднем в два раза по сравнению с крупным предприятием;
- деятельность на основе прямых контактов с партнерами;
- высокая скорость принятия управленческих решений;
- минимальная длина цепи команд и свобода от бюрократии;
- высокая мотивация труда, включая материальные и моральные стимулы;
- низкий уровень накладных расходов;
- быстрая реакция на научно-технические достижения, на изменения спроса потребителей;
- мобилизация личной инициативы квалифицированной и предприимчивой части персонала.

Слабые стороны малых инновационных предприятий: неопределенность получения положительного результата; ограниченные возможности внешнего финансирования (кредитования, привлечения средств из государственных источников); высокий уровень предпринимательского риска; низкая специализация персонала; ограниченные возможности выпуска продукции и удовлетворения спроса; персонифицированная ответственность за финансовые результаты деятельности предприятия.

В рыночной экономике основным «двигателем» развития традиционных и новых секторов, усиления инновационной направленности экономического развития является предпринимательская инициатива, поэтому главным условием диверсификации экономики, повышения темпов экономического роста, является устранение препятствий, сдерживающих ее.

В сфере научно-технической деятельности огромный и ранее не востребованный потенциал научных и конструкторских разработок остается высококонкурентоспособным, что и определяет практически неизменный уровень создания образцов новой техники в годы реформ.

Крупные предприятия для технического перевооружения, необходимого для производства принципиально новой техники, требуют огромных инвестиций. Значительный интеллектуальный потенциал ученых и разработчиков, которые, объединяясь в многочисленные малые коллективы,

различными организационными способами добиваются оживления цепи «исследование – разработка – производство – продажа» создавая конкурентоспособные образцы новой техники.

Следовательно, данное направление, в основе которого лежат малые организационные формы предпринимательства, объединяя интеллектуальные возможности наполовину безработных ученых и конструкторов, может стать тем локомотивом, который поможет активизировать инновационную деятельность нашей экономики.

## **ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Бутенко Александр*

*МОУ «Лицей №12 города Донецка»*

*Научный руководитель: Лукашова Е.А.*

Молодежь является стратегическим ресурсом любого общества, ей присущи высокий уровень трудовой мобильности и обучаемости, творческая инициативность, способность к предпринимательской деятельности, позитивное отношение к нововведениям. Она составляет часть трудовых ресурсов, которая может совершенствоваться и способна наиболее динамично реагировать на изменения социально-экономической ситуации в государстве [1, с. 54], однако вместе с тем, данная прослойка общества остается наиболее уязвимой в плане безработицы, связанной с возрастными, ценностными, образовательными и профессиональными особенностями.

В научной литературе понятие "молодежь" трактуется как большая внутренне дифференцированная общественная группа в возрасте от 14 до 29 лет, занимающая особое место в социально-экономической подсистеме общества, определяемая социально-психологическими чертами молодых людей, их экономическим положением и социальным статусом, уровнем образования и профессиональной подготовки [2, с.52]. Исходя из данной трактовки, целесообразно выделить этапы профессионального становления молодых людей по возрастным группам, которые имеют свои характерные особенности и возможности на рынке труда (табл. 1). Таким образом, современная ситуация на рынке труда в его молодежном сегменте характеризуется наличием безработицы, низкой конкурентоспособностью молодых кадров, дисбалансом между востребованными профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях, а также недостаточной информированностью и компетентностью молодых людей в вопросах его функционирования и перспектив развития [3, с.32]. Следовательно, для того, чтобы обеспечить успешное вхождение молодежи в активную трудовую жизнь, требуются согласованные усилия образовательных учреждений, органов занятости, организаций и предприятий, а также желание и стремление самих молодых людей работать и продвигаться по карьерной лестнице.

## Характеристика возрастных групп молодежи на рынке труда

Возраст	Характеристика	Проблемы на рынке труда	Пути решения проблем
14-16 лет	Учащиеся школ и учреждений СПО, находящиеся на иждивении родителей или государства	Отсутствие соответствующего образования, низкооплачиваемый физический труд, самозанятость в "теневом" секторе экономики	Привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба в получении образования; помощь в выборе профессионального направления в соответствии со способностями
17-19 лет	Студенты младших курсов учреждений ВПО, выпускники техникумов (новый виток профессионального обучения либо самостоятельная профессиональная деятельность)	Неквалифицированный, низкооплачиваемый труд в сфере индивидуальных услуг, отсутствие опыта работы, невостребованность на рынке труда	Профориентация и профотбор; временные и постоянные работы по направлению от Центров занятости; переподготовка; обновление стандартов образования в соответствии с требованиями работодателей.
20-24 года	Молодые люди, завершающие основную профессиональную подготовку, вступающие в производственную деятельность и имеющие возможность создавать свои собственные семьи	Отсутствие опыта работы и перенасыщенность рынка труда некоторыми специалистами. "Шок от реальности" - идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречие с реальной обстановкой на рабочем месте.	Адаптационные молодёжные программы; квоты на первое рабочее место; профессиональное распределение; получение дополнительного образования; стажировки; программы занятости в свободное от обучения время
25-29 лет	Полноценно сформированная личность в сфере социально-трудовых отношений	Отсутствие практического опыта работы по специальности, рынок труда перенасыщен специалистами. Низкая конкурентоспособность молодых кадров. Высокий уровень безработицы, завышенные требования.	Стимулирование самозанятости и частного предпринимательства через государственные программы для молодежи; налоговые льготы работодателям при приеме на «первое рабочее место»

Кроме того, требуется разработка системы регулирования занятости молодежи, которая включала бы в себя институты, развивающие трудовые способности молодых людей, обеспечивающие адаптацию на рынке труда с учетом их возрастных групп, трудового опыта, знаний, умений и навыков. Таким образом, перечисленные мероприятия будут способствовать формированию гибкого молодежного рынка труда, содействовать трудовой активности молодых людей, развитию интереса к различным видам деятельности, в том числе к предпринимательству и самозанятости.



## Список источников

1. Колесникова Ю.С. Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству/ Ю.С. Колесникова, А.В. Камашева, А.Л. Халиков // Экономика и политика, 2013. - №12. – С. 54-57.
2. Миндибекова Л.А. Молодежный рынок труда: проблема трудоустройства/ Л.А. Миндибекова // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева, 2007. - № 3. – С. 51-54.
3. Кязимов К.Г. Регулирование рынка труда и повышение уровня занятости молодежи / К.Г. Кязимов // Сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития». – М.: РИТМ, 2017. – 90 с.

## МЕТОДЫ ПРОДВИЖЕНИЯ РУССКОГО ЯЗЫКА

*Вдовенко Диана, Лобанова Юлия*

*МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка»*

*Научный руководитель: Полякова О.С.*

В последние 10-15 лет актуальность изучения русского языка и литературы резко снизилась. Смещение русского и украинского языков сильно повлияло на население, однако в нынешнее время у нас появился шанс улучшить ситуацию. С помощью соцопроса и анкетирования пятидесяти молодых людей 14-18 лет на грамотность изучено не только уровень знаний русского языка у молодого поколения Донецкой Народной Республики, но и выявлены интересы, приоритеты, предложили варианты продвижения русского языка в мире.

Анализируя результаты анкеты «Интересен ли Вам русский язык», были получены следующие выводы [1, с. 109-114]. Больше количество опрошиваемых (81% – за, 19% – против) поддержали идею создания в русскоязычных странах бесплатных курсов русского языка для взрослых слоёв населения. Специфика района наложила свой отпечаток на поколение, каким бы качественным ни было образование; а помимо этого каждый год нормы языка изменяются, добавляются новые слова и новые потребности у самого языка. Отменное знание языка старшего поколения обеспечит улучшение грамотности молодежи, так как невольно дети и подростки повторяют за своими родителями и старшими знакомыми. На втором месте (62,5% – за, 37,5% – против) оказалась идея создания проекта, в котором рассматривались бы интересные факты истории русского языка, России, её культуре и традициях. Далее в списке расположилась идея о компьютерных играх на русском языке (56% – за, 44% – против), как ни странно, но молодым людям не очень понравилась эта идея.

И наконец, на последнем месте идея ношения одежды с русскими логотипами (41% – за, 59% – против). Данным предложением заинтересовано меньше 50%, что делает его самым неэффективным.

По итогам анализа «Анкеты на грамотность» донецкая молодёжь по знаниям русского языка находится на достаточном уровне. Больше количество

ошибок было допущено в предложении «прийти со школы/ из школы/ с школы». Многие выбрали первый вариант «со школы» полагаясь на украинское правило «как слышу, так и пишу», но верный – второй «из школы». Слово «тешешь» почти все опрашиваемые написали с буквой «и», часто ошибка встречалась и в слове «колышешь», а вот в слове «жжёшь» допустили погрешность лишь несколько человек. Данные погрешности вызваны незнанием основных правил орфографии. В последнем задании нужно было расставить ударения в словах. Чаще всего неверно ставили ударения в словах «жмыхИ» и «ломОть». Эти слова редко используются, поэтому некоторые молодые люди могли впервые в жизни видеть их. Также затруднение у многих людей вызвали слова «свЁкла» и «щавЕль». Правильное ударение является весьма распространенной ошибкой, так как в нашей лексике много заимствованных слов, и по аналогии делаются ошибочные акценты.

Вопросы анкеты составлялись на базе школьной программы русского языка [2]. Полученный показатель радует и даёт стимул стремиться к совершенству.

Нас заинтересовал вопрос: насколько сильно беспокоится молодое поколение культурой собственной речи? И каким образом можно привлечь молодежь XXI века к изучению русского языка. Были предложены свои варианты решения проблемы, которые и нашли отклик. Как отмечено ранее, многих не беспокоят заимствования иноязычных слов. В обществе происходит переоценка социальных и нравственных ценностей, что облегчает активизацию употребления иноязычной лексики. Именно поэтому сейчас так важно продвигать изучение нашего родного русского языка.

#### Список источников

1. Никандров В. В. Экспериментальная психология. Учебное пособие / В. В. Никандров. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 480 с.
2. Русский язык: 5-9 кл.: программа для общеобразоват. организаций /ы И.В. Симонова [и др.]. – 3-е изд., доп. и испр. – ГОУ ДПО «Донецкий РИДПО». – Донецк: Истоки, 2017. – 158 с.

## СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ

*Венжега Александра*

*МОУ «Школа №57 города Донецка»*

*Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

Мы живем в обществе, где технологии являются очень важной частью бизнеса, нашей повседневной жизни. И все технологии начинаются с искр в чьей-то голове. Идея чего-то, чего раньше не существовало, но однажды будет изобретено, может изменить все. И эта деятельность, как правило, не очень хорошо поддерживается. Именно из-за этого люди начали уделять все больше внимания информационным технологиям, как в бизнесе, так и в экономике и управлении.

В экономике и бизнесе информационные технологии применяются для обработки, сортировки и агрегирования данных, для организации взаимодействия участников процесса и вычислительной техники, для удовлетворения информационных потребностей, для оперативной связи и так далее.

Экономические аспекты воздействия информационных технологий на сферы обмена и потребления весьма неоднозначны. Появление новых информационных технологий – переворот, который потрясает сами основы традиционной экономики. Информационные технологии в экономике – это средство виртуальной экономики. Виртуальная экономика – это среда, особое экономическое пространство, в котором осуществляется электронный бизнес, то есть это экономика, основанная на использовании интерактивных возможностей. Рассматриваемому пространству присущи специфические черты, отличающие виртуальную экономику от обычной, не виртуальной, оффлайновой экономики. Виртуальную экономику часто называют новой экономикой, чтобы подчеркнуть ее отличие от старой, традиционной экономики. Переход к Интернету – это новые возможности добиться прибыли путем повышения уже имеющейся товарности. Интернет – главное информационное средство производителей и потребителей.

Более того, необходимо отметить также образовательную составляющую, связанную с применением информационных технологий в экономике. Для того, чтобы ИТ работали, их надо уметь использовать с максимальной отдачей. Поэтому многие управленцы большое внимание уделяют обучению персонала и мониторингу новейших разработок в области информационных технологий в экономике. Таким образом, в самом общем виде информационные технологии в экономике можно определить, как совокупность действий над экономической информацией при помощи компьютерной техники для получения оптимального конечного результата.

Считая информационные технологии "двигателем" информационного бизнеса, сконцентрируем внимание на содержании и роли информационных технологий в бизнесе. Информационная технология включает в себя "козырные карты" современного информационного бизнеса: компьютеры, терминалы, компьютерное оборудование, оптическую аппаратуру, микрофильмы, лазерные диски, печатное оборудование и ксерокопирование. Информационный бизнес, с одной стороны, входит в инфраструктуру всей системы предпринимательской деятельности, наряду с банками, биржами, аудиторскими компаниями и т. д., а с другой стороны, является самостоятельной сферой бизнеса. Это все базовые элементы инфраструктуры, определяющие основные стратегические цели развития бизнеса, поэтому выбор не является случайным. Информационный бизнес представляет собой сравнительно новую сферу предпринимательской деятельности в виде крупнейшего многоотраслевого комплекса со своей сложившейся инфраструктурой. Таким образом, в 99% случаев получение прибыли для бизнесмена - один из главных критериев оценки своей деятельности. Это не означает, что бизнесмен будет действовать в ущерб партнёрам, клиентам, обществу. Это означает, что получение прибыли может

быть связано с оказанием услуг, производством продукции, и прибыль показывает эффективность деятельности бизнесмена.

Информационные технологии играют вспомогательную роль и обеспечивают соответствующий уровень сервиса предприятия. Но с учетом развития новых технологий и развитием экономики в направлении сервисных услуг, роль информационных технологий в управлении предприятием значительно возрастает. Повышение запросов к оперативности информации в управлении экономическим объектом привело к созданию сетевых технологий, которые развиваются в соответствии с требованиями современных условий функционирования организации. Это влечет за собой организацию не только локальных вычислительных систем, но и многоуровневых (иерархических) распределенных информационных технологий в ИС организационного управления. Все они ориентированы на технологическое взаимодействие, которое организуется за счет средств передачи, обработки, накопления, хранения и защиты информации.

Заключение. На первый взгляд не происходит ничего сверхъестественного - информационная индустрия является новой отраслью технологий, она всегда бурно развивалась, ускорения чередовались с относительно плавными периодами. Последнее десятилетие характеризуется не только радикальным изменением социально-экономической среды, в котором функционируют предприятия и организации всех форм собственности, но и устойчивой тенденцией развития информатизации процессов управления.

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА**

*Верченко Евгений*

*ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум»*

*Научный руководитель: Чубовская Н.А.*

Трудовые ресурсы - это часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретённым образованием, профессионально-квалификационным уровнем способна работать в народном хозяйстве, заниматься общественно полезной деятельностью.

Одним из главных ресурсов экономики являются трудовые ресурсы и именно люди являются одним из главных факторов в деле восстановления экономики Донбасса.

Боевые действия, которые привели к существенному сокращению экономики, стали причиной массовой безработицы, которая охватила все классы общества. Но если большинство элиты просто смогло уехать подальше от рвущихся снарядов, полностью обосновавшись на новых местах, то основная масса населения ДНР уже практически полностью вернулась в свои дома. Однако, многие старые предприятия закрыты, а оставшиеся не имеют возможности продолжать свою работу в полную силу, что приводит к существенному дисбалансу на рынке труда. Поиск работы в ДНР для десятков тысяч жителей Донбасса является жизненно важной задачей.

Необходим тщательный анализ процессов, которые сегодня протекают на рынке труда ДНР, что позволит определить, какие вакансии в ДНР ещё существуют и где люди могут найти себе работу. Это важно также ещё и по причине того, что довоенный человеческий потенциал Донбасса был одним из крупнейших на постсоветском пространстве. В СССР Донбасс называли «кузницей кадров». Мощная промышленность, высокая плотность населения, густая сеть школ, техникумов, институтов и университетов делала Донецкую область крупнейшим интеллектуальным центром, где можно было найти специалистов любого профиля и квалификации. Многие из них продолжают жить и работать в ДНР, поэтому стоит задача определения путей систематизации и использования оставшихся высококвалифицированных кадров из разных сфер.

Чтобы определить, какой трудовой потенциал сосредоточен в ДНР по состоянию на 2017 г., необходимо понять, каким он был до начала боевых действий. В начале 2014 г. в области насчитывалось более 2,2 млн экономически активного населения. По этому показателю Донецкая область превышала население целых государств, что обуславливалось высокой урбанизацией, значительным числом городского населения, а также неплохой демографической ситуацией. В 2013 году в Донецкой области на всех предприятиях было зарегистрировано 1 млн 210 тыс. занятых. Больше всего специалистов было занято в промышленности (479 тыс.), образовании (123,1 тыс.), здравоохранении (109,1 тыс.), торговле (99,9 тыс.) и транспорте (92,2 тыс.).

В других сферах народного хозяйства, таких как государственное управление, строительство и сельское хозяйство, также было задействовано немало человек, так как общее число населения на Донбассе всегда было относительно велико. Доказательством этому служит тот факт, что по большинству показателей занятости Донецкая область в 2013-14 годах занимала лидирующие позиции среди всех областей Украины. Структура занятости на промышленных предприятиях Донецкой области в 2014 г. позволяет увидеть общее число людей, работавших в добывающих отраслях (129,8 тыс.), в частности, в сфере по добыче угля (117,4 тыс.), а также проанализировать структуру специалистов, задействованных в перерабатывающей промышленности.

Кроме металлообработки, в которой было задействовано более 80 тыс. чел., значительный удельный вес также занимала отрасль производства машин (26,5 тыс.), производство автотранспортных средств (16,6 тыс.), а также пищевая промышленность (26,4 тыс.). Больше 10 тыс. чел. было задействовано в производстве кокса, резиновых и пластмассовых изделий, нефтепереработке и в сферах, связанных с производством мебели. Если посмотреть аналогичные показатели по другим областям Украины, то выяснится, что в Донецкой области было сконцентрировано от 20 до 50% специалистов в разных отраслях, что лишний раз подтверждает, сколь значительным человеческим капиталом обладал довоенный Донбасс.

В целом, довоенное состояние рынка труда в Донецкой области характеризуется как положительными, так и отрицательными тенденциями. Среди первых стоит отметить высокую концентрацию образовательных учреждений, среди которых немалый удельный вес занимали крупные университеты. Уровень образования, напрямую влияющий на развитие человеческого капитала, на Донбассе всегда был высоким, что обуславливалось наличием крупных университетов в Донецке, Горловке, Макеевке, Славянске, Мариуполе и других городах, а также множеством техникумов и профессиональных училищ.

Анализируя популярные профессии в республике в настоящее время, можно сказать, что наиболее востребованными оказались работа водителя и охранника. Многие жители ДНР стремятся устроиться в МЧС, МВД, армию ДНР и другие силовые структуры. Такая тенденция понятна и подтверждает тезис о том, что вступление в ряды ополчения для немалой доли мужчин Донбасса стало единственным выходом из ситуации невозможности трудоустройства и отсутствия иных источников пропитания своей семьи.

## **УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ**

*Визная Елена*

*МОУ «Школа № 112 города Донецка»*

*Научный руководитель: Чередниченко О.Н.*

Основной проблемой для любого государства является степень государственного вмешательства в экономику. Существует две точки зрения на предмет вмешательства в экономику государства. Первую провозгласил Адам Смит в своей книге «Исследование о природе и причинах богатства народов». Он говорил, что рынок - это саморегулирующаяся система, которая не требует ничего вмешательства. Вторая точка зрения появилась значительно позже в конце 19 века. Аналитики пришли к выводу, что рынок - это институт, имеющий ряд слабых мест, негативные последствия которых может и должно сглаживать государство. Аргументы и стороны защиты, и стороны обвинения убедительны. Давайте рассмотрим некоторые из них.

Экономические законы объективны. Говорить о том, что государство может или должно вмешиваться в действие рыночных законов, всё равно, что говорить о возможности и необходимости его вмешательства в действие законов природы. Как пример можно привести грандиозный эксперимент по тотальному контролю государства над экономикой в XX веке. Сказать, что он закончился полным провалом нельзя. В развитии советской экономики, а именно о ней идёт речь, были свои достижения и победы. Можно приводить ещё много примеров, чтобы подкрепить аргументами идею Адама Смита и его последователей: рынком управляет «невидимая рука» объективных экономических законов. Государство не должно вмешиваться в их деятельность. Но с другой стороны, как только человечество выросло из штанишек первобытного общества, ему стало не хватать простых моральных

норм для регулирования общественных отношений. Они, эти отношения, стали слишком сложными, а коллективы слишком большими. Понадобились правила общежития, выполнять которые заставляла мощная внешняя сила – государство. Но с другой стороны экономические отношения между людьми тоже должны регулироваться правовыми нормами. Таким образом, для нормального развития экономики государство должно осуществлять правовое регулирование экономических отношений. Но не только.

Логическим следствием развития рыночной экономики является углубление социальной дифференциации, нарастание социальной напряжённости. Всегда, в любом обществе были, есть и будут люди, которые не в состоянии обеспечить себя. В условиях рынка всегда будет безработица, всегда кто-то будет разоряться. Если эти социальные проблемы не решать, они решатся сами, но достаточно затратным, а может быть, даже и кровавым способом. Регулирование трудовых отношений, смягчение социальной напряжённости – та задача, которую может и должно решать государство. В настоящее время среди экономистов абсолютных противников вмешательства государства в экономику нет. Споры, скорее, ведутся о том, каким оно должно быть.

С тридцатых годов двадцатого века популярность стали набирать кейнсианские идеи: государство должно обеспечивать повышение спроса, увеличивая доходы большинства граждан и борясь с безработицей. Государственное вмешательство в экономику естественным образом усилилось во время Второй мировой войны и послевоенного восстановления. Особенно в Европе, Японии, где последствия войны ощущались гораздо больше. Государство могло оптимальным образом распределить ресурсы, поддержать перспективные отрасли, помочь с технологической модернизацией.

Но к семидесятым годам становится ясно, что государства стало слишком много. Активные его действия требовали солидных затрат. Росли государственные расходы (свою роль в этом деле сыграла и холодная война с её безудержной гонкой вооружений). Увеличивалось налоговое бремя. Противоречия рынка никуда не делись. И вновь перед большинством государств стоит вопрос: насколько активно они должны регулировать экономические отношения?

Методов этого регулирования достаточно много.

Юридические методы: создание правовых рамок экономической деятельности, защита законных интересов всех её участников.

Экономические методы можно разделить на две группы: прямые и косвенные. Прямые – непосредственное влияние государства на экономическое развитие: создание государственных предприятий, бюджетные инвестиции в какой-либо проект, финансирование научных исследований. Косвенные методы: фискальная и монетарная политика (налоги, деньги и кредиты).

Метод экономического планирования – определение приоритетов и целей развития. В итоге можно отметить основные цели государства в рыночной экономике это – стимулировать экономический рост; создавать условия экономической свободы; обеспечивать экономическую безопасность и

экономическую эффективность (способность всей экономики получить максимальный результат из имеющихся ограниченных ресурсов); заботиться об обеспечении полной занятости; оказывать помощь тем, кто не может себя полностью обеспечить.

Завершить свою работу хочется высказыванием известного экономиста Пола Самуэльсона: «Обе стороны: рынок и государство – существенны. Управлять экономикой в отсутствие того или другого – все равно что пытаться аплодировать одной рукой».

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Винник Лилия*

*МОУ «Школа №44 города Донецка»*

*Научный руководитель: Степаненко Т.Г.*

Основу формирования целей организации и системы управления персоналом составляют экономические методы управления персоналом организации, экономическая оценка ее трудового потенциала, управление расходами на персонал, бюджетирование расходов, аудит и контроллинг персонала.

Экономика управления персоналом является одним из направлений экономической науки о труде, которая исследует и предлагает методологические и методические подходы к изучению и регулированию поведения субъектов социально-трудовых отношений (работников и работодателей) в рамках экономики организации.

Миссия экономики управления персоналом заключается в том, чтобы вооружить организации знаниями и инструментарием для принятия и реализации стратегических и текущих решений в отношении персонала. Цели экономики управления персоналом как экономического инструментария для регулирования внутрифирменных трудовых отношений определяются конкретными экономическими и социальными целями организации. Исходя из экономических целей предприятия цели экономики управления персоналом будут состоять в оптимизации издержек по фактору труда и повышении их отдачи, покрытии потребности в персонале, минимизации затрат на мероприятия, осуществляемые в области управления персоналом.

Базовую роль в определении содержания экономики управления персоналом играет экономика труда как наука о труде и социально-трудовых отношениях. В некоторых исследованиях экономика управления персоналом рассматривается как развитие экономики труда применительно к уровню экономики организации. Экономика управления персоналом тесно связана также с такими дисциплинами, как управление персоналом, статистика труда, трудовое право, социология труда, экономика организации и др.

Формирование науки управления персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки. Теории управления персоналом (человеческими ресурсами) развивались вместе с различными школами



управления. Роль человека в организации постоянно меняется, поэтому развивались, уточнялись и теории управления персоналом. Человек стремится быть полезными и значимыми. Он испытывает желание быть интегрированным, признанным как индивид. Эти потребности являются более важными, чем деньги, в побуждении и мотивированности к труду. Функционально-целевая модель системы управления это состав и соотношение между отдельными специализированными подразделениями в области подготовки обоснования управленческих решений.

Функционально-целевая модель системы управления организацией включает целевые, обеспечивающие, функциональные подсистемы управления. Целевые подсистемы выделяют по признаку целей, на реализацию которых они направлены: это управление основным и вспомогательным производством, управление качеством и социальным развитием коллектива, управление охраной окружающей среды.

Обеспечивающие подсистемы выделяют по признаку функций, которые обеспечивают условия для принятия решений, вырабатываемых в функциональных подсистемах.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО**

*Владыкин Давид*

*ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматике»*

*Научный руководитель: Дробот Т.Г.*

Актуальность инновационного предпринимательства связана с человеческой натурой. Вся человеческая история – это инновации и познание человеком нового и неизведанного. Потребность людей в большем и большем количестве товара привела нас сейчас к росту масштабов производства, механизации и автоматизации предприятий. Крупнейшие страны мира ведут борьбу за место в рейтинге инновационной экономики, среди них - Япония, Германия, США, Китай, ОАЭ. Первое место в данный момент занимает Швейцария.

Термин «инновация» (от лат. *innovatio* – обновление, перемена) обозначает нововведение в любом виде деятельности либо обновление объектов и процессов деятельности. Сам курс инноваций нацелен на создание или усовершенствование конкурентоспособных технологий, продуктов или услуг. Существует такие виды инноваций:

- товарная инновация – создание/введение нового продукта;
- технологическая инновация - создание нового метода производства;
- рыночная инновация – создание нового рынка товаров или услуг;
- маркетинговая инновация – освоение новых источников поставок или подрядчиков.

Сама же инновационная предпринимательская деятельность может быть связана с обновлением ассортимента товара (услуг, работ), технологий разработки изготовления/продажи товаров, оказания услуг и выполнение работ,

новыми видами управления собственным бизнесом, внедрением новшеств в бизнес-коммуникации с окружением. Такие нововведения можно повсеместно наблюдать во всех отраслевых направлениях предпринимательства.

Инновации могут применяться субъектами предпринимательства не только как инструмент ведения своего бизнеса, но и как предмет бизнеса. В этом случае перед нами инновационное предпринимательство. Так в качестве примера инновационного предпринимательства можно представить деятельность канадско-американского инженера, предпринимателя, изобретателя и инвестора, миллиардера Илона Маска, который является основателем «Tesla Motors», «Pay Pal», «Space X». Компания «Tesla Motors» каждый год закрывает с многомиллионными убытками и часто об этой компании думают, что она проедает деньги инвесторов. Но она каждый год наращивает свои активы, и не выплачивает дивиденды акционерам, их выплату менеджмент предприятия переводит в компанию «Space X». Инновационный бизнес имеет венчурный (от англ. venture – рискованный) характер, поэтому его и называют венчурным т.е. рискованным. Такое предпринимательство, как правило, требует больших затрат, инновационная фирма всегда рискует. Для инвестора всегда имеют значение фактически лишь те риски, которые приводят к потере или снижению объемов запланированной прибыли или доходов [1].

Главная особенность венчурного бизнеса состоит в разделении и распределении рисков разработки, внедрения инноваций. Часто бывает, что крупные предприятия, специализирующиеся на серийном выпуске продукции, инвестируют собственные средства в венчурные фирмы путем приобретения акций. Получение дивидендов по этим акциям не является основной целью инвесторов. Такие вложения всегда имеют адресный характер, средства выделяются под определенную бизнес-идею или бизнес-проект. Опыт показывает нам, что около 80-90% нововведений в производственном бизнесе отвергается рынком, не доходя до стадии массового производства [2].

В России инновационный бизнес пока не стал массовым явлением. Российская промышленность не является генератором технологических инноваций, доля России на мировом товарном рынке высоких технологий мала, она составляет 0,3-0,5%. Венчурные Российские фирмы – экзотика, при этом в России широко развернулись американские и западноевропейские венчурные фирмы, использующие дешевый труд русских учёных, проектировщиков, инженеров. Что же касается мировой экономики, то самые активные венчурные капиталисты - в Китае. На втором месте США, на третьем - Европа.

Государство может выступать инвестором и поддерживать венчурные предприятия.

В Донецкой Народной Республике инновациями занимается «Отдел инноваций и государственного заказа» при Министерстве Транспорта. В этом отделе осуществляется:

- формирование и реализация государственной инновационной политики в сфере транспорта;
- организация и обеспечение реализации инновационных проектов и программ в сфере транспорта;

– разработка инновационных проектов и программ развития транспортного комплекса и т.д. [3].

Для Донецкой Народной Республики можно предложить инновационное решение в сфере платежной системы, а именно криптографию. Это выход, в силу экономической блокады, в которой сейчас она находится.

Само же отношения в Донецкой Народной Республике к инновационным предприятиям неоднозначно, в налоговом законодательстве еще не предусмотрены облегчающее налогообложение для инновационного предпринимательства. Донецкая Народная Республика ещё молода и денег в бюджете не хватает на покрытие социальных нужд, более 50% бюджета идет на погашение социальных выплат. Развитие инновационного предпринимательства остается на плечах небезразличных граждан, желающих менять мир.

#### Список источников

1. Оценка рисков инновационной деятельности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://eclib.net/44/26.html>
2. Бочаров С.А. Основы бизнеса: учебно-методический комплекс / С.А. Бочаров, А.А. Иванов, С.Я. Олейников. - М.: ЕАОИ, 2008, — 447 с.
3. Министерство транспорта ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://donmintrans.ru/o-min/str/otdel-innovatsij-i-gosudarstvennogo-zakaza>

## ГЕНЕЗИС И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ТЕРРИКОНОВ ДОНБАССА

*Власов Кирилл*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Солоника Л.В.*

Терриконы угольных шахт, располагаясь в пределах населенных пунктов, являются постоянными источниками загрязнения прилегающих к ним территорий, атмосферы, водоемов, поверхности почвы. Терриконы могут привести и к техногенным катастрофам, поэтому проблема рекультивации терриконов в настоящий момент является актуальной.

Цель работы - исследование влияний физико-географических процессов на генезис поверхности терриконов и способов их рекультивации

Предмет исследования - терриконы.

Объект исследования - изучения рекультивации техногенных

Отвалы или терриконы относятся к техногенным формам рельефа. Они образуются в результате подземной добычи каменного угля, и являются интенсивными загрязнителями окружающей среды. Они загрязняют окружающую среду пылью и газами (SO<sub>2</sub>, CO<sub>2</sub>, CO), порода смывается с них атмосферными водами, заиливают водоемы, загрязняя почву. Терриконы оказывают отрицательное воздействие на окружающую местность в течении десятков лет, если их не рекультивировать.

В Макеевке породных отвалов 101 единица, из них 17-действующих, 84-

беспольные курганы, занимающее огромные площади плодородных земель. Притом 6 наших терриконов, и это самое ужасное для экологии и людей находятся в состоянии горения.

В целях улучшения окружающей среды проводится рекультивация терриконов осуществляемая в два этапа: горнотехническая (выравнивание, вышопаживание откосов, покрытие поверхности плодородным слоем почвы) и биологическая (посев трав, посадка кустарников и деревьев).

Методом наблюдения за различными терриконами мы выделили четыре стадии их развития:

- первая стадия- это рост террикона (отсыпка породы);
- вторая стадия- окисление (горение террикона);
- третья стадия- расцвет эрозии;
- четвертая стадия – стадия массового поселения растений.

В работе рассмотрены проблемы влияния терриконов на экологическую ситуацию в Донецком регионе. С этой целью было проведено анкетирование среди учащихся 8-11 классов.

Терриконы подвержены следующим физико-географическим процессам:

– оползневые процессы- быстрое перемещение значительных объемов породы вниз по склону;

– дефляция - выдувание и развеивание пылевых частиц, а также газов и аэрозолей из очагов горения постоянно дующими ветрами.

– эрозионные процессы- размыв породы водными потоками. На характер процессов эрозии влияют степень метаморфизации и литологический состав породы, климатические факторы, характер отсыпки породы, высота террикона, крутизна их склонов. Таким образом, оползневые процессы, дефляция, эрозия склонов оказывают значительное влияние на формирование поверхностей терриконов. В результате этих процессов поверхность постепенно сглаживается, становится более пологой, постепенно создаются условия для произрастания на терриконах растительности.

Таким образом, стадии развития терриконов отражают в основные изменения их поверхностей в результате физических и химических процессов.

В работе показано многообразие методов и способов рекультивации терриконов.

Автор считает, что наиболее эффективными методами рекультивации являются биологическая рекультивация (посев трав, посадка растений и деревьев), а также вовлечение 100% переработку сырья горных отвалов.

Добыча полезных ископаемых из горных пород обеспечила бы:

– сокращение расходов на поиски новых и разведку эксплуатируемых месторождений;

– сохранение ресурсов в недрах, так как запасов полезных ископаемых, накопившихся в терриконах, достаточно, чтобы удовлетворить потребности на многие десятилетия вперед;

– повышение производительности труда за счет рентабельной переработки уже добытого сырья, являющегося готовым полупродуктом и

находящегося вблизи действующих предприятий;

- производство дешёвых стройматериалов;
- освобождение занимаемых отвалами земель, ликвидация источников загрязнения окружающей среды.

Вышеизложенное указывает на актуальность и важность проблемы переработки и полной утилизации отходов угледобывающей отрасли. Однако, как показывает опыт, без поддержки инвесторов освоить настолько рискованное, но в то же время прибыльное направление, достаточно сложно.

#### Список источников

1. Большая советская энциклопедия. — 3-е изд. — М.: Сов. энцикл., 1969 – 1978.
2. Швец Н.А. География родного края: учебное пособие для пятого класса / Н.А. Швец [и др.]. – Донецк, 1997. - 136 с.
3. Швец Н.А. География Донецкой области. Конспект тем: 8-9 класс / Н.А. Швец. – Донецк, 2002. - 192 с.
4. Рекультивация террикона [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://jurnalst.ru/rekultivatsiya-terrikona/> <http://coal.dp.ua/index.php?option>

## ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Вовк Дарья*

*МОУ «Школа № 90 города Донецка»*

*Научный руководитель: Тарбаев А.Д.*

«Создает человека природа, но развивает и образует его общество»

В.Г. Белинский

Человек – существо социальное, то есть нуждается в постоянном взаимодействии с другими людьми. В процессе этого взаимодействия происходит социализация, когда человек учится жить среди людей, получает необходимые знания, воспитание, находит себе применение во взрослой жизни. Став полноценной личностью в процессе социализации человек получает способность создать семью, начать трудовую деятельность, раскрыть свой творческий потенциал, то есть в целом достигнуть жизненных успехов.

Общество – это изначальный способ сплочения людей по тем или иным признакам (язык, традиции, обычаи, верования, менталитет, общность хозяйственной деятельности и др.). В первобытном обществе коллективизм был главным условием выживания в суровых природных условиях (вместе было легче охотиться, защищаться от хищников), при этом собственность была общественной, то есть всё принадлежало всем. Но с зарождением частной собственности стали возникать конфликты, люди начали враждовать между собой за собственность. По теории Жан-Жака Руссо, люди, желая закончить насилие, заключили между собой «Общественный договор» – было создано государство, которое в лице власти получало право диктовать населению правила жизни, распоряжаться большей частью собственности на общее благо. Народ обязался платить налоги, за счет которых государство содержало войско,

чиновников и саму власть. Но за это государство обязывалось обеспечивать порядок, подавлять всякое насилие среди людей. Так государство получило монополию на насилие – только государство может применять силу для наведения порядка. В тоже время народ в государстве всегда оставлял за собой право на восстание против власти, если она нарушала «Общественный договор». Данная теория позволяет более-менее внятно рассмотреть процессы становления общества и государства. Хотя, конечно существуют и другие подобные теории.

Как мы видим, процесс взаимодействия общества и государства практически неразделим. Государство не может существовать без общества, а общество уже не сможет полноценно жить без государственной организации. Потому данная тема всегда будет актуальной.

Цель и задачи доклада заключаются в необходимости рассмотрения данного взаимодействия в современном информационном обществе, которое значительно отличается от предшествующих (традиционного и индустриального) обществ.

Эта тема интересует многих людей: от писателей и кинорежиссеров до экономистов и управленцев. И каждый из нас, размышляя по этому поводу, находит новые плюсы и минусы. Предлагаю рассмотреть эту проблематику и актуальность подробнее.

С детства нам внушают: человек не может жить без общества, он не свободен от него, но если само общество, подавляет личность человека, то оно не способно на нормальное существование. Принцип гуманизма – это уважение личности человека, утверждение, что каждый имеет право на свою точку зрения, на собственное проявление себя. При этом надо подчеркнуть, что некоторые рамки все же должны быть. Свобода человека на действия должна заканчиваться там, где в результате этого действия нарушаются права другого человека. В принципе так и существует современная правовая система. А право это тот механизм, который помогает не допустить конфликт между обществом и государством, диктуя ограничения, как первому, так и второму субъекту.

Политическая сила и значение народа через демократические принципы выражается в силе правительства, ослабление которого ведет к упадку. Слабость власти станет для многих «бессовестных элементов», не думающих о будущем своего Отечества, искушением нарушать закон. Вновь начнутся беспорядки, что вызовет недовольство остального общества. А отсюда следует, что народ поднимет бунт, а это ведет к катастрофическим последствиям – может вспыхнуть гражданская война, когда демократические принципы более не могут примерить враждующие стороны. Любая война - это источник человеческих страданий, потерь близких, разрушений хозяйства.

Военный конфликт может возникнуть по совершенно разным причинам (экономическим, социальным, религиозным, этническим, геополитическим и пр.), чаще всего это целый комплекс причин. Наибольшей опасностью в этом вопросе является национализм. Национализм – это идеология превосходства одной нации над другими, создание образа врага из других народов, которых необходимо уничтожить. Данная идеология, ставшая одной из основных

причин самой кровопролитной и разрушительной Второй мировой войны, считается мировым сообщество наиболее преступной и опасной. Однако в некоторых странах национализм поощряется государственной властью, что вызывает большие опасения.

Альберт Эйнштейн называл национализм болезнью человечества. Лучшим лекарством от этой болезни является патриотизм, как противоположное национализму. Патриотизм – это любовь к своему Отечеству, уважение истории и культуры своего народа, готовность приносить пользу и защищать родную землю. Патриотизм воспитывает любовь к своему, но при этом не порождает ненависти к чужому. Наш мир очень разнообразен, много народов, каждый из которых имеет свои культурные, религиозные особенности, у нас разная внешность, но всё это не повод для ненависти. Каждый имеет право на жизнь и уважение. А мир - это наибольшая ценность, ведь без мира вокруг жизнь всегда будет в опасности. Поэтому любое здоровое общество выбирает адекватную власть в своем государстве, а государство воспитывает в своем обществе любовь к отчизне и гражданский долг.

Мы живем в информационном обществе, когда получить нужную информацию не составляет большого труда. Мировое сообщество стало намного открытым, мы можем общаться друг с другом на разных концах света. Да, существует проблема манипуляции общественным мнением через СМИ, есть проблемы из-за глобализации. Но человек во многом изменился, и эта перемена влияет как на общество, так и на государство. От правильного воспитания зависит, каким будет человек, а человек - это часть общества, которое демократическим путем управляет государством.

## **ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

*Возный Евгений*

*ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи»*

*Научный руководитель: Войтко В.Е.*

В связи со все возрастающей ролью информации в жизни общества вопросы информационной безопасности занимают особое место и требуют к себе все большего внимания. Первичным является понятие информационной безопасности - это защищенность информации от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, влекущим нанесение ущерба владельцам или пользователям информации.

Проблема обеспечения информационной безопасности на всех уровнях может быть решена успешно только в том случае, если создана и функционирует комплексная система защиты информации (КСЗИ), охватывающая весь жизненный цикл компьютерных систем от разработки до утилизации и всю технологическую цепочку сбора, хранения, обработки и выдачи информации. Именно с этой целью нами было принято решение рассмотреть универсальные программы для защиты информации.

Активная защита. Данный вид защиты – самый эффективный тогда, когда наиболее точно ясен источник угрозы информации. Если оно так, то проводятся активные мероприятия в сторону против попыток получения доступа к хранимой информации. Они могут быть следующими: обнаружение и выведение из работы устройств по причине скрытого изъятия используемой информации; поиск, а также задержание лиц, фиксирующих подобные устройства или выполняющих другие нелегальные манипуляции с целью доступа к информации; поиск вероятностных каналов утечки или незаконного доступа к информации и отправление по соответствующим каналам ложной информации; монтирование обманных потоков информации с целью маскирования настоящих потоков, а также рассеяния сил злоумышленника для их расшифровки; показы противнику возможных способов имеющейся защиты с целью возникновения у последнего мнения невозможности с преодолением защиты; скрытые разведывательные акты для получения сведений о том, какими способами злоумышленник имеет доступ к защищаемой информации, а также соответствующего противодействия.

Простые меры защиты. Есть кое какие несложные приемы для защиты ценной информации, которые используются уже много лет. Проблема в том, что все эти схемы легко обойдет хорошо осведомленный пользователь. DOS и предшествующие операционные системы некоторое время сохраняют удаленные файлы, не уничтожая их полностью. При удалении просто редактируется FAT (File Allocation Table): запись имени файла объявляется недействительной, а сектора, где записан файл, - свободными. Это означает, что удаленные файлы можно восстановить с помощью некоторых широко распространенных утилит.

Программы уничтожения полностью стирают файл, перезаписывая всю информацию о файле в FAT и сектора, где он находился.

Также можно надежно шифровать отдельные файлы и сообщения электронной почты используя правительственный стандарт шифрования DES. DES расшифровывается как Data Encryption Standart (стандарт шифрования данных).

Защита информации установкой пароля BIOS. Максимум что надо для блокировки, это - открыть компьютер, установить переключку и снять ее (самое большее - две минуты).

Блокировка загрузки операционной системы. Известные платы перехватывают прерывание по загрузке, однако настройщик современных компьютеров позволяет блокировать эту возможность, изъятие этой платы или накопителя сводит на нет кажущуюся мощь данного средства.

Шифрование данных. Это одно из мощнейших методов. Шифрование - это процесс преобразования открытых данных в зашифрованные при помощи шифра или зашифрованных данных в открытые при помощи шифра - совокупность обратимых преобразований множества возможных открытых данных на множество возможных зашифрованных данных, осуществляемых по определенным правилам с применением ключей.



Основные результаты и выводы. Никакие аппаратные, программные и любые другие решения не смогут гарантировать абсолютную надежность и безопасность данных в любой организации. В то же время можно существенно уменьшить риск потерь при комплексном подходе к вопросам безопасности. Средства защиты информации нельзя проектировать, покупать или устанавливать до тех пор, пока специалистами не произведен соответствующий анализ. Анализ должен дать объективную оценку многих факторов и предоставить информацию для определения подходящих средств защиты – административных, аппаратных, программных и прочих.

#### Список источников

1. Родичев Ю.А. Нормативная база и стандарты в области информационной безопасности: учебное пособие / Ю.А. Родичев. – Спб.: Питер, 2017. - 256 с.
2. Баранова, Е.К. Информационная безопасность и защита информации: учебное пособие / Е. К. Баранова, А. В. Бабаш. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : РИОР ; М. : ИНФРА-М, 2016. - 322 с.
3. Романец Ю.В. Защита информации в компьютерных системах и сетях / Ю.В. Романец, П.А. Тимофеев, В.Ф. Шаньгин. - 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Радио и связь, 2001. — 376 с.
4. Министерство образования и науки ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mondnr.ru/>

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

*Волович Николь*

*МОУ «Средняя школа № 32 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Мельник Е.Н.*

Исследования эволюции теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере труда показали, что по мере социально-экономического развития общества меняется и направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, мотивация постепенно стала направляться на увеличение качества труда и стимулирования творческого потенциала, инициативы и закрепления сотрудников на предприятии.

Структура мотивации персонала. Мотив - это наиболее востребованный элемент мотивации персонала, без которого деятельность каждого отдельно взятого сотрудника бессмысленна.

Мотивация – это одна из главных функций руководителя, которая обязательно должна быть хорошо развита на предприятии.

Правильная система мотивации оказывает огромное влияние на трудовой коллектив с точки зрения эффективной трудовой деятельности.

Мотивация – это способ побуждать к деятельности работников, помогая им удовлетворить свои собственные потребности и с их помощью удовлетворять потребности организации.

Трудовые мотивы делятся на биологические и социальные. У каждого человека своя собственная система мотивов и потребностей, которые вдохновляют его на труд. Мотивация и стимулирование - это стратегия и тактика, только не на поле брани, а в рамках конкретного предприятия.

Влияние мотивации на трудовую деятельность. Мотивация – это психологический процесс, побуждающий работника к активной трудовой деятельности и достижению целей. Когда у человека возникает необходимость в чём – то, появляется и стремление действовать и добиваться поставленной цели.

Чтобы мотивировать труд и обеспечивать необходимый уровень трудовой активности, кадровая служба предприятия должна определить набор благ, который будет положен в основу системы мотивации работников. Доход сотрудника организации, в идеале, должен быть таким, чтобы покрывать все его ежедневные расходы.

Проблемы мотивации в современном обществе. Проблемы мотивации сотрудников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий.

«Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника. Таким образом, стимулирование труда работников играет важную роль для развития экономики Республики.

Материальное стимулирование. Вознаграждение (стимулирование) является ожидаемым результатом труда, своеобразной платой за выполненное работником задания и стимулом к продолжению деятельности.

Вознаграждение - это все, что человек считает ценным для себя. Разумеется, у разных работников, разные ценности и то, что ценно для одного, для второго вовсе не является вознаграждением за труд.

Зарботная плата – это лучший и самый примитивный механизм стимулирования, повышающий эффективность труда и являющийся обязательным.

Существуют и другие формы материального стимулирования работника, кроме заработной платы, например, бонусы – разовые вознаграждения, премии или добавочные вознаграждения.

Организовать хорошую систему оплаты труда в организации довольно трудно. Основной задачей такой системы должна быть дифференциация заработной платы, которая должна быть экономически оправданной в оценке труда работника.

Между тем материальное стимулирование идёт бок о бок с нематериальным и может являться его частью.

Нематериальное стимулирование. Нематериальное стимулирование в организации играет не менее значимую роль в положительном воздействии на сотрудников.

Выделяется три группы нематериальных стимулов.

1. Корпоративно-системная группа нематериального вознаграждения формируется при создании организации. Это такой способ стимулирования, с помощью которого можно регулировать поведение каждого работника.

2. Социально-психологическая группа нематериального вознаграждения воздействует, как правило, на формирование психологического климата сотрудника на его рабочем месте.

3. Социально – бытовая группа нематериального вознаграждения, которая создается специально для того, чтобы помочь персоналу в решении его бытовых вопросов с целью перенаправить его усилия в производственное русло.

Выделяется несколько видов стимулирования:

Творческое стимулирование основано на потребностях работника в самовыражении, самореализации, саморазвитии.

Стимулирование свободным временем показывает соотношение работы и досуга.

Стимулирование обучением – это способ помогает снизить до минимума текучесть кадров и не зависеть от поиска новых высококвалифицированных специалистов на рынке труда.

Делегирование полномочий позволяет сотрудникам решать производственные вопросы, чувствовать себя нужным и востребованным.

В заключение, можно сказать о том, что материальные и нематериальные стимулы представляют собой сложную систему взаимодействия, различную в каждой отдельно взятой коммерческой структуре. Объединение данных видов в одну тактику развития системы мотивации и стимулирования могут привести к существенному увеличению нормы выработки, повышению эффективности труда и желания сотрудников трудиться.

## **ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ**

*Гавликовская Лилия*

*МОУ «Шахтёрская гимназия»*

*Научный руководитель: Белецкая И.В.*

Социально-политические и социально-экономические процессы, которые происходят в ДНР, обусловили существенные изменения в мировоззрении молодых людей. Молодежь в связи с неясностью перспектив и возрастными особенностями с тревогой смотрит в завтрашний день.

А ведь именно молодежь играет важную роль в формировании гражданского общества. И от того, как государство будет реагировать на процессы, происходящие в сфере молодежной политики, зависит будущее.

Наше государство на данный момент приняло Концепцию развития непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи ДНР, которая предполагает качественные изменения в системе воспитания и направлена на успешную жизненную самореализацию – профессиональную и общественную.

Социальная и практическая значимость повлияли на выбор темы работы: “Жизненные ориентации и ценности выпускников”.

Объект исследования – формирование мировоззрения в юношеском возрасте.

Предмет исследования – психологические особенности становления жизненных ценностных ориентаций личности в раннем юношеском возрасте.

Цель работы: выявить психологические особенности становления жизненных ценностных ориентаций в раннем юношеском возрасте

Задачи исследования:

- анализ литературы по проблеме;
- изучение и анализ жизненных ценностей и ориентаций выпускников.

Методы исследования: изучение и анализ литературы, анкетирование, опрос, обработка данных.

Анализ теоретической литературы по проблеме показал, что одной из наиболее актуальных отраслей современной социологии на данном этапе выступает социология молодежи.

В комплексе молодежь рассматривают такие науки, как социология, философия и психология.

Молодежь - это социально-демографическая прослойка, группа общества, которая выделяется возрастными характеристиками, особенностями социального положения и обусловленными этим социально-психологическими свойствами.

Изучение проблем молодежи важно, как на государственном, так и на международном уровне. Это доказывает следующий факт: в 1985 и 2010 годах во всех странах мира проходил Международный год молодежи под лозунгами «Участие. Развитие. Мир», «Диалог и взаимопонимание».

В нашей республике также значительное внимание уделяется решению конкретных проблем молодежи и ее социализации. Созданы молодежные движения, проводятся конференции, форумы, акции, фестивали.

Каковы же ценности современной молодежи?

Ценности - это общепринятые представления людей о целях и способах достижения, которые предписывают им определенные социально-принятые способы поведения. Они составляют основу нравственных принципов.

Ценностные ориентации - это система фиксированных установок, характеризующаяся избирательным отношением личности к ценностям.

Основная проблема ценностной ориентации молодежи заключается в их противоречивости, что непосредственно влияет на их содержание и направленность. В юношеском возрасте ценностные ориентации динамичны, подвижны.

Целью социологического опроса «Выпускник-2018» стало изучение жизненных ориентаций выпускников. Исследование проводилось на базе МОУ «Шахтерская гимназия». Всего в исследовании приняло 53 чел.

Опрос проводился среди учащихся 11 классов. Опрос проводился на воспитательных часах и часах психолога.

Исходя из цели исследования и анализа полученных результатов, можно сделать следующие общие выводы:

1. Выпускники школ, которые участвовали в опросе, осознают значимость образования для реализации своих жизненных планов.

2. Система личностных ценностных ориентаций старшеклассников взаимосогласована с общечеловеческими и социальными ценностями.

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.

Для эффективной реализации планирования учебно-воспитательного процесса необходимо проводить более детальные исследования путем наблюдений, анкетирования, а также учитывать полученные данные в ходе социологического опроса.

Школа должна направить учебно-воспитательный процесс на построение такой социальной организации жизни, которая бы помогла каждому ученику, опираясь на полученные знания и опыт, реализовать самого себя, найти определенную социальную нишу, получить значимый социальный статус.

Наша жизнь проходит под знаком глобальных перемен в обществе и общественном сознании, и от нашего выбора путей развития зависит наше будущее. Несомненно, выбор современных выпускников школ закладывает основы их будущего, будущего нашей Республики.

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЕТРЯНОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ДНР НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

*Гареева Дарья*

*МОУ «Школа №21 города Донецка»*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Целью данной работы является установление и оценка тенденций развития ветряной электроэнергетики в ДНР за период с начала 2000-х гг. по 2017 г., и выявление основных факторов, которые влияют на состояние отрасли.

Для выполнения этой цели были поставлены следующие задачи:

- оценить и рассмотреть нынешнее состояние ветряной электроэнергетики в регионе;
- анализ и оценка ветроэнергетического потенциала территории.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что ветроэнергетика представляет собой экологически чистую отрасль энергетики, которая основана на использовании ветра и в современных условиях относится к перспективным технологиям, позволяющим сберегать ресурсы.

Объект исследования: ветряная электроэнергетика.

Предмет исследования: анализ состояния развития ветряной электроэнергетики ДНР.

Работа основывается на таких методах научного исследования как: сравнительный анализ, экономико-математическое моделирование, картографический, метод географических информационных систем.

Донецкий регион обладает необходимым ветровым потенциалом для строительства ветроэнергетических установок, что подтверждается данными по количеству установленных ветроэнергетических мощностей в Донецком регионе. Для выявления территорий Донецкого края, наиболее перспективных для развития ветроэнергетики, необходимо провести оценку ветроэнергетических ресурсов, определить средние скорости ветра, мощность ветрового потока и их географическое распределение.

В Донецком регионе максимального развития ветроэлектроэнергетика достигла в 2014-2016гг. (88,3 МВт). В результате военных действий (январь 2017 г.), которые происходили вблизи единственного в регионе ветряного парка ООО «Ветряной парк Новоазовский», было повреждено оборудование электростанции. Поэтому производство ветроэлектроэнергии упало практически до нуля. В связи с этим правительство ДНР разрабатывает программу по восстановлению данной отрасли, которая в будущем станет одной из самых эффективных в нашем регионе.

Исследованию развития данной отрасли и ветроэнергетического потенциала посвящено множество работ европейских специалистов, в особенности из стран, где активно развивается ветроэнергетика (Германия, Дания, Великобритания). Исследованиями территории Донбасса по потенциалу ветровой энергии занимались известные специалисты в этой сфере Л. В. Дмитренко и С. Л. Барандич, М. Сиротюк и О. Грында. Анализ предыдущего опыта показал, что в Донбассе и в Приазовье исследования проводились нерегулярно, что не позволяет прогнозировать эффективность и рентабельность строительства и эксплуатации ветровых установок на той или иной территории. Автор данного исследования провел работы по изучению состояния развития данной отрасли и выявлению пространственного распределения мощности ветров на территории нашего края.

Для эффективной работы ветроэнергетических установок необходимым условием является выполнение определенных требований к их размещению. Так, для относительно постоянной работы ВЭУ требуется их размещение в местностях, где ветровой потенциал составляет не меньше 2500 часов в год. Идеальные места для использования энергии ветра – протяженные, продуваемые со всех сторон равнины, расположенные на возвышенностях и Приазовье. Именно на таких территориях среднегодовая скорость ветра превышает 5 м/с, что обеспечивает эффективную работу ВЭУ.

По мнению автора, основными из негативных факторов, которые ограничивают развитие ветроэнергетики в нашем регионе, являются: несовершенство нормативного и правового обеспечения во всех направлениях освоения ВЭУ; отсутствие экономической стимулирующей политики государства; недостаточный уровень финансирования научно-исследовательских и конструкторских разработок и др. Предпосылками для дальнейшего развития данной отрасли являются: рост цен на импортируемые

энергоносители, в т.ч. на природный газ; наличие природного потенциала возобновляемых ресурсов; влияние общих мировых тенденций на развитие альтернативных источников энергии. При реализации проектов по строительству и вводу в эксплуатацию ВЭС на всех территориях с ветроэнергетическим потенциалом можно было бы обеспечить около 30% покрытия потребностей нашего региона в электроэнергии.

Выводы:

- в условиях большой зависимости от поставок энергоносителей из России, определенных проблем в тепловой энергетике, использование энергии ветра становится для региона особенно актуальным;

- увеличение числа ветрогенераторов обеспечит районы дешёвой, экологически чистой электроэнергией, что в будущем позволит выйти нашей Республике на более высокий уровень экономического развития.

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ**

*Гераскина Татьяна*

*МОУ «Школа № 28 города Донецка»*

*Научный руководитель: Соломчук И.Е.*

*«Самое трудное искусство - это искусство управлять»*

*Карл Юлиус Вебер*

Цель работы - предложить пути развития управления молодым государством.

Проблема: Изучение правил управления государством.

Для реализации данной цели поставлены следующие задачи.

1. Выяснить роль государственного аппарата в жизни общества.
2. Рассмотреть основные задачи и функции государственного управления
3. Определить ключевые задачи и функции управления Донецкой Народной Республикой.

Управление представляет собой организующую деятельность людей, которая осуществляется для достижения определенных целей.

Управление обусловлено:

наличием субъекта управления (тот, кто управляет) и объекта управления (тот, кем управляют),

существованием между объектом и субъектом прямой (отдание команд, распоряжений) и обратной связи (информирование о выполнении или невыполнении команд субъекта управления)

Управление сводится к управляющему воздействию субъекта на объект с целью:

- а) упорядочения системы,
- б) сохранения структуры системы,
- в) обеспечения функционирования системы.

Виды государственного управления - совокупность способов и методов управления, которые использует государство.

Всякое управление проявляется во взаимодействии субъекта и объекта управления. Интенсивность прямой и обратной связи зависит от вида и характера субъекта и объекта управления. По этому критерию можно различать демократический и авторитарный характер государственного управления.

По критерию использования форм собственности выделяют: федеральное, региональное (субъектно-федеральное), муниципальное и частное (корпоративное) управление.

Цели государства - первый шаг к успешному управлению. Цели государственного управления раскрывают его главные сущностные характеристики с точки зрения конечного результата управленческого воздействия на общество.

Согласно Конституции ДНР является демократическим правовым социальным государством. Государственная власть осуществляется на основе разделения её на законодательную, исполнительную и судебную.

Выступая с ежегодным докладом к Народному совету, Александр Владимирович Захарченко отметил: «Основа нашего государственного строя – это народовластие, а наша идеология – это Свобода, Справедливость, Совесть, Равенство».

Свобода – это вопрос суверенности и суверенитета. Однако свобода не является вседозволенностью. Это понятие для нас неразрывно связано с понятием Порядка.

Справедливость – справедливое общество основано на тех ценностях, которые лежат в истории государства Российского: солидарность, взаимопомощь, участие в судьбе ближнего и общества в целом.

Совесть – это мерило, которое определяет, хорошо или плохо мы поступаем, это чувство, которое передается из поколения в поколение.

И наконец, Равенство. В нашей Республике все равно. Равенство – это чувство, которое мы должны воспитать в себе и в нашем подрастающем поколении».

Завершая первую часть своего выступления, Александр Захарченко заметил, что первые буквы идеологической концепции совпадают с названием страны, в которой родились многие жители нашей Республики – СССР: «Если сложить 4 основополагающие понятия нашей идеологии, то мы увидим аббревиатуру — СССР. Это государство, которое мы, к сожалению, потеряли, но в наших силах установить в Республике ценности, которые были в этой стране».

Изучив теорию управления государством, можно сделать вывод, что Донецкая Народная Республика развивается по пути построения демократического общества. Основная цель нашего молодого государства - это построение свободного, справедливого, честного и равноправного государства. Гражданину Донецкой Народной Республики предоставляется возможность участвовать в формировании нового государства и вносить свежие идеи для его развития.



## Список источников

1. Административное право /под ред. Л.Л. Попова. М.: Юрист, 2006 - 703 с.
2. Прибытко Ю.А. К вопросу о понятии обязанности государственного служащего / Ю.А. Прибытко // Бизнес в законе: экономико-юридический журнал. - М.: ЮрВАК, 2008. - №1. - С. 62-63.
3. Старилов Ю.Н. Курс общего административного права (Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция) / Ю.Н. Старилов. - М.: Издательство НОРМА, 2007. - 600 с.

**ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ**

*Геращенко Артём*

*МОУ «Новоазовская школа №1»*

*Научный руководитель: Короткова С.Г.*

Современное поколение, живущее в XXI веке, не может представить свою жизнь без Интернета. Он известен как WWW- WorldWideWeb (Всемирная паутина). Для кого-то это неисчерпаемый источник информации, из которого могут получать много нового и познавательного, для других - это средство развлечения.

К сожалению, среди обычных пользователей Интернета, присутствуют своего рода мошенники, которые готовы пожертвовать своей репутацией, не пожалеть своего времени, чтобы сделать уловки для пользователей и всячески их обокрасть.

Чаще всего, злоумышленники работают там, где есть большое количество людей, одним из таких мест в Интернете являются Социальные Сети, которые представляют собой интерактивный многопользовательский веб-сайт, контент которого наполняется самими участниками. Социальные Сети предлагают не только общение с людьми, а также прослушивание музыки, просмотр видео, создание групп, интересных пользователю. Другими словами, один человек создал этот сайт, а множество активно участвуют в его работе и всячески дополняют его.

Пользователи Социальных Сетей - это обычные люди, жаждущие общения и развлечений, заходят на сайты, чтобы поговорить со своими близкими, родными, друзьями, в целом, чтобы просто хорошо провести время. Но не стоит забывать о том, что информация о человеке, который там зарегистрирован, в 80% случаях – настоящая, это фотографии, указанные места проживания, работы, своих интересов, а также имена и фамилии. Для злоумышленников ценны переписка, тайные фотографии, которые были пересланы близкому человеку. Для них важно, чтобы эта информация оставалась конфиденциальной.

Для защиты информации стоит соблюдать простые, но эффективные меры предосторожности. Самое простое – это сделать себе надёжный пароль, он не должен быть очень коротким и простым, по типу «12345», в нём не должны

упоминаться инициалы и год рождения. Необходимо доверять персональные данные пользователя только определённому кругу лиц. Также не стоит ставить одинаковые пароли на все Социальные Сети, каким бы пароль не был сложным, иначе создаётся риск потерять данные от многих аккаунтов.

Большинству злоумышленникам не жаль своего времени для написания сторонних программ и уловок. Поэтому стоит задуматься об установке «Анти-Вируса», он будет защитником пользователя, уберегает от подозрительных сайтов, обезопасит от скачивания файлов с вирусами, также может дать виртуальное пространство, в котором можно запустить любую программу, которая является подозрительной.

Способы взлома любого аккаунта могут быть совершенно разными и не похожими друг на друга. К примеру, неопытный пользователь, может ошибиться и предоставить свои данные злоумышленнику, который представился официальным лицом какой-либо компании. Любой агент поддержки, представитель любой компании или социальной сети никогда не будет просить данные для входа и никогда сам не напишет по такому поводу.

Существуют такие виды кражи паролей и персональных данных как Фишинг и Фарминг. Фишинг – это вид Интернет - мошенничества, целью которого является получение персональных данных, банковских карт пользователей. Фарминг – это создание различных копий оригинальных сайтов, целью которых является замена оригинального сайта на подставной для получения персональных данных пользователя. Способами защиты от этих двух видов кражи персональных данных являются прежде всего внимательность и осторожность пользователя при вводе персональных данных на сайт. Всегда нужно проверять правильность домена (доменное имя) при входе на любой сайт представляющий ценность для пользователя. Доменное имя – это символическое имя, служащее для идентификации областей сайта, также единиц административной автономии. Доменные имена дают возможность адресации Интернет-узлов и расположенных на них сетевых ресурсов (веб-сайтов, серверов электронной почты, других служб) в удобной для человека форме.

Кража учётных данных пользователей может осуществляться любым образом, даже при обычном соединении через Wi-Fi можно потерять очень важные ключи сессий, их название Cookies. Cookies - небольшой фрагмент служебной информации, помещаемый веб-сервером на компьютер пользователя. Применяется для сохранения данных, специфичных для данного пользователя и используемых веб-сервером для различных целей». Они могут сохранять любые пользовательские настройки, например, ключ сессии (без пароля), зашифрованный пароль, комбинацию из зашифрованного пароля и логина. Именно поэтому они могут представлять определенную ценность для злоумышленников. Cookies можно украсть. Проще всего cookies украсть в местах, наименее защищенных и наиболее массовых (например, кафе с доступом к wi-fi). Самую серьезную защиту Ваших cookies предоставляют защищенные каналы (HTTPS-сессия плюс атрибут «SECURE» у самих cookies). Пользователь может обезопасить себя от такого вида кражи путём установки

определённого программного обеспечения себе на телефон или ноутбук. Различного рода браузеры, которые защищают Wi-Fi соединение пользователя.

Проблема защиты информации социальных сетей очень важна и актуальна для каждого пользователя.

## ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЕ ИКТ В ШКОЛЬНУЮ СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ

*Геращенко Вадим*

*МОУ «Школа № 76 города Донецка»*

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

Формирование требований к реализации. Сначала происходит выбор наиболее подходящей информационной системы. В каждой стране упор идет на различные сферы образования. Выбирать информационную систему необходимо отталкиваясь от нужд страны и возможностей учебного заведения. Также на первоначальном этапе необходимо осуществить расчёт ССВ и определить соотношение явных и неявных затрат и возможностей [2].

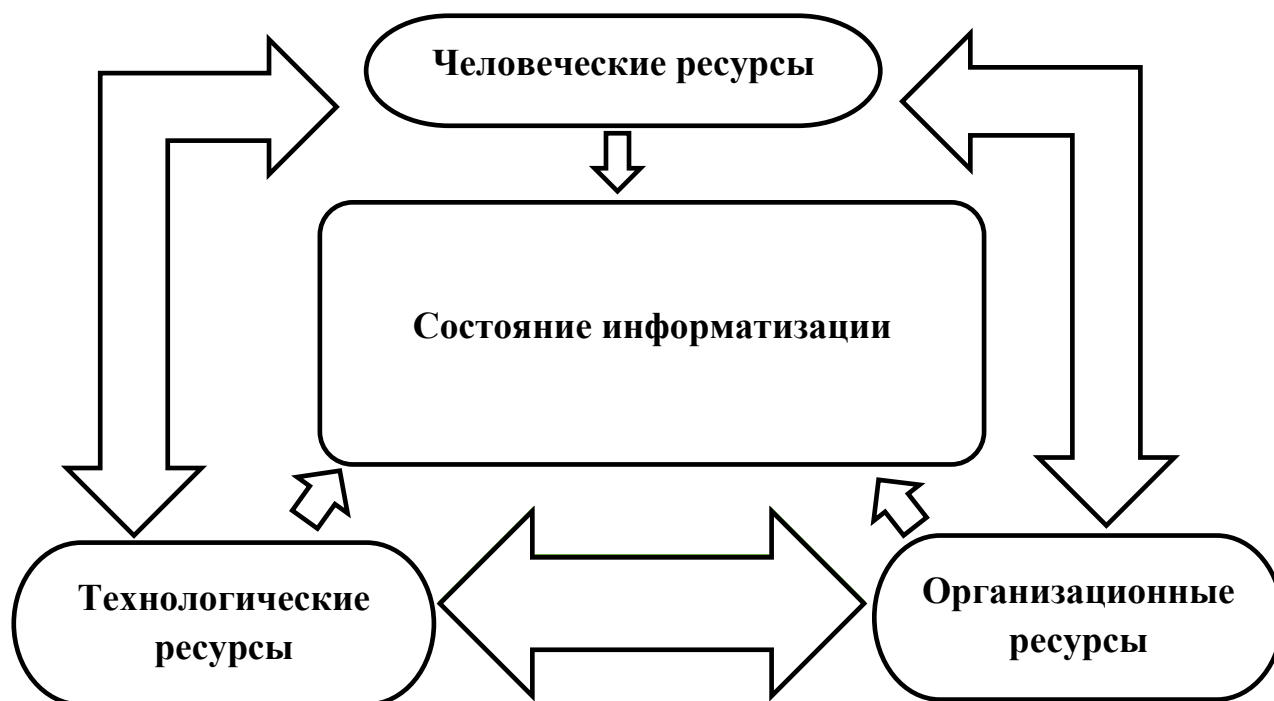


Рисунок 1. Оценка ресурсов

Разработка логической модели. Разработка логической модели составляет основную часть работы. Следует отметить, что для успешного функционирования образовательной системы необходимо решить следующие задачи:

1. Развитие единой электронной образовательной среды школы:

2. Учет пребывания и деятельности ученика при помощи электронной карты.

Также карта может выступать электронным читательским билетом и доступом в личный кабинет ученика. Для развития единой электронной образовательной среды школы необходимо учитывать организационное обеспечение процессов информатизации школы и доступность аппаратных средств.

Вывод: целью работы является выявление тенденции развития в сфере ИКТ учебных заведений страны. А также внедрение усиления развития организационных процессов информатизации школ.

#### Список источников

1. Рагулин П.Г. Информационные технологии. Электронный учебник П.Г. Рагулин. — Владивосток: ТИДОТ Дальневост. ун-та, 2004. - 208 с.

2. Схиртладзе А.Г. Автоматизация технологических процессов: учебное пособие / А.Г. Схиртладзе, С.В. Бочкарев, А.Н. Лыков. — Ст. Оскол: ТНТ, 2013. — 524 с.

3. Автоматизация бизнес-процессов как необходимое условие эффективности компании [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/avtomatizatsija-biznesa.html>

## МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

*Гилёва Анастасия*

*МОУ «Школа №57 города Донецка»*

*Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

Для изучения различных экономических явлений экономисты используют их упрощенные формальные описания, называемые экономическими моделями. При построении экономических моделей выявляются существенные факторы и отбрасываются детали несущественные для решения поставленной задачи.

Математическая модель объекта – это его гомоморфное отображение в виде совокупности уравнений, неравенств, логических отношений, графиков, условный образ объекта, созданный для упрощения его исследования, получения о нём новых знаний, анализа и оценки принимаемых решений в конкретных или возможных ситуациях.

Экономико-математическое моделирование, являясь одним из эффективных методов описания сложных социально-экономических объектов и процессов в виде математических моделей, превращается тем самым в часть самой экономики, вернее сплав экономики, математики и кибернетики.

Все экономические задачи, решаемые с применением линейного программирования отличаются альтернативностью решения и определенными ограничивающими условиями. Решить такую задачу - значит выбрать из всех допустимо возможных (альтернативных) вариантов лучший, оптимальный.

Важность и ценность использования в экономике метода линейного программирования состоят в том, что оптимальный вариант выбирается из достаточно значительного количества альтернативных вариантов.

Самыми существенными моментами при постановке и решении экономических задач в виде математической модели являются:

- адекватность экономико-математической модели действительности;
- анализ закономерностей, соответствующих данному процессу;
- определение методов, с помощью которых можно решить задачу;
- анализ полученных результатов или подведение итога.

Главный момент в экономическом анализе - определение критерия, по которому будут сравниваться различные варианты решения.

Математические модели в менеджменте. Во всех сферах человеческой деятельности большую роль играет принятие решений. Для постановки задачи принятия решения необходимо выполнить два условия:

- наличие выбора;
- выбор варианта по определенному принципу.

Известны два принципа выбора решения: волевой и критериальный.

Волевой выбор, наиболее часто используемый, применяют при отсутствии формализованных моделей как единственно возможный.

Критериальный выбор заключается в принятии некоторого критерия и сравнении возможных вариантов по этому критерию, Вариант, для которого принятый критерий принимает наилучшее решение, называют оптимальным, а задачу принятия наилучшего решения – задачей оптимизации.

Критерий оптимизации называют целевой функцией.

Любую задачу, решение которой сводится к нахождению максимума или минимума целевой функции, называют экстремальной задачей.

## **ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Глинская Людмила  
МОУ «Школа № 29 города Донецка»  
Научный руководитель: Глыва Р.Н.*

В мире не найти человека, которому было бы незнакомо слово «образование». Для чего нужно образование? Почему качеству образования придают такое большое значение? Потому, что получение качественного образования - это успешная, достойная жизнь общества в целом. В современном мире, успех обучения, его качество, всецело зависит от умения педагогов передать учебный материал, дать детям основу с которой они смогут комфортно себя чувствовать в обществе, быть востребованными специалистами, всесторонне развитыми жителями государства. Современный педагог должен уметь использовать в практической деятельности передовые педагогические идеи, технологии, достижения современной педагогической науки. В современных условиях информационная среда образования на всех

этапах развивается в условиях единых стандартов. К сожалению на данном этапе, современная система образования переживает свои трудности.

Мы живем в век новых технологий, постоянного обновления информации, новых открытий, мы живем в век свершений. Современный этап развития образования требует новых методов обучения, нестандартных форм воспитания, индивидуального подхода к каждому учащемуся. Сегодня перед учителем стоит ответственная и непростая задача: воспитать гражданина, способного нести добро людям, работать на благо своей страны. Учитель должен не только улучшить качество образования, но и поднять его на новый уровень, привести в соответствие со стандартами, предъявленными современной жизнью.

Вся деятельность учреждений образования должна быть направлена на повышение эффективности обучения, помощи детям в овладении навыками, позволяющими адаптироваться к требованиям жизни в современном обществе, решать жизненные проблемы, развивать способности к принятию самостоятельных решений. На смену старой системе образования приходят новые информационные тенденции. К сожалению, случается и так, что внедрение новшества происходит на сырую почву, или инновации не адаптированы под местность. Недостаточное техническое оснащение, неумение пользоваться современными техническими устройствами в полной мере самими учителями.

Таким образом существует большое количество проблемных мест в современном образовании к решению которых нужно стремиться.

Первое - необходимо учить учащихся добывать информацию не только из интернета, также необходимо пользоваться и черпать материал из новой литературы, пособий, статей, полезно для учеников участие в различных познавательных, интеллектуальных мероприятиях.

Второе – в погоне за инновациями мы забываем, что, теоретическая часть важна, но часто дети теряются на практике за ее нехваткой. Поэтому, получив образование, устроившись на работу, молодые специалисты сталкиваются с проблемой адаптации и применения своих знаний в практической деятельности.

Третье – это, конечно, недостаточное финансирование. Отсутствие средств является так же и причиной нехватки кадров в системе образования. К тому же, чтобы идти в ногу со временем, необходимо внедрять новые технологии, обновлять уже устаревшее оборудование. Но это у учебного заведения средства есть далеко не всегда.

Четвертое - это практическое отсутствие связи между этапами образования. Сильное отличие требований, которые предъявляли в школе, от уровня, необходимого для обучения в вузе. Вследствие чего за первый год обучения в вузах процент отчислений самый высокий.

Пятое - снижение престижа инженерных направлений ведет к переизбытку специалистов гуманитарного, юридического и других так называемых «престижных» специальностей.

Именно поэтому сейчас актуальным видится именно понимание проблем современного образования, чтобы пути их решения были бы толчком развития и движения в сторону вечно нового. Но для этого необходимо объективно смотреть в сегодняшний день, на состояние проблем в современном обществе, в современной цивилизации. Реализация грандиозных задач требует совместных решений и действий. Необходимо обеспечение интеграции науки и практики, внедрение инновационных образовательных технологий на всех уровнях системы образования; развитие материально-технической, информационной и научно-методической базы учреждений образования; оптимизация учебных заведений на основе мониторинговых исследований, перспектив его социально-экономического развития.

## **ГОСУДАРСТВО И ЭКОНОМИКА: ТРАНСФОРМАЦИИ ЛИБЕРАЛЬНОЙ МОДЕЛИ**

*Глущенко Анна*

*МОУ «Гимназия №6 города Донецка»*

*Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.*

В XIX веке основой развития мировой экономики являлась либеральная модель. Стержневым принципом данной системы служит идея минимизации вмешательства государства в экономическую жизнь, принцип экономической свободы индивидуума и независимости.

Предполагается, что основная масса экономических проблем может быть решена самими субъектами хозяйственной деятельности при широком использовании возможностей свободной рыночной экономики.

Государство берет на себя минимум функций. Это прежде всего те, которые рынок в принципе решить не может. Так, например, обеспечение равенства всех перед законом.

Вмешательство государства осуществляется косвенными методами:

- поддержание законодательными мерами справедливой конкуренции и высокого уровня производства,
- умеренный протекционизм.

Государственная социальная поддержка оказывается только лицам, опустившимся за черту бедности и большинство социальных услуг для экономически благополучного населения, осуществляется на индивидуальной частной платной основе посредством системы добровольного страхования.

Однако такая незначительная роль государства в экономической жизни общества приводит к социальному расслоению граждан на малоимущих и сверхбогатых. Слабые участники рыночного процесса поглощаются, вытесняются более сильными.

Развитие мировой экономики в XIX – начале XX века, экономические кризисы, особенно кризис 1929-1933 годов, показали ошибочность такой модели отношения государство – экономика.

В 1930-е годы возникает и во второй половине XX века окончательно складывается новое направление – неолиберализм, который расширяет функции государства. Согласно этой теории государство

- предотвращает захват рынка монополиями,
- создает социальные программы для помощи малоимущим,
- гарантирует обеспечение каждого гражданина его правами на труд, образование, пенсию и другими.

Неолиберализм, в отличие от либерализма, не отрицает полностью государственное регулирование экономики, рассматривает свободный рынок и неограниченную конкуренцию как основное средство обеспечения прогресса и достижения социальной справедливости, возможных прежде всего на основе экономического роста, который измеряется валовым внутренним продуктом.

Экономическая политика неолиберализма заключается прежде всего в полном отрицании протекционизма - главной причины неэффективности экономики. Считается, что необходимо обеспечить полную открытость рынков и ориентировать их на экспорт, а для развивающихся стран это становится обязательным и определяющим в развитии экономики. Эта идея обосновывается:

- потребностями наднационального глобального распространения передовых технологий,
- принципиальной неспособностью правительств регулировать действия крупных национальных и транснациональных корпораций.

Политическая экономия неолиберализма лежит в основе принципов деятельности Международного валютного фонда, Всемирного банка и Всемирной торговой организации и во многом отражает современный процесс глобализации.

Социальная концепция неолиберализма основана на рыночной интерпретации всех типов общественных связей:

- каждый человек рассматривается как свободный предприниматель, организующий собственную жизнь как предприятие,
- каждое социальное взаимодействие - как контракт, акт купли-продажи.

Все формы отношений, в том числе взаимоотношения работников одной компании или членов семьи, рассматриваются как виды суб-рыночной конкуренции.

Согласно неолиберализму, нации и государства на мировом рынке также выступают в роли предприятий, а существование и функционирование рынка обладает самоценностью, независимо от его воздействия на производство товаров и услуг.

Соответственно, в неолиберализме не существует различия между рыночной экономикой и рыночным обществом, а его этическая концепция возвращается к меркантилизму.

#### Список источников

1. Гат Азар. Конец конца истории. // Россия в глобальной политике, 2007 - № 4. Июль - Август [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.globalaffairs.ru/numbers/27/8076.html> (дата обращения: 08.03.18)



2. История политических и правовых учений: учебник для вузов / Под редакцией докт. юрид. наук, профессора О.Э. Лейста. - М.: Издательство "Зерцало", 2006.

3. Мельник В.А. Политология: учебник / В.А. Мельник. — 3-е изд., испр. — Мн.: Выш. шк., 1999. — 495 с.

4. Цыбульская М.В. История политических и правовых учений: учебное пособие / М.В. Цыбульская; Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. - М.: ММИЭИФП, 2003. – 111 с.

5. Эйзенштадт Ш. Революция и преобразование обществ: сравнительное изучение цивилизаций / Ш. Эйзенштадт. - М.: Аспект Пресс, 1999. – 416 с.

6. Нарский И.С. Джон Локк и его теоретическая система / И.С. Нарский. - М.: Мысль, 1985. – 621 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В ДНР**

*Горб Дарья*

*ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Рубек Н.А.*

Одним из главных ресурсов экономики является трудовой капитал. Довоенный человеческий потенциал Донбасса был одним из крупнейших на постсоветском пространстве. В СССР Донбасс называли «кузницей кадров». Мощная промышленность, высокая плотность населения, густая сеть школ, техникумов, институтов и университетов делала Донецкую область крупнейшим интеллектуальным центром, где можно было найти специалистов любого профиля и квалификации.

Несмотря на высокую конкуренцию на рынке труда, Донецкая область всегда была одним из лидеров по занятости. По отношению ко всему работоспособному населению количество занятых составляло 68%, что давало возможность найти работу практически всем квалифицированным специалистам. В области также наблюдались одни из самых высоких показателей повышения квалификации кадров – ежегодно программы повышения квалификации проходило более 11% работающих местных предприятий [1].

Вследствие экономического кризиса и военного конфликта потеряно более половины трудового и человеческого потенциала Донбасса.

Общее сокращение трудового потенциала ДНР оценивается в пределах 30-40%. По состоянию на 2016 г. в Республике насчитывалось 1,32 млн. экономически активного населения, что составляет 65% от довоенного показателя по всей области. До войны на Донбассе проживало много молодёжи, однако с первыми разрядами снарядов практически все молодые семьи с детьми, студенты выехали, вернувшись обратно далеко не в полном составе. Закономерным итогом этих событий стало существенное сокращение общего

объёма рынка труда и качества человеческого капитала, сконцентрированного на Донбассе.

Поиск работы в ДНР для десятков тысяч жителей Донбасса является жизненно важной задачей. Боевые действия, приведшие к существенному сокращению экономики, стали причиной массовой безработицы, которая охватила все классы общества.

В первой половине 2016 года в службе занятости ДНР на учете состояло около 35 тысяч безработных людей, причем молодежь в возрасте до 35 лет составляла 44%. За вторую половину года 25% из всех безработных нашли постоянную работу. На работы временного характера с минимальной оплатой труда, на которую практически невозможно прожить при нынешних ценах, привлекается остальная доля трудоспособного населения.

За первое полугодие 2017 в республиканском центре занятости в ДНР насчитали 22,6 тысячи свободных вакансий, поступивших от работодателей. В частности, требуются 11,4 тысячи рабочих специальностей, 7,9 тысячи — служащих. Есть еще 3,3 тысячи вакансий, претендентам на которые не нужна специальная подготовка.

В сложившихся условиях молодежи и выпускникам с высшим образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность, сложнее всего найти постоянную работу. Молодые люди, чьи профессии сегодня временно не востребованы, пошли двумя путями — они либо уехали (одни на Украину, другие в Россию), либо перешли на удаленную работу.

После окончания учебных учреждений молодое поколение хочет быстрее пройти практику, приобрести опыт и получать высокую зарплату. Многие из них обращаются за помощью в местные кадровые агентства, центр занятости, ищут работу в интернете или через знакомых. Но лишь единицы начинают проходить практику и подрабатывают еще вплоть до получения диплома или получают предложение об устройстве на работу сразу после окончания вуза.

В Донецкой Народной Республике предприниматели нуждаются в специалистах в среднем от 35 до 40 лет, так как они уже имеют опыт работы, поэтому молодых сотрудников не торопятся принимать на работу. Вместо этого они предлагают им пройти неоплачиваемую стажировку. Вследствие этого новоиспеченные специалисты остаются невостребованными на рынке труда. Их спасает только работа в интернете и подработка в малых организациях.

Учитывая, что именно люди представляют один из главных факторов в деле восстановления экономики Донбасса, для решения проблемы эффективного трудоустройства в Донецкой Народной Республике нужно осуществить следующие мероприятия:

- создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе экономики;
- формирование особого заказа в высших учебных заведениях с учетом потребностей рынка труда;
- создание учреждений, соответствующих переподготовке и переквалификации сотрудников.

Ответственность за решение проблемы с безработицей лежит не только на органах государственной власти, но также и население должно прилагать активные усилия. Ведь без желания человека, государство не в силах ему помочь. И при их продуктивном взаимодействии проблема будет решаться.

#### Список источников

1. Трудовой потенциал или кто сегодня ищет работу в Донецке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://delovoydonbass.ru/news/rynok\\_truda/the\\_employment\\_potential\\_of\\_the\\_dni\\_or\\_who\\_are\\_now\\_looking\\_for\\_a\\_job\\_in\\_donetsk/](http://delovoydonbass.ru/news/rynok_truda/the_employment_potential_of_the_dni_or_who_are_now_looking_for_a_job_in_donetsk/)

## 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.

Суммируя положения различных нормативно-правовых документов в системе образования, можно сделать вывод: для выработки разумной стратегии собственной жизни, необходимо иметь достаточно высокий интеллектуальный потенциал. Одной из важнейших задач современного образования является интеллектуальное развитие личности. Целью образовательного процесса должно являться не просто усвоение общеобразовательных предметов, но расширение и усложнение индивидуальных интеллектуальных ресурсов личности средствами изучаемых предметов.

## **АТЛАС НОВЫХ ПРОФЕССИЙ - БУДУЩЕЕ РЫНКА ТРУДА**

*Горчаков Никита*

*ГПОУ «Харьковский профессиональный лицей»*

*Научный руководитель: Красуля Н.А.*

«Сейчас – как раз то самое время, когда настоящее прямо на наших глазах превращается в будущее». Эти слова Айзека Азимова стали предисловием к «Атласу новых профессий», разработанному группой ученых при поддержке Московской школы управления Сколково. «Атлас новых профессий» - это альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15-20 лет. Он помогает понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

К этому проекту можно относиться по-разному. Кто-то увидит в нем фантазию на тему, каким будет мир будущего с точки зрения профессий. Но если вспомнить Карела Чапека, который в 1920 году придумал роботов как термин, а сегодня роботы – часть нашего мира. Кто-то возмутится, как можно тратить время на будущее, когда в настоящем так много нерешенных проблем?

Сегодня мы строим новое государство, и у кого, как ни у нас есть перспективы для профессий будущего. Атлас – это поле возможностей, в котором мы, молодежь, сможем построить собственную траекторию движения в интересное будущее. В проекте представлены профессии 25 отраслей, хочу рассказать о тех, которые вызвали у меня наибольший интерес.

*Урбанист-эколог* - проектировщик новых городов на основе экологических биотехнологий; специализируется в областях строительства, энергетики и контроля загрязнения среды. Эта профессия востребована уже сейчас – высокотехнологичные «зеленые города» проектируют и строят в Малайзии, Китае, Арабских Эмиратах, Индии, Южной Корее и странах Европы.

*Архитектор живых систем* - специалист по планированию, проектированию и созданию технологий замкнутого цикла с участием генетически модифицированных организмов и микроорганизмов. Такой профессионал будет незаменим в автономных городах – он сможет рассчитать

необходимую мощность биореакторов, разработает проекты городских ферм и тщательно продумает систему переработки мусора.

*Консультант по здоровой старости* - специалист медико-социальной сферы, разрабатывающий оптимальные решения для проблем стареющего населения. Такой специалист поможет скорректировать образ жизни, подберет подходящий режим питания и физической активности. Любому государству выгодно, чтобы люди в возрасте правильно питались, вели здоровый образ жизни и избегали травм.

*Эксперт по здоровой одежде* - контролирует производство одежды с точки зрения ее безопасности и полезности для здоровья (теплоизоляция, вентиляция и т.д.), а также разрабатывает одежду с лечебными свойствами – например, ткани с обеззараживающей пропиткой.

*Эксперт по «образу будущего» ребенка* - специалист по формированию возможного образа будущей жизни ребенка и траектории его развития на основе желаний родителей, способностей и представлений самого ребенка. Он будет подбирать образовательные программы (творческие, спортивные и др.), развивающие игры и компьютерные программы, помогающие малышу осваивать новые навыки в рамках выбранного пути.

*ИТ-проповедник* - специалист по коммуникации с конечными пользователями ИТ-продуктов и продвижению новых решений в группы, консервативно настроенные по отношению к передовым технологиям. Он учит людей использовать новые программы и сервисы для сокращения цифрового разрыва среди населения.

*Киберследователь* - специалист по проведению расследований киберпреступлений. Специалист в области криминалистики, проведения расследований (современный следователь), поиска, в том числе активного поиска через официально разрешенные кибератаки на подозреваемых, и обработки информации в Сети (аналитик данных с навыками программиста).

*Модератор платформы общения с госорганами* - специалист, который организует онлайн- и оффлайн-диалог между общественными активистами и чиновниками, отвечающими за конкретные сферы (например, образование, ЖКХ, строительство, пенсионное обеспечение и др.), для выработки совместных решений.

*Медиатор социальных конфликтов* - специалист, помогающий ненасильственным путем решать конфликты, возникающие между социальными группами на имущественной, культурной, национальной, религиозной и других почвах.

*Дизайнер эмоций* - специалист, создающий эмоциональный фон контента с использованием новых каналов доставки информации, в том числе и напрямую в мозг потребителя. Он управляет воздействием на органы чувств для того, чтобы в ходе потребления контента у пользователя возникали необходимые ощущения и эмоции.

*Менеджер космотуризма* - специалист, разрабатывающий программы посещения около космического пространства, а впоследствии – орбитальных комплексов и других космических сооружений (в том числе лунных баз).

Что нас ждет завтра? Скорее всего, будущая профессиональная жизнь будет чередой профессий – возможно, из списка Атласа, которые придется осваивать в процессе. В будущем нам придется много и часто меняться, и сейчас самое время к этому подготовиться.

Будущее каждого из нас, наша карьера может оказаться гораздо интереснее тех, что мы себе представляли ранее, и, самое главное, зависят исключительно от нас.

## **РЕКОНСТРУКЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ. РАЗВИТИЕ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА ПРИМЕРЕ ГП «СТИРОЛ»**

*Горшкова Дарья  
МОУ «Гимназия информационных  
технологий № 61 города Донецка»  
Научный руководитель: Седова С.И.*

Государственное предприятие «Стирол» - одно из старейших предприятий химической промышленности, основанное в 1933 году. На данный момент предприятие находится на этапе реконструкции в условиях военного конфликта.

Период развития и становление некогда одного из крупнейших в странах СНГ производителя минеральных удобрений, ныне – передового предприятия химической промышленности в ДНР условно делится на три этапа:

1. Советский этап. В 1929 году в рамках первого пятилетнего плана были начаты геолого-изыскательские работы на территории Донецкой области и проектирование завода. Построенный завод получил название азотно-туковый (АТЗ). С 23 апреля 1933 года завод первым в СССР начал выпуск аммиака, вырабатываемого из коксового газа. После Великой Отечественной войны на АТЗ впервые в СССР был налажен выпуск этилбензола, медицинской закиси азота. Со становлением и развитием органической химии в 1960-е, в строй были введены цехи по производству суспензионного, блочного и вспенивающегося полистирола. В марте 1966 г. было налажено производство гранулированной аммиачной селитры, на рубеже 70-х — 80-х - производство серной кислоты, аммиака, карбамида.

2. 1993-2014 гг. В феврале 1993 г. был зарегистрирован арендный концерн «Стирол», а 1 сентября 1995 – Открытое акционерное общество «Концерн Стирол» - крупнейшее предприятие химической промышленности Украины, многоотраслевая компания, ориентированная на экспорт продукции. Основными направлениями деятельности являлись производство аммиака, азотных минеральных удобрений, полимерных материалов, химикатов, фармацевтических товаров, лакокрасочной продукции, товаров широкого потребления. Главным сырьем для производства многих видов продукции является природный газ.

Осенью 2010 года концерн сменил собственника — «Стирол» вошел в

группу активов Дмитрия Фирташа - холдинг OSTCHEM, который объединяет крупнейшие украинские предприятия азотной группы. Концерн «Стирол» стал крупнейшим производителем аммиака и карбамида, а также единственным производителем полистиролов на Украине. При этом на экспорт направлялось до 85% продукции. Согласно рейтингу журнала «Форбс» (август 2012 г.), ПАО «Концерн Стирол» занимал второе место среди всех украинских компаний по показателям темпа роста. Доля концерна в мировом экспорте аммиака и карбамида достигала 3 процентов по каждому из этих продуктов.

3. ГП «Стирол» в настоящее время. 8 мая 2014 года Концерн «Стирол» временно приостановил производство. Такое решение было принято в связи с критической ситуацией, которая существует сейчас в Донецкой области и, в частности, в Горловке, для безопасности работников предприятия и всех жителей региона. На короткий промежуток времени был приостановлен выпуск аммиака и его производных: карбамида, селитры и КАС. Также полностью освобождены аммиакохранилища. Всё крупнотоннажное производство, включающее в себя синтез и переработку аммиака, было остановлено после обострения ситуации в регионе. На предприятии нет запасов аммиака и других взрывоопасных веществ.

С 1 марта 2017 года в ПАО «Концерн Стирол» введено внешнее государственное управление без изменения права собственности и создано Государственное предприятие «Стирол». С апреля 2017 года на ГП «Стирол» работает ряд основных и вспомогательных подразделений. Основной — это цех по производству изделий из полимеров, который делает одноразовую посуду и полиэтиленовую пленку. Из вспомогательных — это цех нейтрализации и очистки промышленных и сточных вод. Он очищает стоки, как предприятия, так и части жилого фонда Калининского района Горловки. Так же работает вспомогательный цех электроснабжения, за счет которого обслуживается не только «Стирол» — часть электроэнергии транспортируется для нужд населения Горловки.

Перед трудовым коллективом ГП «Стирол» поставлена задача — обеспечить запуск цеха производства полистиролов. Донецкий концерн «Стирол» планирует запустить производство лакокрасочной продукции. К запуску в 2018 году готовится крупнотоннажное производство, в частности - объединённый аммиачный цех по производству технического аммиака. Необходимо искать новые рынки сбыта продукции.

Большое внимание уделяется вопросам экологической безопасности и охране окружающей среды. Каждый из внедряемых на предприятии проектов предварительно изучается с точки зрения влияния на окружающую среду и возможности снижения промышленного давления на природу. Так, на ГП «Стирол» есть собственная система контроля атмосферного воздуха, сточных вод. Ещё в двухтысячных годах на ПАО Концерн «Стирол» были проведены мероприятия по уменьшению количества выбросов и потребления ресурсов. В результате были сокращены объемы водопотребления, солесодержания в сточных водах, объемы водоотведения почти в 5 раз.

Ни для кого не секрет, что территорию Донецкой области можно считать

зоной экологического кризиса. Этому способствовало сосредоточение на территории области экологически грязных производств и большого количества населения при этом, а также военные действия. Именно поэтому необходимо обратить внимание на степень загрязнения окружающей среды и безопасность.

## **СПЛОЧЕННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА КАК ВЫЗОВ ВРЕМЕНИ**

*Горайнова Елизавета, Чепижко Вероника  
МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»  
Научный руководитель: Литовченко Н.А.*

Несомненно, труд является основным условием жизни и развития человека. На современном этапе трудовой процесс возможен лишь в совместной общественной деятельности, то есть напрямую зависит от уровня сплоченности коллектива. Следовательно, повышение сплоченности группы людей, объединенных общей деятельностью и общими интересами, сможет обеспечить качество труда и максимальную прибыль. Данные экономические характеристики производственной деятельности необычайно важны для любого руководителя предприятия XXI века, что обосновывает актуальность выбранной нами темы.

Целью работы стало выявление механизма формирования отношения работников к коллективному труду и эффективного управления на предприятиях Донецкой Народной Республики.

В связи с этим нами были определены следующие задачи:

- 1) охарактеризовать сплоченность трудового коллектива;
- 2) выявить факторы, ее определяющие;
- 3) изучить показатели сплоченности отдельных коллективов ДНР;
- 4) разработать рекомендации по повышению сплоченности коллектива в современных условиях.

Сплоченность коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению.

По своей направленности сплоченность коллектива может быть положительной (функциональной), т.е. ориентированной на цели и задачи трудовой деятельности и отрицательной (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих общественным целям.

Различаются три стадии сплочения трудового коллектива, каждой из них соответствует определенный уровень его развития.

Первая стадия – ориентационная (этап становления коллектива).

Вторая стадия - взаимонадаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива (под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации).

Третья стадия – сплоченная или стадия консолидации коллектива (этап его зрелости). В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и



сотрудничества.

На современном этапе наибольших результатов в сплочении трудовых коллективов смогли добиться следующие страны мира: Норвегия, США, Франция, Германия, Канада, Испания, Япония (по данным Калифорнийского университета в Беркли).

Исследователи Уильям Оучи, Ричард Паскаль и Энтони Атос, Томас Питерс, Роберт Уотермен установили определенную связь между качеством продукции, производительностью труда и качеством трудовой жизни. По Оучи, такие процветающие американские компании, как Ай Би Эм, истман Кодак, Проктер энд Гембл, Хьюлет Паккард, в основу своего подхода к вопросам управления положили теорию Z. Она включает в себя такие принципы, как:

- 1) отказ от политики увольнений;
- 2) участие и руководства, и работники в принятии решений, касающихся их работы;
- 3) программы служебной карьеры, предусматривающие ротацию кадров по различным функциональным областям компании, а не продвижение только в одной, специализированной функциональной области;
- 4) нацеленность на обеспечение благосостояния всех работников.

Для определения показателей сплоченности коллективов Донецкой Народной Республики нами было проведено анонимное анкетирование 120 человек трудоспособного возраста (18 - 60 лет), проживающих на территории нашего государства.

На основании полученных данных исследования, мы смогли разработать следующие рекомендации по повышению сплоченности коллектива в современных условиях:

1. Сплоченность коллектива должна находиться под постоянным контролем руководства предприятия или организации.
2. Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия.
3. Необходимо широкое привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства.
4. Очень сближают людей занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общее хобби.

## **РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ**

*Гребенюк Александр*

*МОУ «Школа № 66 города Донецка»*

*Научный руководитель: Колесникова Л.И.*

В последние годы наметилась такая тенденция, что выпускники школ, вузов успешно сдавшие экзамены идут учиться вовсе не в технические вузы, где существует недобор, а в институты управления. Многих из них привлекают

работа в государственных органах, хотя там довольно высокие квалифицированные требования. Впрочем, работа на госслужбе имеет как свои плюсы, так и минусы

**Плюсы.**

1. Стабильность и престижность. Относятся к зарплате и пенсии, количество получаемой суммы зависит от департамента. К тому же выгнать с госслужбы невозможно. Если сократят, то только по закону.

2. Влияние и престижность. Чем выше госорган по рангу, тем выше и показатели.

3. Ежедневная занятность. При этом, на выполнение обязанностей уходит 50-70% от рабочего времени.

4. Возможность карьерного роста.

5. Широкие связи. С помощью знакомств можно и по карьерной лестнице продвинуться, и поддержку в других ведомствах заполучить.

6. Премии, льготы, соцпакет.

**Минусы.**

1. Нередко низкий оклад. По этой причине многие уходят из госорганизации в коммерческую.

2. Много документаций. Зачастую бумагомарательство отвлекает от основной работы.

3. Связи, которыми обзаводятся на госслужбе, могут порваться после увольнения.

4. Карьерный рост зачастую возможен только при наличии связей. И это несмотря на эффектную работу и заслуги перед учреждением.

5. Ненормированный рабочий день. Авралы и планы сверху могут существенно повлиять на личные планы.

Преимущества работы в государственных структурах.

В понятие государственная служба входит три её вида: военная, правоохранительная, гражданская. Самый популярный вид – гражданская.

Государственная служба сегодня привлекает много желающих посвятить себя ей. Причин, по которым это происходит, несколько. Основная, пожалуй, стабильность, которой не может похвастаться ни одно коммерческое предприятие, даже самое успешное на сегодняшний день.

Государственные служащие, как никакие другие, защищены и в социальном плане - оплачиваемый отпуск и больничный им гарантирован. Отпуск, кроме того, составляет не 28 рабочих дней, как у большинства работающих, а в полтора раза больше.

Кроме того, государственные предприятия обеспечивают работников социальным пакетом и гарантируют предоставление льгот. Немаловажное значение имеет и престижность госслужбы. Чем выше статус государственного предприятия, тем выше и статус его работников, но даже на местах руководителя и сотрудники этих предприятий обзаводятся многочисленными полезными связями, поскольку имеют возможность влиять на деятельность многих предприятий.

Минусы работы в государственных структурах.

Несмотря на такие серьезные преимущества, нередко в СМИ можно увидеть объявления о имеющихся вакансиях в государственных структурах. Текучка кадров во многих из них также велика. Объясняется это большими объемами бумажной работы, с которой не все могут справиться. Специалисты заняты составлением отчетности, прогнозов, работой с письмами и обращениями. Не каждый амбициозный человек, имеющий на руках востребованную специальность, выдержит такую рутинную работу, а ею занимаются все – от рядовых сотрудников до начальников отделов. Кроме того, на самом деле, нарушения Трудового кодекса практикуются в государственных организациях сплошь и рядом.

Руководство вправе объявлять авралы и требовать переработки, которую никто не собирается учитывать. Личные планы сотрудников не очень-то волнуют руководителей, сотрудники не защищены от произвола руководства, поскольку боятся потерять место. Чем дольше работает сотрудник, тем выше у него дополнительные выплаты, и тем больше он дорожит своим рабочим местом.

По статистике, почти половина нынешних студентов стремится попасть на госслужбу. И это объяснимо: пусть зарплаты там не самые большие, зато имеется возможность стабильной работы и карьерного роста, а также неплохой соцпакет. Если вы студент, то попробуйте устроиться на практику в государственное учреждение.

Как правило, сами вузы предлагают студентам пройти практику именно в государственных учреждениях. Опытному специалисту или выпускнику, не проходившему практику в госучреждении, можно попробовать поискать вакансии таких учреждений на сайтах по поиску работы. Их обычно бывает немного, но они встречаются.

Размещаются сайты государственных учреждений. На этих сайтах, так же, как и на сайтах компаний, встречаются вакансии. Однако, чтобы устроиться, придется пройти не просто собеседование, а конкурс на замещение вакантной должности.

От обычного собеседования он отличается тем, что вам придется собрать довольно много документов (включая медицинскую справку), заполнить подробную анкету, а также подготовиться к собственно конкурсу. Он представляет собой собеседование, на котором нужно будет продемонстрировать не только свою профессиональную подготовку, но и знание нормативных актов, которые регулируют вашу сферу деятельности. Процесс трудоустройства на госслужбу довольно длительный. После прохождения собеседования принимать решение могут до месяца. Соискателю следует время от времени звонить в отдел кадров и интересоваться результатами.

Соглашаться на работу госслужбу - это учиться жить по правилам. Выбор зависит от того, как вы привыкли. В любом случае, отдайте предпочтение здоровым нервам и достойной жизни.

## СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКИМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

*Грищенко Анна*

*МОУ «Школа № 15 города Донецка»*

*Научный руководитель: Яценко А.А.*

Управление - это функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, информационных и других), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ.

Специфика управления всегда была в центре внимания людей. Этому свидетельствуют такое произведение, как роман Артура Хейли «Окончательный диагноз», телесериалы «Куратор», «Медицина», «Медики», «Доктор Зайцева», «На грани» и многие другие.

В системе управления обязательно присутствуют два звена: управляющее и управляемое. Тех, кто управляет, принято называть **субъектами управления**, а то, чем управляют, - **объектами управления**. Таким образом, субъект управления - это управляющее звено в системе управления, осуществляющее целенаправленное воздействие на объект управления, а объект управления - управляемое звено системы управления, воспринимающее управляющее воздействие со стороны субъекта управления.

Объектом управления в здравоохранении могут быть системы здравоохранения ДНР, субъектов ДНР, муниципальных образований, организации здравоохранения и их структурные подразделения, медицинский персонал и др. В системе управления здравоохранением субъект управления одновременно может являться и управляющим, и управляемым звеном, например, орган управления здравоохранением субъекта ДНР по отношению к органу управления здравоохранением муниципального образования или отдельных организаций здравоохранения является субъектом управления, в то же время по отношению к Министерству здравоохранения и социального развития ДНР выступает в роли объекта управления.

Знание основ управления необходимо, прежде всего, для средних медицинских работников руководящего звена в системе здравоохранения.

Так, например, стоматология «Smart» в Донецке приобрела успех именно благодаря успешному управлению.

Принципы управления. Управление организацией здравоохранения - это сложный процесс, основанный на выборе оптимальных решений, с постоянным учетом как внутренних проблем организации, так и меняющейся экономической и политической ситуации, поэтому для оптимального управления необходимо опираться на следующие основные принципы управления:

- принцип целенаправленности;
- принцип правовой защищенности управленческого решения;
- принцип оптимизации управления;
- принцип достаточности в централизации и децентрализации управления;
- принцип единоначалия;

– принцип делегирования полномочий.

Стили управления. с личностью руководителя во многом связан стиль управления как индивидуальный способ осуществления управленческой деятельности. Стиль управления во многом формируется под влиянием сложившихся отношений между руководителем и коллективом в процессе принятия и реализации управленческих решений.

Наиболее распространены следующие стили управления:

Авторитарный - это стиль руководства, абсолютизирующий власть в одних руках. Он предполагает полное отрицание коллегиальности в принятии решений.

Либеральный стиль управления еще называют анархическим, попустительствующим. Руководитель такого стиля стоит как бы в стороне от своего коллектива.

Для демократического стиля характерны децентрализация управления, коллегиальное принятие решений, инициатива подчиненных поддерживается и активно поощряется.

Динамичный стиль. Такой стиль руководства отличается наличием четкой позиции по любым вопросам, творческого подхода к решению проблем, готовностью идти в разумных пределах на риск, деловитостью и предприимчивостью, непримиримостью к недостаткам, чуткое и внимательное отношение к людям, отсутствие субъективизма и формализма, опорой на коллективное мнение в решении поставленных задач.

Методы управления. Методы управления - это способы и приемы воздействия руководителя организации здравоохранения или его подразделения на коллектив для более эффективного использования имеющихся ресурсов в целях решения поставленных перед ним задач. Различают следующие методы управления здравоохранением:

- организационно-распорядительные;
- экономико-математические;
- социально-психологические;
- общественные или коллективные.

Технология принятия управленческого решения. Важнейшее звено в системе управления - разработка и реализация управленческого решения. Управленческое решение - это директивный акт целенаправленного воздействия на объект управления, основанный на анализе достоверных данных и содержащий алгоритм достижения цели. Управленческое решение принимается руководителем (лицом, ответственным за принятие управленческого решения) на основе анализа существующей ситуации путем выбора оптимального (из множества альтернативных вариантов) решения для достижения поставленной цели. Управленческое решение принимается руководителем в пределах предоставленных ему полномочий с учетом действующего законодательства.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА**

*Гюльхан Шахин*

*МОУ «Гимназия №70 города Донецка»*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Костина Т.В.*

Мы окружены электроникой. Каждый из нас пользуется компьютером, говорит по телефону или составляет отчёт на ноутбуке. Разобраться в этих устройствах нам помогает информатика

Каждое устройство работает на операционной системе. Крупнейшая – Microsoft Windows. Её различные версии вот уже более 15 лет устанавливаются на большинство персональных компьютеров в мире.

Поисковые системы – это то, без чего мы не можем представить свою жизнь. Когда мы хотим найти что-либо, то всегда прибегаем к их помощи. В основе электронного помощника лежат сотни алгоритмов, которые отбирает информацию специально для вас.

Не так давно информатика начала внедряться в медицину. Сегодня управляемые роботы проводят десятки успешных операций в день, а умные датчики и сенсоры позволяют нам оценивать состояние пациента.

Не обошли алгоритмы и бизнес. Сегодня каждое предприятие имеет свою бухгалтерию. Там с помощью алгоритмов и моделей проводятся расчёты затрат и доходов. Также мы сталкиваемся с терминалами, с помощью которых мы имеем возможность обналичить сумму на виртуальном кошельке.

Недавно появилась новая сфера деятельности – логистика. В наше время товар ценится не только за качество, но и за скорость доставки. Расчётом наименьших затрат в отношении к наименьшему расстоянию и времени и занимаются представители данной отрасли.

Больше всего человек узнаёт о ИТ из компьютерных классов. Уроки информатики сегодня проводятся почти в каждой школе. Ребёнок получает базовые знания об алгоритмах, моделях, способах работы и программах ИТ, а также узнаёт об основных сферах деятельности, где особое место занимает информатика.

Самые наукоёмкие отрасли промышленности и технологии всегда используют вычислительную науку. Наиболее перспективные направления развития науки в целом имеют твёрдую математическую основу под собой. Основные направления: биотехнологии, оптоэлектроника, технологии на основе наук о жизни, электроника, компьютеризированные производства, выпуск новых материалов и вооружений, авиакосмические технологии, ядерная технология, компьютерные и телекоммуникационные технологии.

Помимо сферы технологий, информатику можно заметить и в обычных вещах. Например, чтобы запереть дверь, мы должны совершить алгоритм: закрыть дверь-достать ключ-вставить ключ в замочную скважину-провернуть ключ-вынуть ключ. Подобные схемы действий можно представить и в электронном виде.

Исходя из вышесказанного, мы видим, что информатика – наука, проникающая в жизнь каждого. Современный мир невозможно представить без

данной науки. Образование в данной сфере имеет множество перспектив, а человек, который уже обучился по этому направлению, никогда не останется без работы.

## **ЖИЗНЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ- ПРИНЦИПЫ ЦЕННОСТИ И УСТРЕМЛЕНИЯ**

*Давыдов Дмитрий  
МОУ «Гимназии №6 города Донецка»  
Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.*

Меняется мир, а вместе с ним и человеческие принципы. Человек понимает, что есть что-то, без чего ему будет трудно, практически невозможно обойтись. И он предпринимает определенные действия, чтобы получить нужное.

Важным понятием человеческой жизни является свобода: свобода выбора, свобода понимания, целеустремления, действия... Свобода проявляется прежде всего в том, какие именно ценности, устремления мы выбираем и как применяем их для достижения своей мечты.

«Мало знать, надо и применять. Мало хотеть, надо и делать», - писал И.В. Гёте. Правильно применять свои действия, а главное - отстаивать их правильность, нужность, необходимость. Это не нужно путать с упрямством. Ведь грамотное отстаивание своих действий и позиций на определенном этапе жизни - это важно. По поступкам ценят о человеке, а сам он анализирует то, как поступил в данный момент.

Доказательство- это не категорическое утверждение, а скорее дискуссия, в которую вступает один из оппонентов. При этом необходимо учитывать многие человеческие факторы: вежливость, учтивость, толерантность, нравственность, культура общения и поведения, милосердие... Хамство, грубость, чувство превосходства над кем-то и другие отрицательные нормы поведения в общении категорически нужно исключить, так как человек, имеющий такой негатив, не воспринимается окружающими. Именно при таких обстоятельствах очень трудно отстаивать свои позиции.

Если смотреть на принципы с позиции науки, то это убеждение, взгляд на вещи. Человека, отстаивающего свои принципы, величают принципиальным. Однако не стоит принципиальничать, проявлять излишнюю принципиальность в том случае, когда человек не совсем уверен в своих суждениях.

Принципы- излишняя, часто нелегкая проблема. Размышляя над очередной проблемой, над поиском ее решения – занятие не сиюминутное, а требующее вдумчивости, взвешенности своего решения. Чем сильнее желание достичь намеченной цели, тем напряженнее этот процесс, тем более целеустремленно нужно идти к намеченной цели. Определенное время занимают мысли, тогда нужно становиться более сосредоточенным, любознательным для того, чтобы

не произошел конфуз и я при этом не выглядеть невеждой или, того хуже - невежей.

Отстаивая свои принципы и убеждения, надо обращать особое внимание на эмоции, излишнюю жестикуляцию при этом. Все должно выглядеть пристойно в границах моральных норм, так как никто не отменял для человека человеческое обличие. Межличностные отношения- это самый важный этап человеческих отношений: с родными и близкими людьми, с товарищами по классу и учебному заведению, в общественных местах и так далее.

В разных случаях, прибегая к своим принципам и убеждениям, нужно более тщательно их аргументировать, применяя при этом свои познания и умения. Совершая определенные поступки с какой-то целью, нужно выражать конкретные свои чувства, а также отношение к ним.

Не навреди! Вот главное кредо. При любых обстоятельствах необходимо до конца оставаться Человеком - это главное и основное назначение на Земле. В этом-то и заключается для молодого человека главный жизненный принцип.

## **ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ «БИБЛИОТЕКА ГАДЖЕТОВ»**

*Давыдовский Владислав*

*МОУ «Школа № 56 города Донецка»*

*Научный руководитель: Могильный А. А.*

Бизнес в инновационной сфере можно назвать самым перспективным. Ведь новейшие технологии – новые возможности для заработка прибыли. Причем это относится не только для крупного, но и для мелкого бизнеса. В первую очередь инновации связаны с IT технологиями и разработкой программного обеспечения. Прежде всего — это разработка всевозможных приложений, которые будут использоваться в различных отраслях: торговле, сельском хозяйстве, строительстве, туризме, и т.д.

Востребованы новые технологии в медицине, поэтому для врачей, думающих открыть собственный бизнес, стоит инвестировать в открытие лечебного кабинета с использованием самых последних разработок в этой сфере.

Интересным может стать использование ноу хау в области питания, например, фаст- фуд с мобильным приложением «Конструктор», в котором клиент может «собрать» свой собственный рецепт, подобрав ингредиенты, а заведение приготовит по нему блюдо.

Инновационные продукты могут затрагивать производство, сборочные линии, даже создание «умного дома» является продуктом в этой отрасли.

Я предлагаю создание библиотеки гаджетов. Эта инновация из сферы услуг поможет людям добиться определенных успехов в жизни, например: не каждый в наше время может позволить себе купить новую технику или гаджеты стоимость которых равно цене за евро ремонта в доме.

Все школьники, студенты, и простые люди могут пройти регистрацию и прийти в эту библиотеку и на время взять любую вещь, которая им



понадобиться. Тот же студент имеющий стипендию около 2000 рублей вряд ли проживет на них месяц, не говоря о покупке новой техники, та же история и с учеными которым нужно оборудование для работы на дому: микроскоп, центрифуга и т.д. Они не могут позволить купить такое оборудование

Библиотека сможет предоставить любую технику начиная от обычного сотового телефона и 3-D принтера до профессиональной камеры и очков VR. Пример из реальной жизни: студент любящий поиграть в современные игры после тяжелых 5-ти дней учебы решает поиграть во что-то или создать научный проект, но его компьютер не тянет современные требования. Он может сходить в библиотеку и взять внешнюю видеокарту GTX 1080Ti с помощью которой он удовлетворит все свои желания и по окончании работы возвращает её и продолжает заниматься учебой. Данный проект увенчается успехом и сможет продвинуть молодёжь в учебе и науке.

## **ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ**

*Дегтярёва Дарина*  
*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*  
*Научный руководитель: Непиющая И.А.*

Независимо от господствующих экономических доктрин никогда не снижалась ответственность с правительства за экономическое состояние страны. Другими словами, все склоняются к тому, что «невидимая рука» рынка должна сочетаться с «видимой рукой» государства. Государство призвано исправлять те «несовершенства», которые свойственны рыночному механизму. Соответственно оно берёт на себя ответственность за создание равных условий для соперничества предпринимателей, для эффективной конкуренции, за ограничение монополизированного производства. Государству также нужно направлять экономические ресурсы на удовлетворение коллективных нужд людей, способствовать производству общественных товаров и услуг. Участие государства в экономической жизни продиктовано и тем, что рынок не гарантирует социально справедливое разделение доходов. Государство также должно заботиться об инвалидах, детях, пожилых людях, малообеспеченном населении.

Как правило, рынок не направлен на разработки в области фундаментальных наук, поскольку это связано с высоким уровнем риска и неопределённостью, с огромными расходами. И в данной области необходимо вмешательство государства. По причине того, что рынок не гарантирует право на труд, государство вынуждено регулировать рынок труда, принимать меры по сокращению уровня безработицы. На плечи государства ложатся и внешняя политика, регулирование платёжного баланса, курсов валют. В целом, государство реализует политические и социально-экономические принципы данного сообщества граждан, оно берёт на себя активное участие в формировании макроэкономических рыночных процессов.

Роль государства в рыночной экономике можно увидеть в его функциях, важными из которых являются:

- создание правовой основы для принятия экономических решений. Государство разрабатывает и принимает законы, которые определяют права собственности, регулирующие предпринимательскую деятельность, и направлены выпуск качественных продуктов, медикаментов и т. д.;

- стабилизация экономики. Правительство, используя бюджетно-налоговую и кредитно-денежную политику, стремится преодолеть кризисные явления, упадок производства, снизить уровень безработицы, сгладить инфляционные процессы;

- социально-ориентированное распределение ресурсов. Государство организует производство товаров и услуг, которым не интересуется частный сектор. Оно создаёт условия для развития сельского хозяйства, транспортной системы, благоустройства городов и т. д., определяет затраты на оборону, внешнюю политику, формирует программы развития образования, охраны здоровья;

- обеспечение социальной защиты и социальной гарантии. Государство гарантирует минимальную заработную плату, выплату пенсий, пособий по безработице, пособий малообеспеченным семьям, осуществляет индексацию фиксированного дохода в связи с ростом цен и т. д.

Государство влияет на рыночный механизм посредством своих затрат, налогообложения, регулирования, государственного предпринимательства. Государственные расходы являются одним из важных инструментов макроэкономической политики. Они влияют на распределение доходов и ресурсов. Большими статьями расходов являются расходы на оборону, образование, социальное обеспечение. Другим важным инструментом государственной политики является налогообложение. Налоги играют значительную роль в перераспределении доходов.

Государственное регулирование благоприятствует формированию хозяйственных связей и предложений, координации экономических процессов и завязке частных и государственных интересов. Государственное регулирование осуществляется в разных формах: законодательной, налоговой, кредитной, субвенционной. Законодательная форма заключается в принятии специальных законодательных актов, которые обеспечивают относительно равные возможности для конкуренции, препятствуют развитию монополизированного производства, установлению непомерно высоких цен. Налоговая и кредитная формы регулирования предполагают использование налогов и кредитов для влияния на национальный объём производства.

Меняя налоговые ставки, льготы, правительство влияет на сужение или расширение производства, на инвестиционные решения. Меняя условия кредитования, государство влияет на снижение или увеличение объёма производства. Продавая ценные бумаги, государство сокращает банковские резервы, при этом увеличивая процентные ставки и соответственно сокращая производство.

Приобретая же ценные бумаги, государство увеличивает банковские резервы, при этом процентные ставки снижаются, а производства расширяются. Субвенционная форма регулирования предусматривает выделение государственных субсидий или налоговых льгот определённым отраслям (главным образом, сельскому хозяйству, промышленности, транспортной сфере). Предоставляя субсидии, снижая налоговые ставки, тем самым государство меняет распределение ресурсов, и субсидированные отрасли получают возможность возместить расходы, которые в ином случае они не смогли бы покрыть по рыночным ценам.

#### Список источников

1. Атаманчук Г.В. Государственное управление. Организационно-функциональные вопросы / Г.В. Атаманчук. - М.: Омега-Л, 2008. – 525 с.
2. Основы государства и права / под ред. В. А. Ржевского. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
3. Сажина М.А. Экономическая теория / М.А. Сажина, Г.Г. Чибрикова - М.: Норма, 2005. – 456 с.

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ**

*Дегтярёва Дарина*  
*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*  
*Научный руководитель: Савченко Е.А.*

Основу любой сферы составляет ее структура, соответственно основу социальной сферы составляет социальная структура. Социальная структура в данном контексте рассматривается как определённый способ связи индивидов, занимающих определённый статус и выполняющих соответствующие социальные функции в определённой социальной системе.

Объекты социальной сферы можно подразделить на местного, муниципального, регионального и федерального значения.

Состояние социальной сферы формируется из большого количества факторов. Социальная сфера как динамически сложная система представляет собой совокупность организуемых обществом подсистем (инфраструктурные образования, социальные институты и т. п.), составляющих органическую целостность.

Социальная инфраструктура как система учреждений и организаций, обеспечивающая всю совокупность деятельности человека, хотя и является составной частью социальной сферы, далеко не исчерпывает ее функции по организации условий рациональной жизнедеятельности человека и структурированных связей и взаимодействий индивидов и социальных групп с целью максимального удовлетворения материальных и духовных потребностей человека.

Социальная сфера регионов характеризуется разной степенью развитости социально-территориальных общностей (разделение труда, социально-

экономическая неоднородность условий жизнедеятельности и пр.). Тип социальных связей, формирующихся в регионе, в основном предопределен социальной структурой общества, однако специфика условий жизнедеятельности в регионе придает этим отношениям собственную региональную особенность. Регионы, развивая социальную сферу, стремятся привести к оптимальному состоянию социальные индикаторы своего развития (величина прожиточного минимума; доля населения, находящегося за порогом бедности; величина поляризации доходов; доля получающих профессиональное образование; перечень и объем медицинских услуг, доступных всему населению; доля безработных; средняя продолжительность жизни, детская смертность, рождаемость).

Особенности социальной сферы региона как объекта социальной политики вызваны как специфическим разнообразием развития культуры, природно-климатических, географических и экологических условий, так и трансформацией социальных и бытовых потребностей в получении образования, освоении культурных ценностей, организации труда и отдыха, сохранении здоровья в процессе социализации личности в характерных условиях функционирования конкретного региона. Достижение сбалансированности в социальной сфере, устранение возникающих социальных деформаций и в конечном счёте достижение социальной стабильности является сутью социальной политики в регионе.

Для эффективного управления социальной сферой региона необходимо научно обосновать цели, показатели сроков, темпов и пропорций развития социальных процессов, то есть осуществить региональное социальное планирование. Объектами регионального социального планирования выступает и каждая из сфер общественной жизни региона, и происходящие процессы в различных отраслях социальной сферы (в сфере образования, здравоохранения, культуры и т.д.).

Планирование развития каждой из социальных сфер региона предполагает определение цели, количественных и качественных характеристик всех отраслей социальной сферы в заданные сроки. Содержание социального планирования раскрывают его процедуры: социальное прогнозирование, социальное программирование, социальное проектирование.

Любые программы, имеющую социальную направленность, должны разрабатываться с учётом научной целесообразности возможностей их практической реализации. В целях выполнения этих условий, разработанные проекты должны быть оценены, прежде чем приобретут юридическую силу. Прежде всего, необходимо оценить экономические ресурсы. Для осуществления проектных анализов разработан ряд аналитических способов и методов.

При определении ценности проекта сравнивается возможная ситуация в социальной сфере без осуществления предлагаемой программы и при её реализации на различных этапах. Задачей проектного анализа является определение соотношения производимых затрат и положительных последствий

осуществления проекта то есть эффективности социальной программы в различные этапы её реализации.

Зависимость социальной сферы от системы производства и потребления требует корректировки принимаемых решений исходя из существующих производственных и финансовых возможностей. Поэтому, программа развития социальной сферы региона должна сочетать макроэкономическое управление с регулированием цен и доходов, целевым использованием бюджетных средств и кредитов, введением антимонопольного регулирования.

При разработке социальных планов, рассчитанных на конкретные сроки, появляется возможность применения социальных нормативов для определения соотношений между производственной и непроизводственной сферами, структурами капитальных вложений и занятости населения и др.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Дёмин Никита*

*МОУ «Макеевская гимназия»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находится в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива.

*Сплоченность коллектива* означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности - производительности труда.

В данной работе мы рассмотрим проблему формирования сплоченного трудового коллектива. По моему мнению, данная тема достаточно важна на сегодняшний день, так как дружный коллектив – это, прежде всего признак слаженности и залог успеха в трудовой деятельности.

Формирование сплоченной группы зависит от нескольких факторов: взаимная симпатия членов группы, единая цель и эмоциональный настрой на выполнение поставленной задачи. Настоящая групповая сплоченность выделяется взаимным уважением членов коллектива и степенью полезности группы для ее членов.

Степень сплоченности группы выделяет три типа коллективов:

1. Разобщенный - это коллектив, в котором нет взаимопомощи, где люди связаны между собой только официальными отношениями. В таких коллективах между людьми часто возникают конфликты;

2. Слабо сплоченный – это коллектив, в котором часто есть лидер, но нет дружеских отношений, а объединение группы проявляется только для заработка денег и взаимовыгоды;

3. Сплоченный – это коллектив, который выделяется хорошей работоспособностью и дружбой членов группы, построенной на взаимопомощи друг другу.

Огромное значение в объединении коллектива играет руководство, которое помогает работникам стать группой, способной слаженно и быстро решать поставленные задачи. Руководитель должен знать, на какой стадии формирования находится коллектив, выбрать правильный путь управления им, поставив определённые правила и нормы поведения его членов. Руководство должно служить примером для всей рабочей группы.

Формирование сплоченного трудового коллектива распределяется на несколько стадий:

1. Первая стадия – это этап становления коллектива. Данная стадия предполагает собой знакомство членов коллектива, привыкание к своему рабочему месту.

2. Вторая стадия – это осуществление каких-либо установок и правил в коллективе. На этом этапе предполагается создание активно действующей группы.

3. Третья стадия – это сплочение коллектива. На данной стадии формируется слаженная команда, которая основывается на взаимопомощи для достижения поставленной цели руководством.

В процессе сплочения коллектива важную роль играет общение сотрудников. Благодаря общению, члены коллектива формируют свое представление друг о друге, дают советы о возможных методах решения поставленных задач, помогают повысить эмоциональный настрой в коллективе.

Одной из самых неприятных частей в формировании трудового коллектива являются конфликты, которые возникают из-за недопонимания сотрудников, плохого руководителя, небольшой заработной платы и т.д. Частые конфликты в коллективе приводят к разобщенности группы и плохой работоспособности. Для решения проблемы конфликтов в коллективе нужно выявить саму причину ссоры, попытаться найти компромисс и провести соответствующую профилактическую работу.

Главной задачей людей является заработок, а значит, их общая цель формируется из целей каждого - выполнить работу. Коллектив будет более организован, если результат каждого члена группы будет зависеть от качественной работы его коллег.

Также одним из методов объединения группы являются игры, которые позволяют создать обстановку командного духа в коллективе. Игра придает слаженность группы, для достижения цели, улучшает умственные способности и приводит к поиску оптимальных решений.

Таким образом, формирование сплоченного трудового коллектива зависит от взаимопомощи членов группы, дружеских отношений, единой поставленной задачи, эмоционального настроения и хорошего руководства. Грамотно сформированный трудовой коллектив может способствовать росту производительности труда, увеличению объемов выпускаемой продукции,

снижению издержек производства и, в конечном счете, увеличению прибыли предприятия и всего общества.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ ШКОЛЬНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

*Демчук Анна*

*МОУ «Гимназия информационных  
технологий № 61 города Донецка»*

*Научный руководитель: Седова С.И.*

Успех любого коллектива или организации во многом зависит от сплоченности его членов, от создания команды единомышленников. Команда – это группа людей, стремящихся к достижению общих целей. И чтобы научить этих людей эффективно взаимодействовать, продуктивно работать вместе, избегать конфликтных ситуаций и разрешать их, необходимо принимать меры по сплочению коллектива, созданию психологического комфорта.

Если руководитель делает ставку на такие важные критерии, как мотивация, целенаправленность, организованность, результативность, то в результате может сформироваться грамотная и продуктивная команда. Но по-настоящему успешным может быть только сплоченный, дружный коллектив.

Инструментами сплочения команды являются традиции, собрания, совместные мероприятия и отдых, тренинги, волонтерство и другие совместные коллективные действия, помогающие максимальному раскрытию творческого потенциала и установлению доверительных отношений между членами коллектива.

В нашей гимназии созданы все условия и возможности для раскрытия и самореализации каждого члена коллектива. Немаловажную роль играет в этом ученическое самоуправление, в котором присутствует четкая система организации и распределения обязанностей. На наш взгляд, правильнее говорить о соуправлении, поскольку речь идет о совместной деятельности учащихся с педагогами, при их поддержке и сотрудничестве.

Главной целью ученического самоуправления является формирование знаний и умений организаторской и управленческой деятельности. Также самоуправление тесно связано с таким явлением, как лидерство, и именно поэтому мы ставим перед собой задачу - способствовать развитию лидерских качеств у учеников и формировать культуру деловых отношений в различных областях деятельности.

Также, одним из основных направлений развития самоуправления является индивидуальный подход к каждому участнику школьной жизни, учитывая личностные потребности и качества, цели и профессиональную ориентацию. Помимо всего прочего, ученическое самоуправление прививает учащимся общие принципы взаимопонимания и уважения ко всем участникам социума. Стоит обратить внимание на то, что самоуправление формирует готовность участвовать в патриотических и социальных проектах.

Самоуправление – это возможность раскрыть весь свой потенциал, реализовать управленческие навыки, воплотить в жизнь творческие идеи. Самоуправление служит «фундаментом» для становления человека в социуме.

Структура ученического самоуправления нашей гимназии имеет 3 уровня:

- классное самоуправление;
- школьное самоуправление;
- общешкольное управление.

1 уровень – классное самоуправление. Центральное звено – староста и актив класса, который состоит из наиболее активных, деятельных и инициативных учащихся, избираемых на собрании класса, с учетом их собственного желания. Как известно, коллектив спланируют совместные дела, поэтому вместе с классным руководителем планируются и проводятся разнообразные классные и внеклассные мероприятия, тренинги, экскурсии и прогулки по городу во время каникул. Главное, чтобы каждый смог проявить свои таланты и почувствовать свою ценность в коллективе.

2 уровень – школьное самоуправление. Орган школьного самоуправления – Парламент учащихся, состоящий из старост 8-11 классов и возглавляемый президентом гимназии. На заседаниях Парламента планируются и разрабатываются мероприятия общешкольного уровня и выше. Далее действует схема: Информация - Старосты классов - Учащиеся. Старосты доносят информацию до одноклассников и классного руководителя, затем при помощи актива класса распределяются обязанности и реализуются поставленные задачи.

3 уровень – общешкольное управление. Орган общешкольного управления – Народное Собрание. В состав Народного Собрания гимназии входят администрация, педагоги, родительский комитет и президент ученического парламента. Высший орган общешкольного самоуправления – заседание Народного Собрания, где рассматриваются наиболее важные, стратегические вопросы развития гимназии.

Особо значимым событием и ценным опытом этого года стали выборы Президента гимназии. Учредительное Собрание, в которое вошли представители от каждого класса, утвердило критерии и требования к выдвиженцам на пост Президента гимназии, а также определило порядок выборов. После этого Избирательный Комитет объявил о старте предвыборной гонки. Разработка и реализация своей предвыборной программы - первый серьезный опыт и проверка лидерских и организаторских качеств кандидатов, опыт сотрудничества учащихся с учащимися.

Лично я, будучи кандидатом на пост президента гимназии, и моя команда познакомились с детьми из младших классов и провели множество мероприятий, например, спортивные соревнования, тематические классные часы, различные игры и викторины. В ходе предвыборной программы был задействован почти весь ученический и педагогический состав гимназии. Мероприятие было настолько масштабным, что вышло за рамки школьного. На инаугурации президента присутствовали почетные гости из Общественной организации «Молодая Республика».



Среди наиболее запоминающихся событий этого года можно отметить проведение общешкольной ярмарки, приуроченной ко Дню рождения гимназии, Новогодних дискотек и спортивных праздников, концертов, конкурсов, игровых перемен, волонтерской работы.

Рупором гимназии является Пресс-Центр, который объединяет группу будущих журналистов, фотографов, операторов, монтажеров из числа школьников. Вся информация о проходивших в нашей гимназии событиях размещается на школьном сайте, а также в социальной сети Вконтакте (<https://vk.com/donetskschool61>). Также, Пресс-Центр гимназии принимает участие в одном из проектов ОО «Молодая Республика» «Инфошкола» и занимает лидирующие места.

Можно сделать вывод, что школьное самоуправление - это неотъемлемая часть современного воспитания и образования. Самоуправление развивает у школьников самостоятельность и ответственность за свои поступки, в то же время способствуя раскрытию талантов. Его цель - подготовить учащихся к будущей взрослой жизни.

## **РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ**

*Деркач Никита*

*МОУ «Профильная гимназия №122 города Донецка»*

*Научный руководитель: Маковецкая А.М.*

Государственная гражданская служба – это профессиональная деятельность граждан государства в органах власти (исполнительной, законодательной и служебной). Именно этот род занятий требует максимальной ответственности и исполнительности, поэтому к работникам предъявляются высокие требования. В понятие «государственная служба» входит три ее вида – военная, правоохранительная и гражданская.

Государственный служащий состоит на каких-либо государственных должностях и исполняет прямо функции государственного характера. При этом он получает заработную плату из бюджетных средств.

Некоторые полагают, что работники компаний, принадлежащих государству, либо технические работники, исполняющие свою работу в органах государственной власти, являются госработниками, но это не так. Все работники, работающие в администрации городов и районов, являются госработниками. В народе их называют *чиновниками*.

На государственной гражданской службе огромное множество должностей. Как и на любой работе, здесь есть руководители (отделов, департаментов и т.д.), их советники и помощники, а также специалисты, выполняющие вполне конкретные специфичные задачи, и обеспечивающие специалисты для информационного, хозяйственного и другого обеспечения государственной деятельности.

Самый популярный вид – гражданская государственная служба - сегодня привлекает много желающих посвятить себя ей. Немаловажное значение имеет и престижность госслужбы.

Чем выше статус государственного предприятия, тем выше и статус его работников. Для работы в госструктуре необходимо соответствовать определенным требованиям к образованию, квалификации и стажу. Легче всего попасть на госслужбу со студенческой скамьи - через практику в вузе.

Давайте разберемся, в чем плюсы и минусы государственной службы для молодых кадров.

#### Плюсы:

- Стабильность и уверенность в завтрашнем дне присуща многим бюджетным организациям. Это относится и к своевременной выплате зарплат и пенсий;

- Многочисленные надбавки и премии, в сумме они могут быть в несколько раз больше установленного оклада;

- Различные льготы (налогообложение, медицинское страхование, социальное страхование, проезд в общественном транспорте, оплата жилищных и коммунальных услуг, пенсионное снабжение, снабжение телефонной связью);

- Социальная защищенность. Оплачиваемый отпуск и больничный гарантирован государственным служащим. Отпуск, кроме того, составляет не 28 рабочих дней, как у большинства работающих, а в полтора раза больше;

- Немотивированное сокращение рабочего места невозможно. Если сократят — то только по закону;

- Ежедневная занятость. При этом на выполнение обязанностей уходит 50-70% от рабочего времени;

- Влияние и престижность. Чем выше госорган по рангу, тем шире связи чиновника. С помощью знакомств можно и по карьерной лестнице продвинуться, и поддержку в других ведомствах заполучить.

#### Минусы:

- Низкая оплата труда для рядовых работников. По этой причине многие уходят из госорганизации в коммерческую;

- Большой объем бумажной работы, с которой не все могут справиться. Зачастую «бумагомарательство» отвлекает от основной работы;

- Ненормированный рабочий день. «Авралы» и «планы сверху» могут существенно повлиять на личные планы;

- Текучка кадров во многих госучреждениях;

- Карьерный рост зачастую возможен только при наличии связей. И это несмотря на эффективную работу и заслуги перед учреждением;

- «Подсидивания» в коллективе. С амбициозными особами нужно постоянно быть начеку;

- Госслужащим нельзя заниматься прочей деятельностью (предпринимательством), помимо педагогической, научной или творческой;

– Граждане, находящиеся на государственной гражданской службе, не должны участвовать в забастовках и прочих мероприятиях, нарушающих функционирование государственных органов;

– Конечно, госслужащему запрещено брать взятки. Это касается не только материального вознаграждения, но и различных подарков, услуг «в благодарность за оказанную помощь». Нельзя приобретать ценные бумаги с целью получения дохода;

– Человек, находящийся на государственной гражданской службе, не должен разглашать информацию (связи с СМИ), связанную с его работой, тем более информацию конфиденциального характера;

– Нельзя никаким образом использовать свое служебное положение в личных целях;

– Вступать в политические партии и религиозные организации также запрещено;

– Госслужащий не может использовать техническое оборудование и другое имущество, принадлежащее госорганам в личных целях и передавать его третьим лицам.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ**

*Дехтяренко Анастасия*

*МОУ «Школа №57 города Донецка»*

*Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

Термин «информационная культура» в отечественных публикациях впервые появился в 70-х гг. 20 века, и предполагал умение оперировать в информационном пространстве того времени основанном на периодических изданиях, библиотеках, читальных залах и архивах. Таким образом, в общем это понятие подразумевает готовность человека к жизни и деятельности в информационной среде и эффективное использование её возможностей. Отсюда главные навыки необходимые человеку:

1) Понимание закономерностей информационных процессов как в общефилософском смысле, так и в реальном бытовом смысле;

2) Умение организовать поиск и отбор информации, необходимой для решения стоящей задачи;

3) Умение оценить достоверность, полноту, объективность поступающей информации;

4) Умение представлять информацию в разных видах, обрабатывать её посредством подходящих информационных ( в том числе компьютерных) технологий ;

5) Умение применять полученную информацию для принятия решений.

Формирование информационной культуры личности зависит от социальной подгруппы. Их существует несколько:

1. Школьники;

2. Студенты;

3. Педагоги и преподаватели.

Ведущая роль в формировании информационной культуры школьников, возложена на образовательные учреждения. Формирование информационной культуры предусматривает развитие у учащегося:

- отношения к информации;
- личной потребности в усвоении основ информационной культуры;
- умения самостоятельно осуществлять поиск информации;
- устранять информационный дефицит;
- способности взаимодействовать с информационной средой;
- моделировать собственное информационное поведение, прокладывая путь от неизвестного к известному;
- способности создавать и использовать персональные поисковые системы.

Только образовательные учреждения в ряду других социальных институтов, в соответствии с существующим законодательством в образовательной сфере, способны оказывать ежедневное влияние на каждого учащегося, обеспечивая систематическую работу по его информационной подготовке. В общеобразовательной школе информационную подготовку учащихся призваны осуществлять все учителя в рамках преподаваемых учебных дисциплин.

На практике, как показывает проведенный анализ, навыки работы с информацией формируются преимущественно в ходе изучения трех учебных дисциплин: русского языка, литературы и информатики, а также в ходе выполнения самостоятельной, научно-исследовательской работы учащихся: подготовки рефератов, докладов, конкурсных работ и т. п.

Неоспоримыми преимуществами учителя в деле информационной подготовки учащихся является систематический характер воздействия на учащихся, обусловленный регулярностью учебных занятий, знание психолого-педагогических особенностей каждой из возрастных групп учащихся, профессиональное владение широким спектром современных форм и методов обучения, инновационных педагогических технологий.

Велика роль родителей в формировании информационной культуры ребенка. Если они понимают это значение и создают домашнюю среду для ее формирования, то происходит качественный скачок в развитии общей культуры и ребенка, и самих родителей.

Школа же в свою очередь принимает активное участие в этом процессе. Проводятся дни семейной информации, тематические консультации. Создаются родительские лектории, организуются семинары по формированию информационной культуры у детей и т.п.

Отсюда можно сделать вывод, что хорошо организованная информационная среда, соответствующая запросам учащихся, четко организованная деятельность взрослых (библиотекаря, преподавателей и родителей) будут влиять на формирование информационной культуры ребенка и в целом на его развитие.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Дибцева Юлия*

*МОУ «Средняя школа № 44 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Решетняк Е.И.*

Самое большое богатство каждого региона – это ее люди, создающие материальные и духовные ценности. От их таланта, образования, профессионализма зависит уровень благосостояния. Характерными особенностями большей части населения нашего края является трудолюбие, ответственность, активность и дисциплинированность.

Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

Понятие «трудовые ресурсы» сформулировал в одной из своих статей академик Струмилин С. в 1922 году. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «людские ресурсы».

Безработица – это социально экономическое явление, характеризующееся наличием трудоспособного экономически активного населения, которое способно и желает трудиться, но не может найти работу из-за несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Проблема безработицы – одна из основных в рыночной экономике. В нашем регионе, который находится на стадии адаптации к реалиям рыночной экономики, эта проблема стоит особо остро. В апреле 2014 года в нашем регионе было зарегистрировано 37 931 безработных, что составило 1,4 % от трудоспособного населения. Рассмотрим динамику изменения количества зарегистрированных безработных по отношению к экономически активному населению в период с 2000 по 2013 гг. (рис.1).

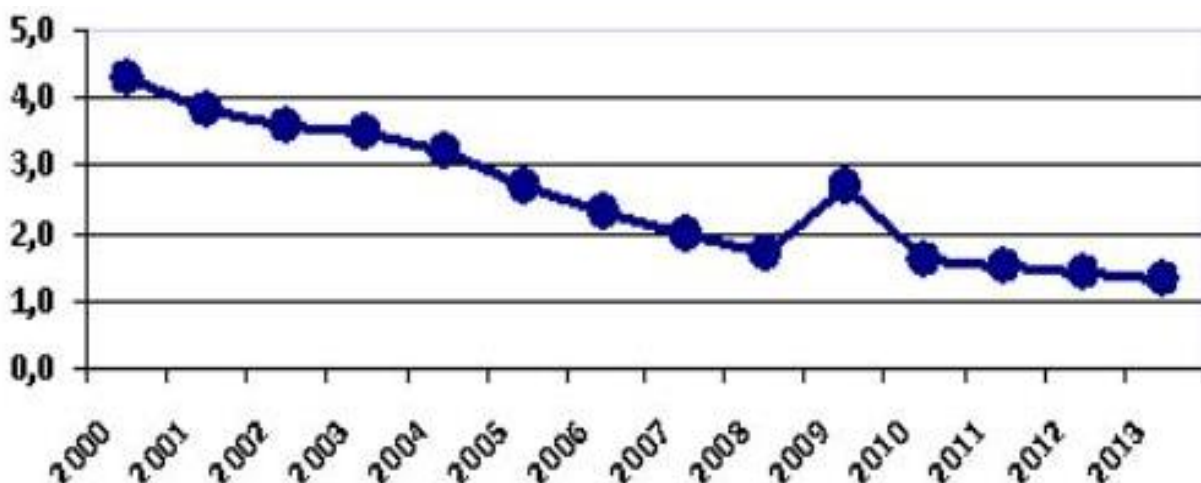


Рис.1. Количество безработных к экономически активному населению (в процентах)

Решение проблемы безработицы – одна из задач первостепенной важности для руководства.

Наш край – регион исторически и экономически самобытный. Для поиска оптимальных путей решения проблемы безработицы в нашем крае следует рассмотреть её региональные особенности:

1) Несоответствие между спросом на рабочие места и предложением работодателей. В нашем крае есть постоянный спрос на специалистов в сфере промышленности, медработников, педагогов, но рынок труда перенасыщен экономистами, юристами и менеджерами.

2) Нерациональное поведение безработных. Большое количество людей не уведомляет компетентные органы о своей потребности в трудоустройстве, тем самым лишая себя возможности получить актуальную информацию о вакансиях и ежемесячную материальную помощь. В нашем крае представлены все основные виды безработицы: фрикционная, сезонная, структурная и циклическая.

Для решения проблемы безработицы в регионе необходим ряд мероприятий как на областном, так и на государственном уровне:

- качественное проведение консультационной работы с выпускниками школ, направленной на информирование будущих абитуриентов о состоянии рынка труда в Республике, о востребованности той или иной профессии;

- формирование специального заказа в вузах с учетом потребностей рынка труда региона;

- усовершенствование системы сбора и предоставления информации о наличии свободных рабочих мест;

- создание государственных служб и учреждений по переподготовке и переквалификации кадров;

- создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе экономики.

Но ошибочно считать, что ответственность за борьбу с безработицей лежит только на органах власти. Прежде всего, необходимы активные усилия со стороны безработного. Решение этой проблемы возможно только при продуктивном взаимодействии власти и социума.

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

*Дмитриев Максим*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Попович Е.А.*

Развитие социальной сферы является важнейшим направлением внутренней политики государства, обеспечения благополучия и всестороннего развития граждан.

Цель работы: выявление специфики механизмов действия, познания объективных законов развития социальной сферы, изучение степени

доминирования тех или иных законов и закономерностей в общем процессе ее функционирования.

Предмет изучения: социальная сфера. Объект изучения: качественные и количественные показатели функционирования социальной сферы.

Обобщающим показателем развития социальной сферы служат повышение уровня жизни, рост денежных доходов населения при сокращении разрыва в доходах между богатыми и малообеспеченными, что особенно важно для экономики, так как способствует расширению внутреннего спроса, производству продукции отечественных предприятий[3].

Выделим следующие группы факторов социального развития:

- экономические, связанные с уровнем социально-экономического развития страны и каждого конкретного региона;
- политические, характеризующие сущность и влияние социальной политики на повышение потенциала социальной сферы;
- правовые, обуславливающие законодательные нормы и правоотношения в области регулирования социальных отношений, уровень правосознания населения;
- культурные, определяющие воздействие системы нравственных и культурно-духовных ценностей, норм и традиций, господствующих в обществе.

Качественные и количественные показатели функционирования социальной сферы, с одной стороны, определяются достигнутым уровнем развития отраслей производства и средств потребления, производственной и социальной инфраструктурой, характером производственных отношений, социальной ориентированностью экономики, природно-климатическими условиями; с другой стороны, уровнем образования, ценностными ориентациями людей и нормами потребления [3].

Движению в этом направлении будут способствовать выделенные нами факторы, детерминирующие самодвижение социальной сферы, а также выявление противоречий, лежащих в основе этого самодвижения. Представляется, что объективной основой деятельности индивидов, групп в социальной сфере, субъектов управления социальными процессами является противоречие между потребностями людей и материальными условиями, обеспечивающими их удовлетворение. В основе движения социальной сферы как движущегося, развивающегося целого лежит общий для всех его компонентов и в то же время специфический для системы в целом закон возрастания потребностей, управляющий функционированием как самого целого, так и образующих его частей. В социальной сфере общественные и личные интересы устремляются и к выравниванию степени удовлетворения потребностей людей, и к социально-групповому различию[3].

Современное состояние социальной сферы в ДНР характеризуется рядом особенностей, предопределяющих ее слабость и явное несоответствие общественным потребностям и ожиданиям. В их числе:

- неопределенность в организации финансовых потоков, поступающих из разных источников, предназначенных для обеспечения исполнения

обязательств перед группами населения, которым положено предоставление социальных услуг бесплатно или при частичной оплате, вследствие чего обязательства не выполняются;

– отсутствие либо необоснованное завышение (или занижение) стандартов по услугам социального характера.

В результате заседания Макеевского Координационного совета по делам семьи и детей, были приняты решения по проблемным вопросам и определены приоритетные направления работы [2]. Разработка стратегии включает в себя четыре этапа – прогнозирование, планирование, программирование и бюджетирование, которые являются функциями государственного управления в системе государственного стимулирующего регулирования экономики. Эти этапы реализуются Министерством экономического развития, деятельность которого направлена на создание благоприятных условий для социального (экономического и политического) развития ДНР [4].

Александр Захарченко дал старт Программе социальной поддержки военнослужащих, комиссованных по ранению, и семей погибших военнослужащих. Теперь все мероприятия этого направления будут объединены в одну программу, что повысит эффективность работы [1].

Таким образом, управление социальной сферой в Донецкой Народной Республике нуждается в кардинальном обновлении и развитии, но не следует забывать, что решение проблем обеспечения качественного социального сервиса для всех категорий населения зависит от мирного урегулирования конфликта на территории Донбасса.

#### Список источников

1. Официальный сайт Александра Захарченко // <http://av-zakharchenko.su/>
2. Официальный сайт Администрации Макеевки // <http://makeyevka.ru/>
3. Развитие социальной сферы: факторы социального развития, современное состояние в России, основные проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [studbooks.net/684219/](http://studbooks.net/684219/)
4. Сайт Народного Совета ДНР: <http://dnrsovet.su/vladimir-podgornyj-o-strategii-sotsialnogo-razvitiya-dnr/>

## КАТОЛИЧЕСКАЯ ДОКТРИНА О ГОСУДАРСТВЕ И ОБЩЕСТВЕ

*Дроняев Александр*

*МОУ «Гимназия №6 города Донецка»*

*Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.*

За время существования юридической, философской и политической наук были созданы десятки самых разных теорий и доктрин. Их разнообразие связано с одной стороны, многогранностью таких явлений, как государство и право, с другой – с тем, что каждая теория отражает субъективизм ученых или различные взгляды и суждения тех или иных классов, других социальных общностей, или взгляды на разные аспекты процесса происхождения и развития государства и права.



Одна из самых древних и интересующая нас доктрина католической церкви за долгую свою историю претерпела глубокие и разнообразные изменения. Католической церковью накоплен значительный опыт приспособления своих институтов, идеологии и форм деятельности в социально-экономических, политических и культурных условиях общества.

Богословы считали, что человек - существо коллективное, стремящееся к взаимному общению, приводящему к возникновению семьи. А развитие и разрастание семьи, увеличение числа семей приводят к образованию государства. Таким образом, государство – это своеобразная разросшаяся семья, а власть монарха – естественное продолжение власти отца в семье, который заботится об ее членах и обеспечивает их послушание. Поэтому государство является естественной формой человеческой жизни, вне государства человеческое общение невозможно. Государство возникло по воле Бога. Следовательно, государство, его институты, власть: вечны, незыблемы и святы; их возникновение и упразднение не зависит от человека; являются выразителями воли Бога на земле.

Теологическая (религиозная) теория господствовала в средние века. В настоящее время она наравне с другими теориями распространена в Европе и на других континентах. Ее представителями были многие религиозные деятели Древнего Востока, средневековой Европы христианские философы и богословы (Фома Аквинский — 1225 – 1274 XIII в., Аврелий Августин (Блаженный - 354 - 430 н. Э.), идеологии ислама и современной католической церкви (неотомисты — Жак Маритен, Мерсье и др.).

Во всех религиях отстаивается идея богоустановленности государственной власти. Например, в послании апостола Павла римлянам говорится: "Всякая душа да будет покорна высшим властям, ибо нет власти не от Бога, существующие власти от Бога установлены". Теократическая теория имела под собой реальные факты: первые государства имели религиозные формы, поскольку представляли собой правление жрецов. Божественное право придавало государственной власти авторитет, а решениям государства - обязательность.

Теологическая теория призывает:

- принять государство и власть как данность, полученную свыше;
- признать власть монархов (распространенную в средние века) святой и происходящей от Бога (Папа Римский – представитель Бога на Земле, монархи - представители Папы и через него Бога в своих государствах);
- полностью и во всем подчиняться власти - небесной (божественной), то есть церковной и земной, являющейся представительницей небесной на Земле, - то есть монархам и государству;
- не пытаться изменить установленный Богом порядок.

Адаптация церкви к условиям зрелого капитализма началась с папы Льва XIII (1878 – 1903 гг.) и все последующие папы обращались к проблемам государства, общества, экономики и проблемам их взаимодействия.

Так сложилась современная социальная доктрина католической церкви:

- провозглашение частной собственности и ее неприкосновенности;
- осуждение классовой борьбы; заступничество церкви в отношении лиц наемного труда;
- принцип мирного сосуществования государств с различным социальным строем;
- поддержка совместных действий в защиту мира верующих и неверующих.
- участие деятелей церкви в политической деятельности;
- идея "объединенной Европы", в основе которой лежит тезис об общих христианских корнях европейских наций - концепция "неоевропеизма";
- сближение, интеграция всех европейских наций должны развиваться одновременно и в религиозном, и в культурном плане; единство Европы может быть только культурной и духовной или ее вовсе не будет;
- новая концепция нации - народ, потом отечество, религия, искусство, национальная культура, - которая отображается в конкретных институциональных формах, в государственности, социально-экономическом строе;
- глубокий кризис фундаментальных - нравственных ценностей; только на пути религиозного возрождения можно преодолеть апокалиптическое состояние современной цивилизации, общества, государства.

Но в современном быстро меняющемся мире нет еще синтеза между истинной духовностью и реальной ответственностью перед миром, которому грозит катастрофа. Не будем, однако, забывать о том, что церковь - это целый мир, она объединяет сотни миллионов верующих. Для многих из них религиозный идеал продолжает оставаться высокой духовной культурной ценностью, и в нем они воплощают свои земные стремления. «В третьем тысячелетии среди католиков постоянно растет стремление к выработке широкой платформы для объединения всех людей доброй воли на основе общечеловеческих ценностей для спасения и обогащения духовной культуры человечества» (теолог Карл Ранер).

## **ПОСТРОЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЕСПУБЛИКАНСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

*Дубицкая Милена*

*МОУ «Школа №80 города Донецка»*

*Научный руководитель: Воеводина А.Н.*

Образование всегда рассматривалось как процесс, причем процесс, растянутый во времени на 11 и более лет. Международная организация по стандартизации (International Organization for Standardization – ISO) ISO-9000 определяет процесс как «совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности». Согласно требованиям

Международной организации по стандартизации, организация должна определять и применять критерии и методы (включая мониторинг, измерения и соответствующие показатели результатов деятельности), необходимые для обеспечения результативного функционирования этих процессов и управления ими.

На основе принципов, лежащих в основе стандартов ISO-9000, Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» определено качество образования, как комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, государственным требованиям и потребностям физического или юридического лица.

Создание нашей системы оценки качества образования происходит в период введения государственных образовательных стандартов и появления необходимости оценивать их достижение в масштабах всей Донецкой Народной Республики.

Само же качество образования поддерживается исследовательскими и диагностическими процедурами и периодическими внутренними аудитами, разумеется, и управленческими решениями, корректирующими действиями. Самой логикой образовательной деятельности утверждается: принципиальные управленческие решения чаще всего должны опираться не на случайное волеизъявление руководителя, а на результаты многократных наблюдений.

При наличии хорошо подготовленных управленцев в республиканских органах возможно достижение амбициозных целей повышения конкурентоспособности страны и построения инновационной экономики Донецкой Народной Республики. В качестве одного из инструментов решения проблем кадровой политики необходимо формирование единого республиканского резерва эффективных управленческих кадров.

Приоритетными направлениями остаются вопросы кадрового обеспечения; совершенствования уровня управленческой компетентности руководителей; создания условий для развития творческого потенциала педагогических работников, повышения их профессионального мастерства и обеспечения социальной защиты педагогических кадров.

Управление кадровым резервом руководителей занимает особое место в системе работы кадрового подразделения, поскольку управленцы являются самой дорогой и в то же время самой важной группой сотрудников, от работы которой зависит успех деятельности органа республиканской власти.

В настоящее время существует несколько идеологических подходов к управлению преемственностью руководителей, основанных на различных типологиях кадрового резерва.

Резерв управленческих кадров состоит из нескольких уровней. При этом возможна ротация. При этом кандидаты на попадание в резерв также должны были удовлетворять определенным критериям:

- возраст от 25 до 50 лет;
- высшее образование;

- управленческие способности;
- способность стратегического мышления;
- положительная репутация;
- соответствующая компетенция.

Целесообразно создать пилотный проект с целью привлечения внимания к обеспечению совершенствования кадровой политики в сфере образования, повышения качества кадрового состава, своевременного удовлетворения потребности в руководящих работниках.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО**

*Дьяковская Дарья*

*ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»*

*Научный руководитель: Шохина Л.Л.*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в настоящее время инновационное предпринимательство в ДНР привлекает всё большее внимание. Исследование сущности, содержания и функциональных возможностей инновационного предпринимательства, дает возможность определить уровень развития технико-экономических процессов и, в общем, роли инноваций.

Инновационное предпринимательство – вид коммерческой деятельности, характеризующейся особым многообразием организационных связей, развитостью и гибкостью своей функциональной структуры, широкими адаптационными возможностями и использованием венчурного (рискового) капитала. 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 крупницам понятие инновационного бизнеса, то можно сказать, что это вид бизнеса, который занимается производством инновационных товаров, продукции в целом. При этом главным преимуществом последнего является его высокой уникальностью и, разумеется, новизна. Правда, все это заключено временными рамками. Ведь с каждым годом появляются все новые изобретения, которые способны обогнать по многим характеристикам такую инновационную продукцию.

Инновационные виды бизнеса делятся на:

– *продуктовые*. В эту категорию относятся товары, главная цель которых расширить свое влияние на рынке, завоевать все большее количество потребителей и укрепить финансовую сторону предприятия.

– *социальные*. Благодаря таким инновациям усовершенствуется социальная деятельность. Так, ярким примером того является датская организация, возникшая в 1998 году. Ее участники – обычные граждане-добровольцы, которые, взаимодействуя с полицией, органами власти стремятся предотвратить насилие среди молодежи. Самое интересное, что они не

вмешиваются в уличные потасовки, но помогут пострадавшим, вызовут скорую и, если необходимо, родителей непослушных школьников;

– *технологические*. Эти инновации помогают повысить производительность труда, тем самым усовершенствовав технику безопасности. Стоит отметить, что такие инновационные технологии в бизнесе способны повысить экологическую безопасность.

– *организационные*. Проявляются в виде усовершенствованных процессов управления на любом предприятии: инновационные бизнес-идеи. Так, главной особенностью данного вида инновационного бизнеса есть повышение мотивации каждого работника, что позитивно сказывается на делах компании в целом.

Любая инновационная деятельность на уровне фирмы в определенной степени является предпринимательской, так как основана на следующем: поиске новых идей (от нового продукта до новой структуры) и их оценке; поиске необходимых ресурсов; создании и управлении предприятием; получении денежного дохода; личном удовлетворении достигнутым результатом. Однако не всякое предпринимательство является инновационным, а лишь такое, которое позволяет извлечь предпринимательский доход в результате создания производства, использования или распространения инновационного продукта.

Предпринимательство как процесс включает в себя четыре стадии: поиск новой идеи и ее оценка, составление бизнес-плана, поиск необходимых ресурсов, управление созданным предприятием. Для инновационного предпринимательства эти основные четыре стадии целесообразно разбить на более мелкие.

Логическая цепь основных стадий инновационного предпринимательства при разработке товара-новинки: формирование инновационных идей; отбор наиболее перспективных идей; детальная разработка замысла и его экспертная оценка; разработка всех деталей бизнес-плана в отношении отобранных идей; экспертная оценка бизнес-плана; экспериментальное производство товара и испытание в условиях рынка; корректировка схемы производства и продвижения товара на рынке; начало массированного производства товара и его продвижения на рынке на основе скорректированной схемы.

Таким образом, инновационное предпринимательство связано с желанием брать на себя риск создания нового продукта или улучшения существующего, а также и экономическую, социальную и моральную ответственность за конечный результат этого процесса. Не случайно трактовки категории «инновационное предпринимательство», как правило, концентрирует внимание на производственной составляющей, т.е. на производство новых товаров и услуг.

#### Список источников

1. Какаева, А.Е. Инновационный бизнес: стратегическое управление развитием / А.Е Какаева, Е.Н. Дуненкова. - М.: Дело АНХ, 2015. – С. 44-49.

2. Кандалинцев, В.Г. Инновационный бизнес: Применение сбалансированной системы показателей: учебное пособие / В.Г. Кандалинцев. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – С. 78-79.

3. Сафарян, К.В. Инновационный бизнес: практиктические аспекты оценки активов: Учебное пособие / К.В. Сафарян. - М.: Дело АНХ, 2014. – С. 14-20.

4. Уколов, В.Ф. Инновационный менеджмент в государственной сфере и бизнесе: учебник / В.Ф. Уколов. - М.: Экономика, 2013. – С. 333-338.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Дьяченко Анастасия*

*МОУ «Школа №85 города Донецка»*

*Научный руководитель: Rogoza И.И.*

Сплочённость коллектива – является залогом хорошей работы и несокрушимостью всей компании.

Рассмотрим преимущества сплочённого коллектива:

1) Только согласованный коллектив имеет возможность одолеть кризисы, которые ожидают на пути своего становления без потерь, чего нельзя сказать о группе несовместимых между собой людей.

2) Благодаря слаженной команде текучесть кадров минимальная, либо полностью отсутствует. Работники не несутся с работы после окончания рабочего дня, не постараются подсидеть друг друга, не имеют привязанности сплетничать о своих коллегах.

3) Работая в таковой команде сразу заметно, что каждый готов прийти на помощь коллеге, рассказать о личных задумках и разработках, которые могут быть использованы в общей работе. У сотрудников не наблюдается негативных эмоций при мыслях о работе, они меньше устают и наименее подвергаются стрессу. И, зачастую, благодаря таким работникам возрастает прибыль компании.

Ситуации, когда необходимо формировать трудовой коллектив:

- 1) На этапе активного развития компании;
- 2) Во время спада в бизнесе;
- 3) И довольно распространённое, когда между различными отделениями компании имеется конфликт.

Факторы, влияющие на сплочённость коллектива:

1) Совокупность заинтересованностей, пристрастий, представлений, моральных и вещественных ценностей и ориентированности соучастников группы;

3) Чувство психической защищенности и доброжелательности;

4) Интенсивное и насыщенное совместное трудовое согласие, нацеленное на заключение совокупных проблем;

5) Притягательность фаворита как эталонного эталона образа, очень максимально выполняющего функции;

6) Квалифицированная работа лидера;

7) Присутствие создающей конкуренцию группы;

8) Присутствие в группе человека, который быстро выделяется от иных членов и противопоставляющего себя группе.

И самое главное - факторы, которые понижают сплочённость коллектива.

Фактор №1. Присутствие в группе небольших подгрупп, которые и приводят к «местечковому» действию и мышлению. Чем больше группа, тем наиболее вероятности возникновения подгрупп. Поэтому группу желательно сокращать до 5-7 человек.

Фактор №2. Несведущее управление руководителя зачастую приводит к конфликтным обстановкам, а иногда и ликвидации команды. Необходимо делать упор не на личные пристрастия, а на познания и профессионализм работника.

Фактор №3. Нехватка совместной цели и общей направленности. Цель, спускающаяся сверху от руководителя группы, должна быть осознана и принята каждым членом группы.

Три главных способа сплочения команды:

1) Корпоративные мероприятия. Для того, чтобы мероприятие прошло оригинальным проведите анонимный опрос сотрудников, чтобы знать их мнение о том какой они бы хотели корпоратив.

2) Командообразующие мероприятия. Проведение учебных тренингов поможет вам не только сплотить уже давно работающих сотрудников, но и помогут в адаптации новых кадров к достижению позитивных результатов.

3) Командообразующие спортивные тренинги. Тимбилдинг поможет членам коллектива создать лояльные взаимоотношения и мотивировать к единению коллектива и организации команды.

На единство коллектива влияет множество факторов, и только один единственный остаётся неизменным всегда: всегда решающей единицей остаётся сотрудник.

## **ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ**

*Ефимов Владислав*

*МОУ «Школа № 76 города Донецка»*

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

Через нас каждый день проходит огромное количество информации. Большая часть является повседневной рутинной, но также появляется огромное количество важной информации. Это может быть приказ, пришедший на почту или чертежи, нуждающиеся в доработке архитектором.

Информация окружает нас, начиная с рождения, большую часть мы запоминаем, но невозможно запомнить все. В начале информация хранилась на стенах и несла лишь ознакомительный характер, затем с развитием человечества информация стала нести не только ознакомительный характер, но и важные сведения. Появилась нужда в защите информации. Появились люди специализирующиеся в этом, такие как почтальоны, доносчики, посыльные. С

развитием технологий письменный перенос информации используется крайне редко. Примером хранения информации могут служить дискеты, CD диски, флэшки, винчестеры, карты памяти, интернет. Защита информации с них представляет собой защиту их самих от внешнего вмешательства, будь то грубое физическое воздействие или природные явления. Компоненты автоматизированной системы, он же интернет, можно разбить на следующие группы:

- аппаратные средства — компьютеры и их составные части (процессоры, мониторы, терминалы, периферийные устройства — дисководы, принтеры, контроллеры, кабели, линии связи и т. д.);
- программное обеспечение — приобретенные программы, исходные, объектные, загрузочные модули; ОС и системные программы (компиляторы, компоновщики и др.), утилиты, диагностические программы и т. д.;
- данные — хранимые временно и постоянно, на магнитных носителях, печатные, архивы, системные журналы и т. д.;
- персонал — обслуживающий персонал и пользователи.

Современные методы обработки, передачи и накопления информации способствовали появлению угроз, связанных с возможностью потери, искажения и раскрытия данных, адресованных или принадлежащих конечным пользователям. Поэтому обеспечение информационной безопасности компьютерных систем и сетей является одним из ведущих направлений развития ИТ [1].

Защита информации — это деятельность по предотвращению утечки защищаемой информации, несанкционированных и непреднамеренных воздействий на защищаемую информацию [2].

Объект защиты — информация, носитель информации или информационный процесс, в отношении которых необходимо обеспечивать защиту в соответствии с поставленной целью защиты информации [2].

Целью защиты информации может быть предотвращение ущерба собственнику, владельцу, пользователю информации в результате возможной утечки информации и/или несанкционированного и непреднамеренного воздействия на информацию [2].

Защита информации от утечки — деятельность по предотвращению неконтролируемого распространения защищаемой информации от ее разглашения, несанкционированного доступа (НСД) к защищаемой информации и получения защищаемой информации злоумышленниками.

– для представления информации — машинные носители информации в виде внешних устройств компьютерных систем (терминалов, печатающих устройств, различных накопителей, линий и каналов связи), оперативной памяти, файлов, записей и т. д.;

– объектам системы — пассивные компоненты системы, хранящие, принимающие или передающие информацию. Доступ к объекту означает доступ к содержащейся в нем информации;



– субъектам системы — активные компоненты системы, которые могут стать причиной потока информации от объекта к субъекту или изменения состояния системы. В качестве субъектов могут выступать пользователи, активные программы и процессы.

Основой защиты данных в интернете представляет собой конфиденциальность. Конфиденциальность данных — это статус, предоставленный данным и определяющий требуемую степень их защиты [2]. Конфиденциальная информация должна быть известна только допущенным и прошедшим проверку (авторизованным) субъектам системы (пользователям, процессам, программам).

Для остальных субъектов системы эта информация должна быть неизвестной. Так же велика вероятность угроза безопасности автоматизированной системы (АС). Под угрозой безопасности АС понимаются возможные действия, способные прямо или косвенно нанести ущерб ее безопасности. Ущерб безопасности подразумевает нарушение состояния защищенности информации, содержащейся и обрабатываемой в системе (сети). С понятием угрозы безопасности тесно связано понятие уязвимости компьютерной системы (сети). Уязвимость компьютерной системы — это присущее системе неудачное свойство, которое может привести к реализации угрозы. [1]

## **СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

*Жолоб Диана*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель Добровольская Т.Н.*

Социальная сфера деятельности на региональном уровне заключается в осуществлении пространственных процессов в обществе, внедрении рациональных форм организации жизни людей с точки зрения условий труда, быта, отдыха, развития личности, восстановление жизни, воспроизводства населения. Эта сфера непосредственно связана с политикой, экономикой, социологией, демографическими исследованиями и тому подобное.

Вопрос по развитию социальной сферы как вида экономической деятельности рассматриваются исключительно в контексте организации жизни людей в пределах конкретной территории, территориальной организации труда. В состав социальной сферы региона относятся учреждения, удовлетворяющие потребность населения, учреждения здравоохранения, социальной защиты населения, организация санаторно-курортного, туристско-гостиничного обслуживания, физкультуры и спорта.

Специалисты учреждений здравоохранения, например, изучают уровень заболеваемости людей отдельными болезнями, причины, влияющие на наличие того или иного класса болезней. Наличие населения, физическое состояние людей используют для определения потребностей в учреждениях

здравоохранения, сети медицинских учреждений, сети домов-интернатов для престарелых и инвалидов, санитарно-курортных и других заведений. На этой основе определяют необходимое количество медицинского персонала.

Важное значение для населения, проживающего на территории определенного региона, имеет использование учреждений образовательно-культурного и духовного направления. От состояния образования зависит научный потенциал общества и его развитие. В учреждения образования относятся общеобразовательные учебные заведения и высшие учебные заведения. Широкая сеть учреждений культуры способствует духовному росту общества.

В состав этих учреждений входят музыкальные школы, школы художественного искусства, библиотеки, клубы, театры, музеи и тому подобное. Среди учреждений, удовлетворяющих материально-бытовые потребности населения, важное место занимают учреждения жилищно-коммунального и бытового обслуживания. От их работы, от уровня обслуживания населения зависят социальные условия жизни и труда людей, общая культура общества.

Развитая организация бытового обслуживания дает возможность значительно сократить время каждого человека на выполнение бытовых работ, использовать освободившееся время для удовлетворения культурных потребностей, организацию спортивных мероприятий, туризма и тому подобное.

Социальные процессы на региональном уровне формируются на основе имеющихся:

- социальных обязательств и ответственности;
- социальных стандартов и утвержденных норм;
- социальных ограничений.

К социальным обязательствам и ответственности относится установление конкретных обязанностей между обществом и государственной властью относительно накопления национального богатства и его потребления; соблюдение рациональных соотношений границ производительностью труда и уровнем заработной платы, внедрения различных форм материального поощрения труда, рационального использования материально-технических, энергетических и природных ресурсов сохранение окружающей природной среды.

Использование социальных стандартов и утвержденных норм предусматривает обеспечение конституционных прав граждан на социальные условия проживания, трудоустройства, удовлетворение образовательно-культурных и духовных потребностей. Установление содержания и объема социальных услуг в соответствии с утвержденными нормами определяет законодательно определено удовлетворением потребностей людей определенным объемом социальных услуг, в том числе таких, которые предоставляются на льготной основе.

Социальные ограничения формируются в зависимости от состояния экономического развития государства и региона, предусматривают определение

объемов финансирования, внедрения конкретных видов социальных услуг из всех возможных источников финансирования.

Важное значение приобретает стремление обеспечить одинаково качественные условия жизни для населения независимо от места проживания. С этой целью государственные органы власти предусматривают меры по бюджетному выравниванию межрегиональных различий, касающихся уровня трудоустройства людей, развития социальной инфраструктуры, внедрение на всей территории государственных стандартов.

## **МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Жолоб Диана*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Азаренко С.Ф.*

Выполнен анализ механизмов социальной защиты населения Донецкой Народной Республики, который позволяет создать представление о системе экономических, организационных и правовых мер, осуществляемых государством, обществом, другими социальными институтами, которые призваны предотвращать неблагоприятные воздействия на людей со стороны социальной среды и смягчать последствия таких воздействий.

Необходимость совершенствования системы социальной защиты населения Донецкой Народной Республики вызвана объективными потребностями общества и граждан.

Социальная защита населения – необходимый элемент функционирования государства, поэтому в Донецкой Народной Республике вопрос о социальной защите населения стоит наиболее остро, поскольку наше государство формируется в условиях нестабильной социально – экономической и политической ситуации.

На сегодняшний день вопросы социальной защиты населения изучаются такими отечественными и зарубежными учеными, как: Э. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс, Р.М. Ахмадинуров, О.С. Виканский, Н.А. Волгина, В.Д. Кондратьева, А.И. Савинов, В.Д. Наумова, Н.А. Сорокина, Р.А. Каламкарян.

Цель работы – анализ механизмов социальной защиты населения Донецкой Народной Республики.

Обязанность государства по социальной защите граждан закреплена в Конституции Донецкой Народной Республики и ряде нормативных правовых актах, и определяется исходя из необходимости удовлетворения потребностей каждого человека и создания для него более комфортных условий жизни [2].

В Конституции Донецкой Народной Республики закреплены права: на труд; на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда; право выбирать профессию и род занятий; на защиту от безработицы, на отдых, охрану

здоровья и медицинскую помощь, оказываемую бесплатно в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения; на социальное обеспечение, на образование, государственную защиту семьи. Конституционное закрепление социальных прав придает им статус основных и содержит условия для социального развития.

Вышеуказанные положения Конституции Донецкой Народной Республики содержат основополагающие нормы (основные права) прямого действия, на базе которых развивается социальное законодательство.

Анализируя базовые понятия социальной защиты, следует отметить, что социальная защита является одним из механизмов взаимодействия личности и социума, заключающаяся в системе экономических, организационных, правовых мер, осуществляемых обществом, локальным обществом (муниципальным образованием, трудовым коллективом и др.), другими социальными институтами, которые призваны предотвращать неблагоприятные воздействия на людей со стороны социальной среды и смягчать последствия таких воздействий.

Социальная защита понимается как защита, идущая от социума, большого или малого человеческого сообщества и имеющих в нем институтов [3]. Конечно, каждый человек и сам защищает себя, свои права, интересы, имущество и т. д. Однако, далеко не всегда у него достаточно сил и ресурсов для такой защиты.

Поэтому сообщество, к которому он принадлежит, начиная с первых шагов становления человечества, берет на себя защиту нуждающихся. Диапазон этих аспектов и, соответственно, направлений, по которым осуществляется социальная защита, расширялся по мере развития цивилизации. Важнейшими признаками социального государства являются максимально широкий диапазон социальной защиты и наличие ее обеспечивающих эффективных механизмов [4].

Круг направлений социальной защиты включает в себя:

- а) защиту прав и законных интересов граждан;
- б) защиту от голода и нищеты (социальная защита включает предоставление материальной помощи тем, кто в силу объективных причин не может самостоятельно обеспечить свои элементарные жизненные потребности);
- в) защиту от угрозы остаться без медицинской помощи (оказывается помощь в получении на определенном уровне соответствующих благ).

Социальная защита далеко не сводится к оказанию материальной помощи нуждающимся в ней, как нередко представляется.

К механизмам обеспечения социальной защиты относятся: система правовых норм соответствующего направления, государственные и муниципальные органы, призванные оказывать материальную и организационную помощь нуждающимся, профсоюзы и другие общественные организации, защищающие права и интересы различных групп и категорий населения, свободная печать и т. д.

Социальная защита населения включает: социальное обеспечение,

социальное страхование и социальную поддержку (помощь).

Реализация государственной политики в отношении определенных действующим законодательством Донецкой Народной Республики категорий граждан осуществляется органами государственной власти и органами местного самоуправления. Несмотря на реализацию мер социальной поддержки на основе многоканальной ресурсной обеспеченности, она для конкретного лица зависит от его категориальной принадлежности по расходным обязательствам [4].

К категориям граждан, меры социальной поддержки которых основаны на расходных обязательствах, относятся: ветераны, жертвы политических репрессий, инвалиды, граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, доноры, а также ряд иных категорий.

Главной проблемой Донецкой Народной Республики является несоответствие темпов роста социальных обязательств государства темпам экономического развития.

В этой связи перед Республикой стоит основной вопрос о выборе оптимальной для нее модели социальной защиты населения. Для того, чтобы адаптировать их к условиям Донецкой Народной Республики, необходимо учитывать факторы социально-экономического характера.

В настоящее время система социальной защиты населения складывается как социальный институт, характеризующейся совокупностью социальных норм, принципов, учреждений и организаций и определяющий устойчивые формы социального поведения и действия людей.

Таким образом, анализируя базовые понятия социальной защиты, следует констатировать, что социальная защита является одним из механизмов взаимодействия личности и социума, заключается в системе экономических, организационных, правовых мер, осуществляемых обществом, локальным обществом (муниципальным образованием, трудовым коллективом и др.), государством, другими социальными институтами, которые призваны предотвращать неблагоприятные воздействия на людей со стороны социальной среды и смягчать последствия таких воздействий.

#### Список источников

1. Ахмадинуров Р. М. Проблема социальной защиты населения на рынке труда [Текст] / Р. М. Ахмадинуров // Социальная политика и социология. – 2009. – Вып. 3. – С. 178.
2. Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014.
3. Каламкарян, Р. А. Проблемы совершенствования государственной политики по социальной защите участников и инвалидов боевых действий в РФ [Текст] / Р. А. Каламкарян // Государство и право. – 2010. – Вып. 9. – С. 104-113.
4. Савинов, А. Н. Организация работы органов социальной защиты [Текст]: учеб. Пособие / А. Н Савинов – М.: 2008. – С. 48.

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ФАКТОР ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

*Запорожец Ольга*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.*

В современном обществе XXI века особое звучание приобретает вопрос дальнейшего развития образования на принципах демократии и гуманизма, условий для всестороннего развития интеллектуальных и профессиональных качеств личности.

В наш век знаний и технологий, человек придумывает всё новые и новые изобретения. А происходит всё это благодаря полученным знаниям. Ведь знания – это интеллектуальный и духовный уровень развития человека, его внутренний мир, т.е. человеческий капитал. И чем богаче этот капитал, приобретенный с возрастом, тем более глубоко преобразовывается внутренний мир индивида на основе гуманистических идеалов, формируются нравственные качества, повышается уровень культуры и профессиональной подготовки человека – таковы основные функции современного образования.

В своё время Карл Маркс уделял особое внимание человеческому капиталу личности. Он рассматривал его в качестве той составляющей силы производства, как не денежный капитал, а средство для содержания рабочей силы. В своей теории Маркс отмечал, что рабочая сила обменивается на капитал в денежной форме, где становится частью производственного капитала. Однако он и учитывал то обстоятельство, где для подготовки рабочей силы необходимы определенные денежные издержки на создание, накопление профессиональных навыков и физических сил работников, т.е. сумму инвестиций, которая составляет человеческий капитал. Ведь стоимость продукции остается только в материальном производстве, а затем перераспределяется в сферах нематериального производства. Сегодня это утверждение Маркса требует определенных уточнений, т.к. для профессиональной подготовки работника, поддержания его образования, укрепления его здоровья, расходуется труд различных специалистов, которые участвуют в создании стоимости рабочей силы работника, формирования его человеческого капитала.

Уильяму Петти принадлежит идея дать денежную оценку полезным свойствам человека, а самого человека включить в капитал. В состав этого капитала он включал приобретенное и развивающееся мастерство, опыт людей.

А Адам Смит подчёркивал, что процесс формирования знаний, умений и опыта требует определенных расходов на протяжении длительного времени – всей человеческой жизни.

Самый ценный капитал вложен в человеческое существование, так звучит полная оценка человеческого капитала по утверждению Альфреда Маршалла. Он различал материальный и личностный капитал, но ко второму относил в основном расходы родителей на обучение детей.

Опираясь на то, что человек по своей природе является как физическим существом, так и общественным (социальным), то можно предполагать, что в

силу этого он является носителем как определенных индивидуальных способностей и талантов, которыми он владеет от рождения, которым наделила его природа, так и накопление общественных качеств жизнедеятельности и расходует для этого определенные физические, материальные и финансовые ресурсы.

Каждый человек с детства мечтает о выборе профессии. До наступления юношеских лет и окончания школы жизнь вносит в эти мечты свои коррективы. Окончены школьные годы и вот ты стоишь на пороге выбора: кем быть? Чем заниматься в жизни? Какую выбрать профессию? При этом понимаешь, что от этого выбора зависит твоя дальнейшая жизнь.

Выбранная профессия – это призвание, которое нужно мне не столько для получения материальных благ, сколько для осуществления своей мечты, которой стоит посвятить жизнь. Ведь работа в профессии должна приносить удовольствие, вдохновлять на саморазвитие и самопожертвование, на возникновение желания сделать свою жизнь и окружающий мир чуть-чуть лучше, нужнее и полезнее всем. В этом и заключается мой человеческий капитал.

Следовательно, человеческий капитал требует повышение внимания со стороны государства, общества, личности. Поэтому человеческий капитал – это не только научная абстракция, а реальный фактор человеческого развития/

## **ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОСТИ РЕСУРСОВ**

*Заступенко Егор*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Кузнецова А.П.*

Рассматриваемая тема «Инновационная деятельность в условиях ограниченности ресурсов» является очень актуальной на сегодня, так как наше общество поставлено перед фактом бесхозяйственного использования ресурсов (экономических, трудовых и финансовых) в результате выполнения программы структурной перестройки угольной промышленности. Тогда «бульдозер» реструктуризации шахт в родном крае похоронил под землёй миллионы тонн недобытого угля, техники и оборудования, разрушил инфраструктурные объекты стоимостью в миллиарды долларов, послужил причиной возникновения нелегальной угледобычи, как социального явления.

Поэтому данная проблема затрагивает жизненно важные вопросы современности:

– Как повернуть соотечественников по иной оси цивилизованного развития в связи с закрытием шахт?

– Как изменить вектор депрессии в шахтёрских городах Донбасса на вектор развития, сотрудничества, учёт взаимных интересов?

Цель работы: обоснование инновационной деятельности, путей её внедрения, направленных на активизацию и развитие региона.

Задачи: изучение теоретических основ инновационной деятельности, анализ передового опыта других стран по внедрению инноваций.

Объект исследования – процесс инновационной деятельности.

Предмет исследования – виды, формы и методы инновационной деятельности.

Для изучения этих вопросов использовались различные методы: поисково-исследовательский, кейс-метод, интервью, проектный; был проведен обзор литературных источников, которые позволили выработать главные направления инновационной деятельности в условиях ограниченности ресурсов.

В соответствии с международными стандартами «инновация» определяется как конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедрённого на рынке, нового или усовершенствованного технического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам:

должны обладать новизной;

удовлетворять рыночному спросу;

приносить прибыль производителю.

Логистика – главное направление инновационной деятельности в Донбассе, элемент оптимизации бизнес – процессов. Она обеспечивает процесс передвижения товаров или услуг от производителя к потребителю. Схема довольно простая: она делит процесс производства и реализации продукции на зоны. У каждого сегмента есть свои правила работы, часто – отдельные руководители. Но каждый процесс, так или иначе, затронут логистикой и полностью ей подчиняется.

Виды логистических подходов и методов для «оживления» городов родного края:

Эколого-архитектурная логистика – это комплекс процессов, связанных с активизацией бизнеса и предполагает осуществление рекультивации земель после закрытия шахт; реконструкции объектов промышленной архитектуры (шахт, общежитий, котельных, подстанций), расположенных в центре городов вдоль крупных магистралей. Цель – повышение уровня архитектурно-художественных особенностей, создание позитивного визуального вида городов, их имиджа, используя радикальный метод – ре-дизайн (превращение функционального объекта промышленной инфраструктуры в арт-объект). Это позволит изменить восприятие пространства в городах, совсем по-другому посмотреть на значение и роль подобных объектов, находящихся постоянно в поле зрения жителей и гостей городов Донбасса, создаст условия для развития туризма.

Логистика туризма. Донбасс имеет богатый гуманистический потенциал, историко-культурное наследие для развития познавательного туризма, что повысит заинтересованность жителей региона в их сохранении.

Экстремальный туризм, как индустриальное наследие городов Донбасса. Эти виды туризма будут способствовать формированию экологической



культуры и грамотности населения, что позволит открыть для всех новый образ Донбасса с редкостным ландшафтом высокого качества, повысит его авторитет, станет началом возрождения нравственности, объектом притяжения памяти, капитала.

Логистика транспорта. Сегодня производителям товаров становится экономически нецелесообразно заниматься вопросами их доставки, поскольку эту функцию более эффективно могут выполнять специализированные транспортно-логистические фирмы в логистических центрах. Донбасс имеет выгодное географическое положение – в центре транспортного коридора «Европа – Азия». Интеграция в эту транспортно-логистическую систему охватит комплекс логистических операций: интер- и мультимодальные перевозки, погрузка, разгрузка, складирование и сохранность грузов, их обработку (комплектование и консолидация) – это всё образует логистический продукт.

В результате повысится спрос на интермодальные (комбинированные) и транспортные услуги; минимизация транспортных издержек, адресность, надёжность, внедрение принципа «точно в срок!». От этого зависит себестоимость товара на полке, а также доход производителя.

Таким образом, внедрение логистики, как главного направления инновационной деятельности, создаст новую возможность для депрессивных городов Донбасса поднять свой экономический уровень, активизировать инвесторов, поступление в казну налогов от предпринимателей, предоставить населению новые рабочие места, «оживить» города родного края.

## ОБРАЗОВАНИЕ БУДУЩЕГО

*Зацаренко Дарья*

*МОУ «Шахтёрская гимназия»*

*Научный руководитель: Зацаренко И.А.*

Как четвертая индустриальная революция изменит образование? Чему всем нам придется учиться? И какой из навыков будет стоить дороже всего?

Образование традиционно считается очень консервативной сферой, но развитие технологий меняет наши представления о способах получения знаний и заставляет серьезно переосмыслить привычный подход к учебному процессу, что означает, что в будущем специалисты в области образования будут весьма востребованными.

Во-первых, в образовании начинают использоваться инструменты обучения с применением ИТ – онлайн-курсы, симуляторы, тренажеры, игровые онлайн-миры. Это дает новые возможности – ученики не просто усваивают необходимые знания, но и развивают умение работать с информацией. А также учатся входить в продуктивные состояния сознания, позволяющие лучше концентрироваться и решать сложные творческие и аналитические задачи. Например, состояние потока, когда человек полностью включен в

созидательный процесс и не испытывает тревоги насчет возможного успеха или провала.

Во-вторых, новые технологии позволяют сделать образование более индивидуальным. Больше нет необходимости подстраиваться под общие расписания и пожелания группы – теперь процесс обучения достаточно легко адаптируется к запросам конкретного ученика и его личным особенностям. Можно выбрать формат обучения и его темп, сконцентрироваться на очень узкой теме или наоборот, пройти необычную междисциплинарную программу.

Расстояние тоже больше не играет роли – курсы многих престижных вузов уже сейчас можно слушать онлайн из любой точки мира. В будущем дистанционные школы и университеты станут равноправной альтернативой традиционному очному образованию, а «электронные наставники» будут курировать учебный процесс и помогать студентам осваивать программу.

Все чаще будут использоваться игровые формы обучения, поскольку игра позволяет более эффективно осваивать изучаемый предмет.

В данной рассмотрены профессии, которые по мнению специалистов появятся на рынке труда после 2020 года.

*Координатор образовательной онлайн-платформы* - специалист внутри образовательного учреждения или в независимом образовательном проекте, который имеет компетенции в онлайн-педагогике и сопровождает подготовку онлайн-курсов по конкретным предметам, организует и продвигает конкретные курсы или типовые образовательные траектории, модерировать общение преподавателей и студентов в рамках курсов или платформ, задает требования к доработке функционала платформы. В некоторых российских вузах появились целые подразделения, отвечающие за эти функции – например, в МФТИ существует Лаборатория инновационных образовательных технологий, а в Высшей школе экономики — Центр развития образовательной среды. Это, в частности, позволило вузам разработать собственные онлайн-курсы для платформы Coursera. Развиваются и российские онлайн-платформы, например, «Универсариум» и «Eduson».

*Архитектор виртуальной реальности* – специалист, который проектирует решения, позволяющие учиться, работать, отдыхать в виртуальной реальности. Он разрабатывает софт и оборудование с учетом био- и психопараметров пользователя. Задача архитектора виртуальности – превратить информационные системы из эпизодических приложений в целые виртуальные миры.

В будущем виртуальная среда для человека будет такой же естественной, как физическое пространство городов, помещений, природы. Это может быть пространство, в котором человек отдыхает, посещает какие-то достопримечательности, музеи, рабочая обстановка или среда для расслабления и восстановления сил, лечения. Человек сможет выбирать нужную ему среду из коллекций, настраивать ее под себя. Такая среда сможет автоматически настраиваться под психофизиологическое состояние человека или под его предпочтения и задачи. При этом это сможет быть не просто образ какого-то помещения, а целостная сеть виртуальных сред, которая в итоге

воспринимается как единая система - виртуальный мир. Профессия Архитектор виртуальности находится на стыке различных областей знаний: дизайна и архитектуры среды, психологии, нейропсихологии и психофизиологии, программирования и математического моделирования, искусственного интеллекта.

Такие специалисты должны иметь творческое начало, понимать, чего хочет публика и чего ей не хватает в реальной жизни, а также отлично разбираться в анатомии, психологии, социологии.

*Тренер по майнд-фитнесу* (брейн-фитнесу) – это специалист, который создает программы развития индивидуальных когнитивных навыков (например, память, концентрация внимания, скорость чтения, устный счет и другие) в зависимости от особенностей психотипа и целей человека. Как известно, итоговое качество обучения зависит не только от объема знаний, но и от индивидуальных способностей к их качественному усвоению. Именно эти способности и должен развивать тренер по майнд-фитнесу. Кстати, при появлении искусственного интеллекта вопрос об обязательном развитии до максимума собственных возможностей может стать ключевым для выживания человечества как вида.

Мир меняется так быстро, что мы больше не сможем позволить себе пять лет изучать теоретические дисциплины, а потом еще какое-то время осваивать профессию за счет работодателя. Поэтому образование, особенно для учащихся вузов и взрослых, становится все более предметным и практико-ориентированным. А это значит, что акцент смещается с теории на реальные проекты учащихся, в том числе их стартапы. Кроме этого, развиваются формы, в которых студент может одновременно учиться и работать.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Зинченко Алина*

*МОУ «Школа № 76 города Донецка»*

*Научный руководитель: Скребкова Е.В.*

Сам трудовой коллектив является важнейшим мотиватором трудовой деятельности, фактором поддержки индивидуальных усилий работников, стимулирующей и творческой средой, в которой раскрываются индивидуальные способности работников. Эффективность совместной трудовой деятельности во многом определяется уровнем сплоченности трудового коллектива. Сплоченность характеризуется привлекательностью трудового коллектива для каждого его члена, желанием оставаться в его составе, а также развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций на основе взаимной поддержки и обмена опытом. Она проявляется в сработанности, ответственности и обязательности членов коллектива друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий. По своей направленности внутриколлективная сплоченность может быть:

- 1) положительной – функциональной, ориентированной на достижение целей;
- 2) отрицательной – дисфункциональной, направленной на реализацию целей социально-психологических групп или отдельных личностей, противоречащих целям всего коллектива.

Внутриколлективная сплоченность является важнейшей интегративной характеристикой коллектива, свидетельствующей об уровне его социального развития. Процесс сплочения трудового коллектива – это формирование и поддержание единства интересов, ценностей, поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности. Для определения уровня сплоченности трудового коллектива применяются следующие показатели: групповые индексы социометрического статуса и эмоциональной экспансии, коэффициенты оценки межличностных отношений в коллективе, коэффициенты фактической и потенциальной текучести, число случаев абсентеизма (прогулы, опоздания на работу и другие нарушения трудовой дисциплины), количество конфликтов и трудовых споров.

#### Методы и механизмы формирования сплоченного коллектива:

- Собрание, совещание – прекрасный способ налаживания контакта между членами коллектива. В большинстве случаев хватает одного консилиума за неделю. Следует предоставить возможность высказывания всему кругу присутствующих, в этом случае у коллег скорее сформируется осознание целостности команды.

- «Круглые столы» и практические занятия также имеют место быть, если среди коллег появляется какое-либо напряжение. Они дают возможность выискивать пути разрешения многих неурядиц в профессиональной деятельности, и каждый сотрудник имеет право высказаться.

- Мотивация также одобряется деятелями. В условиях наличия мотивации к труду процесс идет активнее. Это воспринимается как «игра за приз» в случаях необходимости достигать целей любыми средствами. Но поощрен должен быть весь коллектив, а не отдельный сотрудник, так как у остальных могут возникнуть сомнения в непредвзятости отношения руководителя. Деятельность, осуществляемая под воздействием общей мотивации, дает труженикам более четкое ощущение духа команды. Положительно сказывается занятие общим проектом, в этом случае есть и общая задача, и поощрение. По ходу групповой практики будут обучаться продуктивному взаимодействию и нахождению контакта с товарищами.

Главная задача руководителя – подбирать те методы и способы воздействия на подчиненных, которые позволили бы отследить добросовестное исполнение должностных обязанностей и функций. Отношения руководителя и подчиненных базируются на субъект – субъектной основе, успех достигается в процессе взаимодействия. Профессиональное общение строится на основе диалога, руководитель должен понимать, что новаторство гибнет там, где присутствует вера в единственно правильное решение, поскольку при таком подходе упускаются другие, возможно, лучшие варианты решений.

Поэтому он всегда должен быть готов не только выслушать, но и поддержать человека, высказывающего другой подход к решению проблемы.

Руководитель может оказывать влияние на подчиненных, пользуясь «мягкими методами» управления. В процессе руководства используются механизмы направленного и ненаправленного влияния. Механизмом направленного влияния являются убеждение и внушение. Механизм ненаправленного влияния – подражание и заражение:

1. Применяя метод убеждения, руководитель обращается к разуму и здравому смыслу людей, в этом случае подчиненные и руководитель равны в профессиональных знаниях и опыте, причем убеждать могут обе стороны, приводя обоснованные факты, тезисы и аргументы.

2. Использование внушения позволяет обращаться к эмоциям и чувствам людей, когда человек принимает сообщение без каких-либо оснований и доказательств, как бы на веру. Внушение эффективно, если у руководителя есть авторитет, он пользуется популярностью, уважением. Успешность внушения зависит от яркости и силы личности, умения руководителя «транслировать» энергию воли – передавать ощущение силы, авторитета, уверенности в себе.

3. Руководитель должен быть образцом для подражания, подчиненные, осознанно или нет, почти всегда перенимают стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе и даже манеру поведения, которые демонстрирует руководитель, что налагает на него высокую ответственность. Отсюда важный вывод – управлять творческим коллективом должен творческий руководитель.

4. Когда в коллективе создана команда единомышленников, действует метод заражения как процесс перехода эмоционального контакта от одного индивида к другому на психофизическом уровне контакта.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ**

*Зинченко Алина*

*МОУ «Школа № 76 города Донецка»*

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

В последние десятилетия резко увеличился объём информации в обществе вообще и информации, используемой на предприятии в частности. Кроме того, на больших предприятиях с большими оборотами продукции и численностью работников существует необходимость учёта и контроля большого объёма финансовой, производственной, кадровой, закупочно-сбытовой, маркетинговой информации. В связи с этим появляется необходимость создания автоматизированных систем сбора, обработки, хранения информации.

**Цель работы:** выявить основные тенденции в автоматизации бизнеса, управления, экономики.

Информационная технология (ИТ) — совокупность методов и способов получения, обработки, представления информации, направленных на

изменение ее состояния, свойств, формы, содержания и осуществляемых в интересах пользователей.

Цель информационной технологии — производство информации для ее анализа человеком и принятия на его основе решения по выполнению какого-либо действия.

Информационные технологии предназначены для снижения трудоемкости процессов использования информационных ресурсов [2].

Виды информационных технологий:

1. Технические средства (ПК, офисная техника, устройства внешней памяти, устройства обеспечения локальной сети и доступа в Интернет). Все эти средства являются инструментом управления массивами информации.

2. Программные средства (программные продукты ввода и обработки информации). К данной группе относятся операционные системы и программные продукты по непосредственному вводу и обработке информации. К общим ПП относятся общепринятые, стандартизированные программы, используемые преимущественно на всех предприятиях (Office, 1С, программы доступа в интернет и др.). К специальным программам относятся программные продукты, предназначенные для решения конкретных задач: обработки изображений, проектирования, моделирования и т. д. [5].

Автоматизация — один из способов достижения стратегических бизнес-целей, а не процесс, развивающийся по своим внутренним законам [3, с. 18].

Существуют специализированные инструменты для построения аналитических систем и систем поддержки принятия решений на всех уровнях управления предприятием (SAS, Oracle Express, Business Object и др.), а также интегрированные системы управления предприятием (SAP R/3, Oracle Application, BAAN и т. д.) [3, с. 19].

Основные методы автоматизации:

1. Использование облачных технологий. Основное отличие этого метода автоматизации — отсутствие в компании собственного сервера. Такие системы пользуются большой популярностью у представителей малого бизнеса, поскольку стоят значительно меньше, чем традиционный вариант.

2. Активная автоматизация инструментов маркетинга: внедрение CRM-систем, систем автоматизации контекстной рекламы и BI-систем.

3. Развитие технологий межмашинного взаимодействия. Зарождающийся тренд M2M — Machine to Machine — предполагает минимальное участие человека в тех процессах, где это возможно, поскольку усложнение бизнес-процессов и оборудования не всегда позволяет человеку адекватно оценивать и реагировать на изменение ситуации.

4. Применение инструментов big data. Еще один тренд развития автоматизации бизнес-процессов — внимание к большим данным и связанной с ними бизнес-аналитике. Востребованы крупными компаниями, поскольку для обработки больших данных требуется специализированное дорогостоящее оборудование.

5. Анализ данных в режиме реального времени. Системы автоматизации бизнеса будут эволюционировать в сторону обработки транзакций real-time, что приведет к полностью синхронизированным операциям.

Вывод: Современные информационные технологии должны облегчить процесс работы с информацией, циркулирующей на предприятии. На современных предприятиях практически вся работа с информацией автоматизирована, существуют специальные программы, позволяющие вести на компьютере бухгалтерский учёт, документооборот, маркетинговые исследования, проводить прогнозирование и стратегическое планирование, а также многое другое. Взаимодействие информационных технологий и бизнеса проявляется в следующем:

- 1) ИТ повышают эффективность и конкурентоспособность практически любого бизнеса;
- 2) в настоящее время весь бизнес перемещается в Интернет, поэтому любой компании надо иметь стратегию для новой реальности;
- 3) если у компании нет подобной стратегии — у неё нет будущего.

#### Список источников

1. Рагулин П.Г. Информационные технологии. Электронный учебник П.Г. Рагулин. — Владивосток: ТИДОТ Дальневост. ун-та, 2004. - 208 с.
2. Схиртладзе А.Г. Автоматизация технологических процессов: учебное пособие / А.Г. Схиртладзе, С.В. Бочкарев, А.Н. Лыков. — Ст. Оскол: ТНТ, 2013. — 524 с.
3. Автоматизация бизнес-процессов как необходимое условие эффективности компании [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/avtomatizatsija-biznesa.html>

## РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

*Зыченко Артём*

*МОУ «Средняя школа №103 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Семькина Т.И.*

Для людей всегда существовала мода на разные вещи: будь то одежда, музыка, интерьер дома и так далее. Вместе с этим появилась мода и на профессии, так например, в современном обществе, а особенно среди молодёжи, стало популярно выбирать профессию, связанную с государственной службой. Молодые люди особенно активно выражают свое желание занять государственные кабинеты. Это зачастую обусловлено тем, что молодёжь считает работу на государственной службе перспективной, прибыльной и интересной. Кроме того, в Конституции ДНР в главе 1, 2 статье говорится о том, что источником власти в Донецкой Народной Республике является её народ, а значит весь народ имеет право непосредственно участвовать в жизни своего государства и прежде всего это возможно работникам госслужбы.

Что же представляет собой работа на государственной службе? Сначала необходимо определиться с терминами, потому как многие люди путают понятие государственной службы. Некоторые полагают, что сотрудники предприятий, принадлежащих государству, или технические сотрудники, выполняющие свою деятельность в органах государственной власти, являются госслужащими. Но это не так.

Государственная служба — это профессиональная деятельность в аппарате государственного управления. В различных странах, как состав, так и функции госслужащих определяется по-разному. В частности, различия касаются принадлежности к госслужащим военных, сил поддержания порядка, служащих местных администраций, а также выборных политиков.

Государственный служащий — служащий, состоящий на какой-либо государственной должности и выполняющий непосредственно функции государственного характера. При этом он получает заработную плату из средств федерального или регионального бюджета. В нашей стране на государственной службе состоят: военнослужащие, служащие правоохранительных органов, государственные гражданские служащие. Самый популярный вид — гражданская государственная служба — сегодня привлекает много желающих посвятить себя ей.

Теперь перейдём к плюсам работы на государственной службе:

- Самый основной плюс работы на госслужбе это её — стабильность. Ни одно коммерческое предприятие не гарантирует вам того, что вы придёте на работу и вам не скажут: «Мы банкроты, а вы уволены»

- Следующий плюс это — полное соблюдение трудового законодательства. Например, можно уйти на больничный, особенно это актуально для молодых мам;

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

- Возможность карьерного роста, да, пусть и не быстрого, но всё же она присутствует;

- Премии, причём бывают регулярные премии;

- Относительно высокая заработная плата у сотрудников руководящих должностей;

- Оплачиваемый отпуск, который будет увеличиваться в зависимости от стажа работы;

- Кроме того, государственные предприятия обеспечивают работников социальным пакетом и различными льготами;

- Немаловажное значение имеет и престижность госслужбы. Чем выше статус государственного предприятия — тем выше и статус его работников.

К минусам государственной службы можно отнести следующие факторы:

- Из-за того, что работа на государственной службе сейчас популярна среди молодёжи, то имеется много претендентов на места госслужащих. Именно поэтому устроиться на неё довольно трудно, так как есть довольно



много хороших кандидатов. И сами госслужбы неохотно разглашают информацию о наличии свободных мест.

- Малая заработная плата для рядовых сотрудников;

- Низкая мотивация к работе. В бизнесе в качестве оценки работы сотрудников чаще всего выступает прибыль. В этом случае непонятно как оценивать качество работы и как мотивировать государственного служащего.

- Ненормированный рабочий день, который редко компенсируется в виде премий или дополнительных дней в отпуске. Именно из-за этого многие молодые сотрудники не выдерживают такой нагрузки и просто увольняются.

- Строгий надзор за всеми сотрудниками.

- Если в плюсах я упомянул отпуск, то теперь хочу сказать, что отпуск можно взять только тогда, когда начальство разрешит, дать тебе его частями, по необходимости могут вызвать из отпуска.

Возможно, мода на карьеру госслужащего пройдет. Когда ослабнет давление на бизнес, молодежь захочет податься в предприниматели; когда начнут финансировать науку - в ученые. Но пока госслужба - безусловный фаворит, особенно у самых молодых, активных и целеустремленных. И кто знает, может быть, когда они придут в кабинеты госслужащих, их энергия и ум что-то изменят к лучшему. Ведь не все причины стать госслужащими материальные: 30% желающих занять кресло в ведомственном кабинете считают, что на этом месте принесут людям пользу. Остается только надеяться, что хотя бы у части из них это получится.

Делая вывод о плюсах и минусах работы на государственной службе, я хочу выразить своё личное мнение: работать или нет на государственной службе вопрос неоднозначный. Да, для молодых и амбициозных это будет хорошим стартом карьеры, чтобы через какое-то время перейти в коммерческую организацию. Хотя, зарекомендовав себя на госслужбе, и получив первое повышение, возможно совсем не захочется искать новое место работы. Я считаю, что если у человека есть непреодолимое желание стать тем, кем он хочет (к примеру, госслужащим) то он не будет даже смотреть на минусы этой работы: он просто будет делать то, что ему нравится, что его изначально заинтересовало и привлекло в работе.

## **МОТИВАЦИЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Иванова Алина*

*ГПОУ «Горловский техникум пищевых технологий и торговли»*

*Научный руководитель: Живилова А.К.*

Ресурсы организации – это основные элементы экономического потенциала организации, которые используются для достижения конкретных целей. Виды ресурсов:

- материальные ресурсы – это материально-техническая основа организации;

– финансовые ресурсы – представляют собой совокупность денежных средств, которые формируются из собственных, заемных и привлеченных источников;

– трудовые ресурсы – это персонал организации;

– природные ресурсы – земельные, водные, лесные, минеральные, биологические ресурсы.

Основным видом в любой экономической системе трудовые ресурсы являются основной составляющей.

Персонал является важнейшим ресурсом организации, обеспечивающим ей устойчивое положение в экономике и в дальнейшем развитии.

Персонал - является активной составляющей частью ресурсов организации и ориентирован на ведущую роль в производственном процессе. Персонал создает продукцию, работы, услуги. От профессионального состава и структуры персонала зависит результативность деятельности предприятия. Труд работников предприятия должен быть продуктивным и эффективным.

Эффективность труда персонала достигается мотивацией и стимулированием труда работников.

Мотивация – это различные методы стимулирования, которые приводят к повышению эффективности деятельности трудового коллектива. Существуют типы трудовой мотивации:

1. Прямые виды мотивации. Обеспечивают заинтересованность в работе и в ее эффективности. Эта мотивация обеспечивается заинтересованностью человека в самореализации, признании его достижений. Конечная цель ее формирования – удовлетворенность собственными результатами.

2. Косвенная мотивация. Базируется на финансовой заинтересованности: уровне заработной платы, стоимости продукции. В этом случае труд обменивается в сознании человека на товары и услуги, которые он может получить.

3. Побудительные виды мотиваций. Определяются должностными обязанностями и социальными страхами. Желание человека сохранить рабочее место, продвинуться по служебной лестнице; угроза сокращения побуждают его к непрерывной трудовой деятельности.

Стимулирование труда – процесс внешнего воздействия на работника с целью повышения эффективности его труда и производства, который включает его потребности, интересы, желания, цели.

Виды стимулирования:

1. Материальные стимулы:

- денежные (заработная плата, премия, компенсация);
- неденежные (социальный пакет, условия рабочего места);

2. Нематериальные стимулы:

- нравственные (устная похвала, вынесение благодарности, награждение грамотами, медалями, орденами, помещение фотографии на Доску (занесение в книгу) почета, присвоение различных званий, благодарственные письма в семьи работников, формирование высокого общественного мнения по поводу достижений в труде)

- творческие (возможность проявить свой творческий потенциал, как вариант корпоративные КВН, выступления и т.д, или же новые творческие подходы в трудовой деятельности);

- социальные (самоутверждение, стремление занимать определенное общественное положение, возможность участвовать в управлении производством, трудом и коллективом, принимать решения, в перспективах продвижения по социально-профессиональной лестнице, в возможностях заниматься престижными на сегодня видами труда);

- социально-психологические (причастность к делам трудового коллектива, принадлежность к нему способствуют удовлетворению потребностей человека в стабильности и устойчивости своего существования).

К основным задачам системы стимулирования можно отнести:

1. Повышение производительности труда;
2. Рациональное использование рабочего времени и других ресурсов;
3. Повышение управляемости предприятия;
4. Снижение текучести кадров;
5. Предотвращение нежелательных действий работников;
6. Повышение удовлетворенности работников своим трудом.

При разработке системы мотивации персонала, необходимо основываться на фундаментальных принципах известных на сегодняшний день теорий мотиваций. Менеджеры предприятия должны адаптировать или разработать собственную систему оценки и мотивации персонала, учитывающую специфику деятельности предприятия и особенности мотивации его персонала.

Исторически сложившийся еще в давние времена подход к мотивации получил название метода «кнута и пряника». Всех, кого можно заставить работать с помощью кнута, то есть под угрозой наказания, следует мотивировать именно так. Там же, где наказывать опасно или невозможно, следует использовать поощрение. В средних ситуациях следует комбинировать поощрения и наказания. Это отчетливо видно на примере различия методов мотивации в античном обществе или в средние века. Если подданные сословия зачастую работали из страха перед наказанием, то воины и феодалы служили за награды или привилегии.

Задача системы мотивации - развернуть энергию сопротивления коллектива в направлении интереса предприятия. Для этого нужно покупать у людей не время, платя им фиксированную зарплату, а результат их деятельности.

Я считаю, что система мотивации должна корректироваться и доводиться до сведения каждого сотрудника. От этого зависит, станет ли предлагаемая система мотивирующим или демотивирующим фактором.

Думаю, что основным видом мотивации является стремление к самореализации, и материальная заинтересованность.

Стимулирование тесно связано с мотивацией. Считаю, что основным видом стимулирования работы является заработная плата, которая должна выполнять свои функции (стимулирующую и восстановительную).

Правильно организованные мотивация и стимулирование труда работников является основным условием повышением эффективности. Сама эффективность характеризуется производительностью труда.

Более 100 лет назад организатор изменения экономического и политического строя В. И. Ленин выдвинул тезис: «Производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя, и это будет достигнуто там и тогда, где и когда появляется заинтересованность каждого работника в повышении и производительности эффективности труда». Результат труда достается не только каждому работнику в виде заработной платы, премии, похвалы, но и всему обществу в целом.

Результаты деятельности любого предприятия зависят от эффективности труда работников, что в значительной степени обеспечивается качеством управления трудовыми ресурсами, умелого использования стимулов к труду, четко сформулированной мотивацией.

Все это вместе обеспечивает эффективное использование трудовых ресурсов.

Список источников:

1. Смирнов В.И. Общая педагогика / В.И. Смирнов. - М.: Педагогическое общество России, 1999. - 416 с.
2. Станкин М.И. Профессиональные способности педагога / М.И. Станкин. - М.: Флинта, 1998. - 258 с.
3. Сухомлинский В.А. Методика воспитания коллектива / В.А. Сухомлинский. - М.: Просвещение, 1981. - 192 с.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Иванова Анастасия*

*МОУ “Школа №63 города Донецка”*

*Научный руководитель: Пархоменко С.Н.*

В современных условиях одной из главных задач становится формирование сплочённых трудовых коллективов, которые способны решать возникшие перед организацией проблемы. Сам трудовой коллектив является важнейшим мотиватором трудовой деятельности.

Коллектив-это группа людей, связанных устойчивой; совместной и общественно полезной деятельностью, которая предлагает наличие единых целей. Звеном общественной структуры являются трудовые коллективы.

Трудовой коллектив-это организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей. Характеристика трудового коллектива- единство целей его деятельности, которые вытекают из общественных потребностей и интересов.

Трудовой коллектив-это социальная категория и одновременно средство достижения целей. Если цели ясны и понятны членами трудового коллектива, то они его сплачивают. Конечно, общность целей не устраняет некоторых

разногласий среди членов трудового коллектива, потому что люди различаются жизненным опытом, характером, уровнем образования и другими личными признаками. Ещё одна характеристика определяющая понятие трудового коллектива- его структура, функции, процедуры общения и др.

Трудовой коллектив - это не просто совокупность людей, а сложное образование с внешними и внутренними связями, оформленными и неоформленными отношениями, которые определяют идеологию и психологию.

В трудовом коллективе в совместном труде обеспечивается единство и сочетание интересов общества работодателя и работника. Они признаны приумножать материальные и духовные богатства страны, рационально использовать имеющиеся ресурсы, проявлять заботу о коллективе, об улучшении условий труда, быта и отдыха, членов коллектива.

У всех трудовых коллективов есть общие свойства:

1. Наличие общих целей, единство интересов;
2. Организационная оформленность в рамках социального института;
3. Общественно- политическая значимость деятельности;
4. Отношения сотрудничества и взаимопомощи;
5. Социально- психологическая общность членов коллектива;
6. Управляемость;
7. Наличие чётко обозначенной структуры взаимодействий и определённого круга обязанностей, прав и задач.

Функции трудового коллектива:

1. Управление производством (органы коллективного управления, общественные организации, выборные органы, участие работников в управлении);
2. Целевая (производственная, экономическая) экономическая деятельность;
3. Воспитательная (социально-психологическое воздействие; воздействие через органы управления);
4. Стимулирования трудового поведения и ответственности к профессиональным обязанностям;
5. Развитие коллектива - совершенствование умений коллективной работы;
6. Поддержка изобретательства и рационализаторства.

Сплочённость коллектива - важная социальная характеристика. Коллективная сплочённость представляет собой единство трудового поведения членов коллектива (общность интересов, ценностей и норм поведения). Сюда можно включить сработанность членов коллектива, ответственность и обязанность друг перед другом, согласованность действий и взаимопомощь.

В процессе сплочения происходит единство интересов и норм трудового поведения. А результатом процесса сплочения трудового коллектива- единство мнений, тяготение работников друг к другу, помощь и поддержка.

Ключевым моментом в создании сплочённого коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно

профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия.

Сплочение трудового коллектива зависит от развития требований, предъявляемых ему. Методы сплочения трудового коллектива укладываются в определенный цикл.

Первая стадия- этап становления. Простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями, задачами и идейной направленностью.

Вторая стадия - взаимоадаптация. Формирование единых установок поведения членов коллектива. Установки формируются двумя способами: под воспитательным воздействием руководителя и путём самоадаптации, в результате подражания идентификации.

Третья стадия- консолидации, сплочения коллектива, этап зрелости. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества.

Четвёртая стадия- перспектива развития. Максимальный уровень требовательности каждого члена коллектива к себе. Требования становятся с их активностью. Создаётся здоровый морально- психологический климат.

Большую роль в формировании и сплочении трудового коллектива играет стиль руководства. Руководитель должен учитывать, что его работники обладают различными характерами, различной общеобразовательной подготовкой, различными социально- психологическими качествами. Это требует от руководителя умения выбрать способы воздействия на человека в зависимости от его характера, специфики деятельности.

Эффективный метод сплочения коллектива - привлечение сотрудников к изобретательству и управлению делами производства. Сближает людей также культурные мероприятия, спорт и др.

Формирование и сплочение трудового коллектива ведёт к повышению работоспособности.

Коллектив уже сам по себе мощный стимул трудовой активности, приносящий удовлетворение своим членам и создаёт творческую атмосферу.

## **МАРКЕТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ**

*Игуменцева Анастасия*

*МОУ "Школа № 150 города Донецка"*

*Научный руководитель: Кобец С.А.*

Для отечественных предприятий становится особенно важным нахождение эффективных способов, методов и каналов продвижения товаров и услуг на рынок, в том числе внешний. Обеспечить данное направление поможет профессионально организованный комплекс маркетинговых коммуникаций. Однако, процесс их внедрения в деятельность предприятий идет неравномерно и поэтому как стратегия управления маркетинг практически не получил должного внимания в сфере производства. В этих условиях значение коммуникационной функции маркетинга растет, а вопрос эффективности

использования потенциала коммуникационного инструментария становится наиболее острым.

ООО «Финфорт-Принт» – рекламное агентство полного цикла, оказывающее полный спектр рекламно-информационных услуг – от создания идеи до сдачи заказа «под ключ». Рекламное агентство сдает заказы в кратчайшие сроки и оптимизирует затраты.

Поскольку штат агентства включает 23 чел., а доля, принадлежащая физическим лицам в уставном капитале, составляет 100%, то ООО «Финфорт-Принт» имеет статус малого предприятия.

В географическом аспекте деятельность агентства в основном осуществляется в г. Донецке, рекламный рынок которого четко сформирован и представлен практически всеми направлениями рекламы: наружная реклама, радио, ТВ, печатные СМИ.

ООО «Финфорт-Принт» использует следующие инструменты по узнаваемости продукции и бренда: система скидок; печатная продукция (брошюры, календари, визитки); рекламные ролики на телевидении и радио; участие в работе различных мебельных выставках, ярмарках; интерактивное продвижение: глобальная сеть Интернет, сообщения на телефоны покупателей; PR методы: пресс-релизы, отправка почтовых открыток клиентам;

Основой стратегии развития ООО «Финфорт-Принт» является диверсификация его деятельности на смежных сегментах рынка рекламных услуг с использованием сотрудничества с ведущими фирмами, которые предоставляют рекламные услуги.

Наличие большого спектра рекламных услуг, высококвалифицированного и опытного персонала, большого количества постоянных клиентов и налаженной сети, дает предприятию преимущества на рынке. Отличительными плюсами агентства являются качество, сроки и цены на оказание рекламных услуг.

Проведен анализ рекламной деятельности ООО «Финфорт-Принт», вследствие чего выделены недостатки, касающиеся количества складских помещений, численности кадров, уровня мотивации сотрудников, качества планирования рекламной деятельности.

По результатам проведенного исследования были разработаны теоретические положения и практические рекомендации по улучшению системы маркетинговых коммуникаций ООО «Финфорт-Принт».

К рекомендуемым коммуникационным мероприятиям относятся:

1. Подготовка пресс-релизов для освещения технической новации в рекламной деятельности.

В первую очередь необходимо представить все преимущества для потенциальных покупателей; для специализированных рекламных изданий подготовить статью о проведенных исследованиях. Эти статьи можно подкреплять комментариями известных в зарубежных странах ученых, которые являются «лидерами мнений» в своей отрасли. Эти же статьи необходимо распространить по сети Интернет, объявления выставить в новостях на собственном сайте и на сайтах партнеров.

2. Построение рекламной стратегии в соответствии с инновационностью продукции.

Для реализации этого направления можно использовать рекламные обращения - информативные и интересные для целевой аудитории, четко выделены преимущества новых изделий: их экономические и технические данные. Медиаканалами для этих рекламных блоков необходимо выбрать: рассылку по базе клиентов через Интернет и распечатанных материалов по почте, специализированные журналы с подкреплением PR-статей в них, интернет-баннерами на популярных сайтах в Интернете

3. Проведение выставочной деятельности при выходе на зарубежный рынок.

Выставочная деятельность в выходе на зарубежный рынок с рекламной продукцией является очень важной, ведь именно на выставке можно наглядно изобразить различия разработанных методов рекламы, сравнить их с конкурентами и выделить сильные стороны для дальнейшего правильного построения системы маркетинговой коммуникации.

Правильно сформированная информационная коммуникация ООО «Финфорт-Принт» позволит не только правильно позиционировать свои изделия, но и улучшить свой имидж как новатор и прогрессивный производитель рекламных услуг.

Таким образом, ООО «Финфорт-Принт» повысит свой имидж и конкурентоспособность на рынке рекламного бизнеса, что положительно скажется на его деятельности.

## **СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Ионичев Андрей*

*ГПОУ «Харьковский технологический техникум»*

*Научные руководители: Прудченко Н.П., Лозовой М.Ф.*

В условиях современной экономики вопросы управления человеческими ресурсами остаются актуальными, и особую популярность приобретают направления развития человеческих ресурсов, поскольку меняется отношение к персоналу в процессе достижения целей предприятия, и персонал рассматривается как стратегически важный ресурс, обеспечивающий предприятию дополнительные конкурентные преимущества. В этих условиях возникает необходимость формирования системы развития человеческих ресурсов, которая будет способствовать целостному и комплексному решению проблем развития персонала.

Объектами системы развития являются сотрудники организации. Предметом развития в системе являются компетенции сотрудников, которые определяются как совокупность знаний, умений, навыков и стереотипов поведения. Главными стратегическими кадровыми задачами становятся оценка эффективности деятельности персонала и его обучение. Эффективная система



обучения — это та система, которая достигла поставленных целей и результаты которой можно измерить в соответствующих единицах.

Обученный персонал — такое же конкурентное преимущество как, например, качественный сервис или широкий ассортимент производимой продукции. Чтобы обучение было эффективным, оно должно быть системным и включать наряду с обучением и оценкой схемы адаптации для новых сотрудников, группы кадрового резерва, систему предоставления развивающей обратной связи, контролируемые возможности применения полученных навыков и карьерного роста. Это также позволит сформировать мотивацию на обучение у персонала и внедрить такое изменение, как обучение, более безболезненно для организации [1].

Методами выявления потребности в обучении являются: оценка кадровой информации о работниках, аттестация, анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации, наблюдение за работой персонала, анализ проблем, мешающих эффективной работе, сбор и анализ заявок, предложения работников, организация работы с кадровым резервом и планирование карьеры [2].

Для того, чтобы быть эффективным, обучение обязательно должно иметь правильные долгосрочные цели и быть сопряженным с основными бизнес-процессами организации. Процесс развития персонала, несомненно, является таким же бизнес-процессом, как, например, процесс маркетингового исследования или процесс продажи. Показателем правильно поставленной цели обучения персонала является связь каждого учебного модуля с конечной целью деятельности предприятия и с измеримым результатом деятельности персонала.

Обучение персонала является одним из актуальных вопросов в области управления персоналом, стоящих перед руководством не зависимо от того, на какой стадии существования находится предприятие.

Система обучения персонала – набор мероприятий по повышению квалификации сотрудников, позволяющих им качественно выполнять свои функции и задачи. Обучение осуществляется по двум направлениям: профессиональная подготовка и переподготовка; обучение в области обеспечения качества продукции или услуг [3].

Для эффективной реализации системы развития человеческих ресурсов должна быть разработана концепция развития человеческих ресурсов организации, которая включает:

- структуру системы развития с указанием ее роли и места в общей системе управления человеческими ресурсами (связь с процессами отбора, адаптации, оплаты труда, материальной и нематериальной мотивации, оценки);
- целевую аудиторию (управленческий состав, кадровый резерв, подразделения и отдельные сотрудники);
- цели и задачи развития (соответствие стратегическим целям компании, задачам отдельных подразделений, планы индивидуального развития сотрудников);

- ответственных за развитие лиц (HR-менеджер, руководители подразделений — некоторые из них могли выступать в роли внутренних тренеров);
- направления и методы развития (согласно потребностям и возможностям);
- расчет бюджета на развитие;
- составление плана и графика обучения на год и планов личного развития сотрудников;
- разработку документации, регламентирующей процесс обучения [4].

Разработка системы обучения человеческих ресурсов предприятия будет способствовать его переходу на новый уровень развития, на новый этап своего жизненного цикла – обучающейся (развивающейся) организации. При этом важным является поведение самих работников, которое может регулироваться в процессе управления их жизненным циклом, обеспечивая правильный выбор форм и методов развития в зависимости от этапа жизненного цикла.

Таким образом, система развития человеческих ресурсов как основной подсистемы системы управления человеческими ресурсами предприятия предполагает разработку двух ключевых направлений – подсистем обучения и карьеры, при этом учитываются функции разных субъектов в процессе развития человеческих ресурсов, методы развития, оценка эффективности процессов развития и методическое обеспечение, которое находит отражение в методике разработки стратегии развития человеческих ресурсов и методике управления жизненным циклом сотрудников.

#### Список источников

1. Колесникова, К. Формирование системы обучения персонала / К. Колесникова [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1730>
2. Либерова, Т. Как построить современную и эффективную систему обучения персонала компании? / Т. Либерова. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.p-podhod.ru/statyi/14-2010-01-22-04-10-19.html>
3. Стефенсен, П. Как создать программу развития персонала / П. Стефенсен [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.callcenter.telecontact.ru>
4. Управление персоналом: правила и концепции [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/>

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

*Иркиенко Дарья*

*МОУ «Средняя школа № 21 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Калита Н.М.*

В современных условиях искусство управления людьми становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Именно поэтому в последние

года так вырос интерес к такой сфере психологии, как мотивация персонала, составляющей значительную часть концепции управленческой науки. Незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит отрицательные результаты предприятиям.

Люди привыкли искать причины своих жизненных и рабочих проблем: это - ближайшие коллеги по работе, начальники, подчиненные, разделение труда, атмосфера, способ управления, неразумная политика правительства и множество других факторов. Многие из нас тратят так много времени на объяснение эффективности своей работы или нежелания работать, что в течение этого времени при его правильном использовании можно было бы достичь значительно более высокой мотивации, как собственной, так и ближайшего окружения.

Стимулирование персонала подразумевает воздействие внешних факторов, которые поощряют и побуждают работников к дальнейшей деятельности. С помощью приемов стимулирования можно повысить мотивацию персонала, однако прямо повлиять на мотивацию невозможно, поскольку она связана с чувствами и переживаниями самого сотрудника.

Теория мотивации по А. Маслоу заключается в том, что долг руководителя заключается в тщательном наблюдении за своими подчиненными, своевременном выяснении активных потребностей, которые движут каждым из них, и принятие решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников.

С помощью мотивации персонала руководители стремятся:

- повысить эффективность работы отдельного сотрудника и коллективного труда;
- стимулировать повышение квалификации персонала;
- удержать постоянный штат сотрудников и исключить текучесть кадров;
- обозначить цели и ориентировать персонал на достижение результатов в заданные сроки.

Стимулирование имеет различную классификацию форм:

- принуждение (замечание, выговор, перевод на другую должность, увольнение с работы);
- материальное поощрение;
- натуральное поощрение (покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля);
- моральное поощрение (стимулы, направленные на удовлетворение духовных и нравственных потребностей человека: благодарности, публикации в прессе);
- самоутверждение (публикация книги, авторское изобретение);
- патернализм (забота о работнике) - дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха.

Общая система мотивации персонала строится на нескольких базовых принципах:

1. Постепенность. Сразу вознаграждать работников премиями в крупных размерах нецелесообразно. У сотрудников постоянно формируется новый порог ожиданий, поэтому чтобы сохранить заинтересованность на следующем этапе мотивации, премии придется повышать, что приведет к лишним расходам компании.

2. Ощутимость. Вознаграждение в любом виде должно быть значимым и напрямую зависеть от должности и достижений сотрудника.

3. Доступность. Помогает выбирать понятные каждому сотруднику способы мотивации и стимулирования. Различные подходы к мотивации должны быть обоснованы с учетом стажа, должности, объемов работы и других аспектов.

4. Комплексность. Учет разнообразных теорий мотивации и такой подход, который чередует или объединяет несколько видов материальных и нематериальных вознаграждений.

5. Своевременность. Важность временного фактора. Лучше сразу отметить заслугу персонала любым способом, затягивать момент не рекомендуется.

Наряду с положительным методом мотивации всё еще встречается способ мотивации сотрудников, который базируется на отрицательном воздействии. Это означает, что за любое неправильное действие или неэффективность работы выписывают штрафы, грозят уменьшением заработной платы и увольнением. Однако «негативный» метод постепенно уступает место практикам, ориентированным на поощрение и другие позитивные методы мотивации.

Необходимо понимать, что мотивационный процесс каждого конкретного человека уникален и не на сто процентов предсказуем. Мотивационная структура отдельных людей различна, так же как различны степень влияния одинаковых мотивов на различных людей и степень зависимости действия одних мотивов от других. И для того, чтобы эффективно управлять, руководитель должен, в первую очередь, попытаться выяснить, что же движет его сотрудниками, ради чего они готовы работать и достигать целей организации.

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ**

*Ищенко Анна*

*ГПОУ «Снежнянский горный техникум»*

*Научный руководитель: Муфтиева Т.Д.*

Актуальность изучения особенностей профессиональной группы менеджеров вызвана постоянными изменениями в содержании труда современных руководителей.

Становление профессии менеджера началось на рубеже XVIII и XIX веков. Из многих существующих сегодня определений понятия «менеджер» наиболее удачным является определение О.Виханского: «Менеджер – это член

организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи» [2, с. 165]

Менеджер по персоналу - профессия на сегодняшний день весьма востребованная во всем мире. 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.

Менеджера по персоналу иначе называют кадровым менеджером или на современный манер – HR-менеджером. Human Resources – в переводе с английского – «человеческие ресурсы». И именно ими управляет такой специалист. Иными словами, он занимается формированием кадровых ресурсов и кадровой политики компании.

HR-менеджер относится к категории руководителей среднего или высшего звена и является очень важным для развития компании стратегическим управленцем. Во многом именно от того, какой персонал он подберет, как его обучит и будет мотивировать, зависит эффективность работы компании.

Менеджеры работают с людьми, это их основной ресурс, поэтому в сферу подбора персонала стоит идти тем, у кого хорошо развиты коммуникативные навыки, и кто любит общаться с людьми. За день менеджеры проводят несколько интервью – как личных, так и по телефону, отвечает на множество звонков и писем. Ярко выраженный интроверт в такой ситуации вряд ли будет чувствовать себя комфортно.

Выбирая профессию рекрутера, нужно понимать, что грань между буднями и выходными будет очень тонкой, а о рабочем дне с 9 до 18 лучше даже и не мечтать. Кандидаты, которые работают и рассматривают предложения о смене места работы, часто предпочитают интервью в нерабочее время, поэтому рекрутер должен быть готов к тому, что такие встречи могут проходить рано утром или вечером. Бывают случаи, когда он встречается с важным кандидатом в выходные дни, ну а телефон у него не умолкает даже в отпуске.

Хотя считается, что подбор персонала – женское занятие, в рекрутменте работает много мужчин. Все зависит от личных качеств. Стрессоустойчивость, гибкость по отношению к изменениям, умение находить подход к разным людям – обязательные качества рекрутера. Пригодится ему и чувство юмора. Ситуации в работе возникают разные, и к некоторым нельзя относиться иначе как с улыбкой, а уместная шутка может помочь разрядить атмосферу и помочь кандидату справиться с волнением во время интервью.

Нами был проведен анализ состояния заинтересованности кадров в Донецкой Народной Республики. В результате, мы видим, что наблюдается повышение востребованности данной профессии. Однако большинство малых и крупных организаций нашей Республики, которые хотят иметь действительно квалифицированных работников до сих пор не прибегают к услугам данных специалистов.

Если сотрудники компании будут подобраны правильно, их постоянно будут мотивировать и направлять в правильное русло, результат не заставит вас ждать. Ведь часто на предприятиях не хватает именно такого человека, руководитель, как правило занят совсем другими делами и обязанностями. Инновации всегда привлекают внимание людей, не только тех, кто будет сотрудничать с HR-менеджером, но и он сам будет заинтересован своей работой.

У начинающего рекрутера в кадровом агентстве карьера может развиваться по следующему сценарию: консультант, старший консультант, руководитель практики, директор по развитию бизнеса. Часто успешные рекрутеры не проходят весь этот путь, а уходят в свободное плавание – начинают работать как фрилансеры или создают свои собственные компании. Что бы ни говорили, но настоящий рекрутер – это и HR-профессионал, и продавец, и предприниматель, поэтому такой ход развития событий вполне закономерен.

Рекрутмент сложен и интересен. Эта профессия связана с огромными объемами информации, она заставляет вас встречаться с интересными людьми – и постоянно развиваться!

#### Список источников

1. Вайншток С.М. Социальная роль руководителя в системе организационно-управленческих процессов отраслевых структур: дис. д-ра социол. Наук / С.М. Вайншток. – М., 2002. – 320 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экномистъ, 2006. – 283 с.
3. Вяткина Н.В. Профессия «Менеджер»: ретроспективный анализ социологического подхода / Н.В. Вяткина // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки, 2015. - № 2.
4. Овчинникова С.В. Культура бизнеса менеджеров: теоретические понятия и сущность / С.В. Овчинникова // Актуальные проблемы психологического знания, 2012. – № 3.

## **ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ НА РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Ищенко Кирилл*

*ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Малетова Т.С.*

Инновационное развитие невозможно без модернизации и развития транспортной инфраструктуры. На сегодняшний день транспортная проблема является одной из важнейших для всех городов Республики и продолжает обостряться. В городах растет экономика услуг, связанная с современным образом жизни. По этой причине меняются мобильность и транспортные связи, возникают транспортные проблемы, основными из которых на современном этапе развития транспортных систем крупных городов являются: рост уровня

автомобилизации населения, увеличение интенсивности использования индивидуально транспорта, снижение эффективности городского пассажирского транспорта, увеличение потребности жителей города в перемещениях.

Объектом исследования является городской пассажирский транспорт Донецкой Народной Республики.

Предмет исследования - влияние инновационных решений на транспортные услуги Донецкой Народной Республики.

Основной целью функционирования городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики являются перевозки населения с минимальными затратами времени и денежных средств на поездку, высоким комфортом и минимальной себестоимостью работы транспортных предприятий. То есть минимизация времени поездки и затрат на нее, а также комфорт — являются основными приоритетными целями внедрения инноваций.

Значимым решением в развитии транспортных услуг Донецкой Народной Республики является выпуск пассажирских автобусов, основанные на базе ПАЗ, которые получили название «Донбасс». Выпуск своих автобусов, и тем самым обновление автопарка внутригородских пассажирских перевозчиков положительно влияет на качество предоставления транспортных услуг в Республике.

Что касается понятия инновации, то методология их системного описания в условиях рыночной экономики базируется на международных стандартах. В соответствии с международными стандартами под инновацией понимается конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам.

На данный момент в Донецкой Народной Республике вопросом инноваций транспортных услуг занимается Отдел инноваций и государственного заказа Министерства Транспорта Донецкой Народной Республики. Основными задачами которого является: формирование и реализация государственной инновационной политики в сфере транспорта; организация и обеспечение реализации внедрения инновационных проектов и программ в сфере транспорта; организация деятельности по развитию информатизации и автоматизации систем управления транспортно-комплексом и т.д.

В настоящее время инновационный фактор становится решающим условием устойчивого развития транспорта Донецкой Народной Республики, так как государство является молодым и требует принятия инновационных решений для развития Республики в целом.

Подводя итог, можно сказать, что в настоящее время на территории Донецкой Народной Республики ведутся боевые действия, что негативно сказывается на функционировании транспортной отрасли. Основными проблемными вопросами, являются: разрушенная транспортная инфраструктура; острая нехватка квалифицированных кадров; отсутствие в

полном объеме нормативно-правовой базы; изношенный подвижной состав железнодорожного транспорта; отсутствие обоснованной тарифной политики железнодорожного транспорта и т.д.

Для решения вышеуказанных проблем, Министерством транспорта Донецкой Народной Республики:

- 1) Восстанавливается разрушенная транспортная инфраструктура.
- 2) Обеспечивается транспортное сообщение жителей Республики.
- 3) Разрабатывается и совершенствуется нормативно-правовая база транспорта.

Несмотря на непрекращающиеся боевые действия, в качестве вектора дальнейшего развития транспорта и всей его инфраструктуры выбрана ориентация на Российскую Федерацию. Ориентация в перспективных направлениях пассажиропотоков и грузопотоков, в адаптации нормативно-правовой базы, технических регламентов к требованиям Российской Федерации. Такая ориентация предполагает определение инновационных перспектив развития транспортной отрасли.

Таким образом, по мере дальнейшего развития Республики, расширения ее внутренних и внешних транспортно-экономических связей, роста объемов производства и повышения уровня жизни населения, значение транспорта и его роль как системообразующего фактора будут только возрастать. В этих условиях перед Министерством транспорта стоит задача дальнейшего формирования стратегических инновационных направлений развития транспорта на базе всестороннего анализа современного состояния и проблем развития транспортной системы в тесной взаимосвязи с общими направлениями и масштабами социально-экономического развития Республики.

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ДОНБАССА**

*Кадомцев Юрий*

*ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»*

*Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Важной составной частью социального и экономического потенциалов региона является его трудовой потенциал, представляющий собой совокупную рабочую силу и совокупную общественную способность населения к труду.

Чтобы определить, какой трудовой потенциал сосредоточен на данном этапе развития Донбасса, необходимо понять, каким он был до начала боевых действий. Вначале 2014 г. в регионе по данным статистики трудовые ресурсы составляли 2,2 млн. человек. По данному показателю Донецкая область превышала население некоторых небольших государств. На это повлияли следующие факторы: высокий уровень рождаемости в регионе, превышение численности городского населения над сельским, высокий уровень урбанизации на территории Донбасса, разветвленная инфраструктура профессиональных учебных заведений. При этом можно было найти специалистов любого профиля и квалификации.



Для уточнения приоритетных направлений развития экономики молодой Донецкой Народной Республики (ДНР) необходимо использовать те трудовые ресурсы, которые продолжают жить и работать на ее территории, а людей трудоспособного возраста, которые не могут найти работу по своей специальности необходимо привлечь к переквалификации и использовать в других сферах деятельности республики. Например, в данное время в ДНР сложно найти работу в сфере угледобычи, в результате чего в республике насчитывается не менее 50 тысяч уже бывших шахтёров. Также тяжело найти работу страховым агентам, банковским работникам, т.к. данные сферы деятельности сократили свои объемы или вообще прекратили деятельность.

Общее сокращение трудового потенциала ДНР оценивается в пределах 30-40%. По состоянию на начало 2018 г. в республике по данным статистики трудовые ресурсы составляют 1,32 млн. человек, что составляет 65% от довоенного показателя по всей области. Также следует отметить, что если до войны на Донбассе проживало много молодёжи, то с первыми разрядами снарядов практически все молодые семьи с детьми, студенты и другие люди трудоспособного возраста выехали, вернувшись обратно далеко не в полном составе. Сегодня ситуация с молодёжью в ДНР несколько улучшилась, однако не стоит забывать, что средний возраст экономически активного населения в результате боевых действий также сдвинулся в сторону общего увеличения. Также не стоит забывать и о высоком уровне смертности, что является одним из наиболее негативных факторов, влияющих на развитие трудовых ресурсов в ДНР.

По данным Республиканского центра занятости ДНР [1] проведен анализ популярных профессий при поиске работы, и его результаты представлены на рисунке 1.

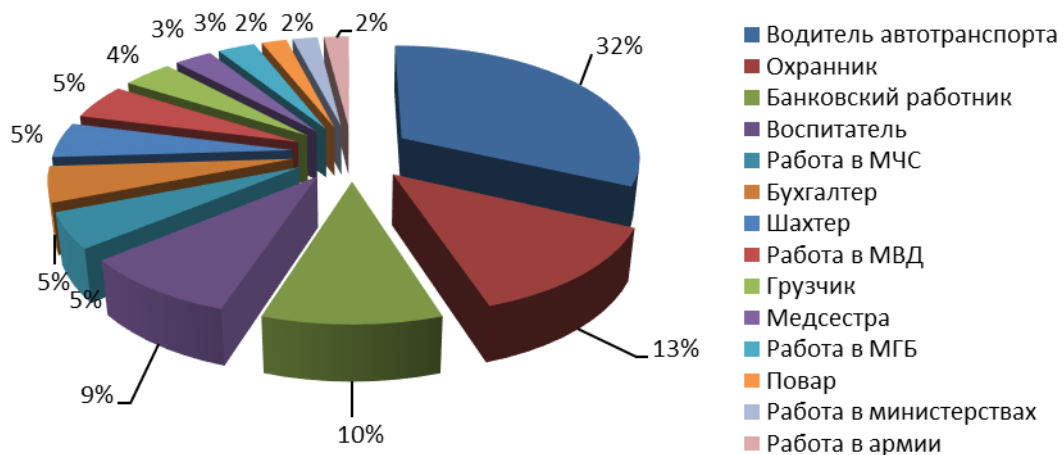


Рисунок 1. Анализ популярных профессий при поиске работы в ДНР на начало 2018 г.

Как показал рисунок 1, самая популярная профессия водителя автотранспорта - 32 %, на втором месте по популярности – работа охранником – 13 % , немного меньше удельный вес имеет специальность

банковского работника – 10% и воспитателя – 9%. Многие жители ДНР стремятся устроиться в МЧС, МВД, МГБ, армию ДНР и другие силовые структуры. Такая тенденция понятна и подтверждает тезис о том, что вступление в ряды ополчения для немалой доли мужчин Донбасса стало единственным выходом из ситуации невозможности трудоустройства и отсутствия иных источников пропитания своей семьи.

Также был проведен анализ информации о вакансиях, поданных в центры занятости ДНР по состоянию на 28.02.2018 г. [1], который представлен на рисунке 2.

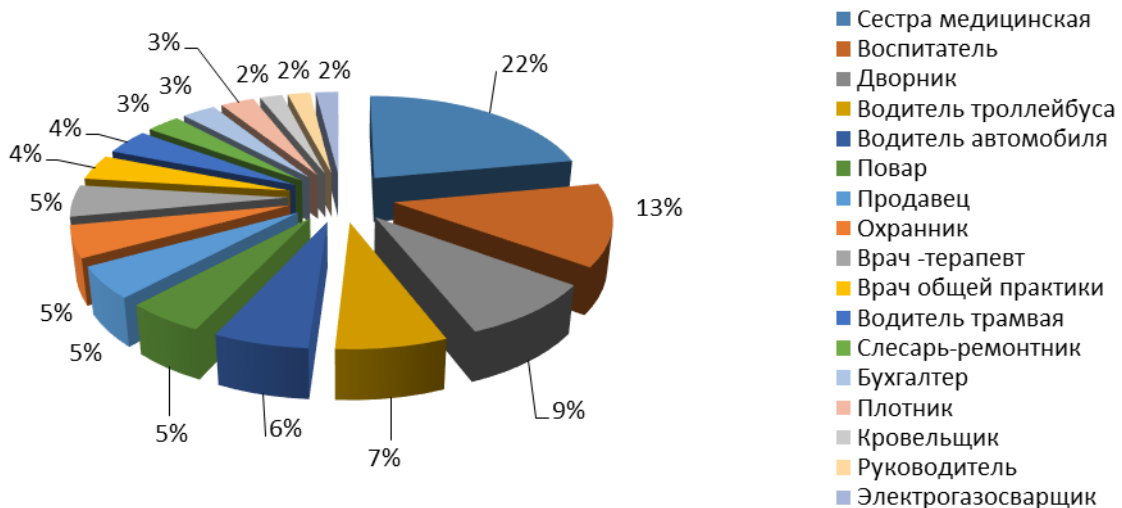


Рисунок 2. Анализ востребованных профессий в Донецкой Народной Республике на начало 2018 г.

Как показал рисунок 2, самыми востребованными профессиями в ДНР на начало 2018 г. являются: медсестра, воспитатель и дворник, продавцом, поваром, работу которыми можно найти практически в каждом городе. В Донецке много свободных вакансий есть также на работу водителем троллейбуса или трамвая. Огромное количество вакансий сегодня пустует в медицинских учреждениях, куда требуется большое количество врачей общей практики, а также врачей - узких специалистов.

Сравнивая два рисунка можно увидеть, насколько спрос на рынке труда ДНР отличается от того, по каким профессиям люди ищут себе работу. Есть профессии, по которым устроиться относительно легко, например, водитель, охранник, воспитатель. Однако есть такие профессии, по которым устроиться достаточно тяжело, например, шахтер, инженер, программист, учитель. Для решения данных проблем в Республиканском центре занятости ДНР необходимо разработать систему переквалификации и подбора работы для тех, чья специальность и профессия на данный момент не приносят желаемых доходов. Это поможет сохранить трудовой потенциал Донбасса от вынужденной миграции и направить развитие экономики республики в соответствии с актуальными запросами работодателей.

### Список источников

1. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru>.
2. Информация о вакансиях, поданных в центры занятости Донецкой Народной Республики (по состоянию на 28.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://rcz-dnr.ru/assets/adds/vacancies/vacancies\\_20180228.pdf](http://rcz-dnr.ru/assets/adds/vacancies/vacancies_20180228.pdf).

## ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ

*Казначеев Роман*

*Ясиноватская общеобразовательная школа № 1*

*Научный руководитель: Самсонова Н.А.*

Сфера услуг отличается сегодня динамичным ростом объема научных исследований и разработок, причем это касается не только компьютерных и телекоммуникационных услуг, но и почти всех их других видов.

Инновационная деятельность в сфере услуг должна быть связана с прогнозируемым результатом, который приводит к изменениям как внутри предприятия-товаропроизводителя, так и во внешней среде. Например, рост платежеспособного спроса сопровождается повышением требований к потребительским свойствам выпускаемой продукции, что вынуждает предприятия расширять и обновлять ее номенклатуру, вносить соответствующие изменения в конструкцию и дизайн товаров, перестраивать маркетинговые сети, разнообразить ассортимент услуг на потребительском рынке. Расширение потребностей в сфере услуг обуславливает трансформации в производственном процессе товаропроизводителей, в информационных системах. Развитие сферы услуг формирует новую конкурентную среду и новые потребности в товарах и услугах.

Можно выделить три основные группы изменений, происходящих на предприятиях сферы услуг под воздействием инновационной деятельности:

- изменения, вызванные трансформациями во внешней среде;
- изменения, связанные с потребностями самого предприятия в процессе его функционирования с сохранением (стабилизирующие изменения) или модификацией его функций (модифицирующие изменения) в сфере услуг;
- изменения, порожденные результатами функционирования предприятия во внешней среде и стимулирующие внутренние преобразования за счет “обратной связи”.

Все три типа изменений направлены на обеспечение устойчивой и стабильной деятельности. Если результат инновационной деятельности рассматривать как последовательную цепочку вновь формирующихся ценностей и потребностей, то могут быть осуществлены все типы изменений.

В современной практике изменения в сфере услуг носят либо экстенсивный, либо интенсивный характер. Экстенсивное развитие предполагает изменение объемов товаров и услуг в пределах существующего потенциала предприятий. Оно характерно для динамично развивающихся

рынков услуг, в которых спрос существенно превышает предложение, а потребители услуг предъявляют новые требования к содержанию и качеству услуг. Интенсивное развитие направлено на наращивание потенциала в сфере услуг за счет рационального использования внутренних ресурсов предприятий и является возможным лишь в случае очевидной конкурентоспособности предприятия.

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

Этот процесс является многомерным, включающим вопросы стратегического планирования и управления, активизации научных исследований, маркетинга, организационного проектирования сферы услуг, формирования команды исполнителей, деятельность которой носит инновационный характер.

Появление нового продукта на потребительском рынке затрагивает взаимосвязи экономических хозяйствующих субъектов в предоставлении услуг потребителям. В результате инновационную деятельность можно охарактеризовать как деятельность по освоению (внедрению) в отраслях, организациях и экономике широкого спектра нововведений, касающихся:

- производства новых продуктов и услуг;
- применения новых технологий и/или освоения новой техники;
- использования новых источников ресурсов;
- введения новых форм и методов организации производства, труда и управления;
- освоения или развития новых рынков.

Следовательно, инновационная деятельность выступает как организационно-управленческая поддержка реализации всех этапов жизненного цикла продукта. Круг задач управления инновационной деятельностью расширяется и предполагает обеспечение маркетинговой поддержки инноваций и управления создаваемой интеллектуальной собственностью, организацию инвестирования инноваций и преодоление сопротивления изменениям со стороны персонала. Все это требует формирования научно-методологического и теоретического обоснования и развития адекватного инструментария. Недооценка особенностей инновационной деятельности и недостаточное развитие теории и методологии в сфере услуг приводят к существенному снижению эффективности и результативности инноваций, что нередко сказывается на конкурентоспособности организации.

Таким образом, организация инновационной деятельности предприятий, представляющих сферу услуг, должна обеспечивать, во-первых, достижение общего видения предложения услуг на потребительском рынке; во-вторых, определение стратегических приоритетов в преобразовании данной сферы; в-третьих, разработку стратегии деятельности предприятий в длительной перспективе; в-четвертых, создание системы коммуникаций, ориентированной на реализацию услуг; в-пятых, формирование инновационного персонала с определением зон ответственности за результаты работы; в-шестых, внедрение системного контроллинга процессов развития услуг на потребительском рынке.

Реализация выделенных направлений, по моему мнению, создаст условия для расширения рынка услуг, усилит конкурентные позиции и преимущества предприятий сферы услуг.

## **ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

*Калашиников Матвей*

*МОУ «Школа №90 города Донецка»*

*Научный руководитель: Тарбаев А.Д.*

*«Нет никакого позора в работе,  
позорно безделье»*

*Гесиод*

Важнейшим элементом экономики являются ресурсы, которые, к сожалению, почти всегда ограничены. Мы можем выделить природные ресурсы (возобновляемые и невозобновляемые); временные ресурсы (запас времени, срок эксплуатации, здоровье); информационные ресурсы (технологии); административные ресурсы (организационный элемент); финансовые ресурсы и др. Однако особое место занимают человеческие ресурсы, благодаря которым и возможно использование всех остальных элементов для функционирования экономики. От умения правильно распоряжаться трудовым потенциалом общества зависит успех любого предприятия, организации и даже государства. Поэтому данное направление будет всегда актуальным. Управленческий и организаторский потенциал должен всегда иметь четкую стратегию развития, но при этом быть гибким в условиях быстроменяющейся действительности.

Цель работы - рассмотреть наиболее эффективные принципы управления персоналом, показать возможности использования человеческих ресурсов для удовлетворения потребностей общества и государства в благах.

При этом можно выделить ключевые задачи:

1. Дать общую характеристику человеческим ресурсам;
2. Рассмотреть важные особенности (возможности) в управлении персоналом;
3. Показать перспективы развития человеческих ресурсов в ДНР.

Человеческие ресурсы – один из важнейших элементов экономических ресурсов, без которого экономика не может существовать. В первую очередь это работники, которые имеют определенные профессиональные навыки и

знания, чтобы использовать их в трудовом процессе. Человеческие ресурсы относительно стабильное явление в непрерывном процессе жизнедеятельности общества, то есть происходит плавное замещение кадров в процессе малозаметной смены поколений.

Существуют определенные угрозы кризиса человеческих ресурсов в случаях масштабных природных катаклизмов, техногенных аварий, эпидемий, войн. В этих условиях необходима мобилизация сил (привлечение всех возможных резервов) для поддержания жизнеспособности экономики, обеспечивающей существование общества и государства.

Также очень важен социальный заказ – процесс регулирования государством будущего трудового потенциала в соответствие со стратегией развития. То есть государство определяет, какие специальности будут востребованы на рынке труда в ближайшей перспективе, и стимулирует подрастающее поколение на приобретение необходимых обществу профессий.

При рассмотрении человеческих ресурсов необходимо учитывать такие аспекты:

1. Люди являются не только создателями, но и потребителями благ;
2. Человеческая жизнь, кроме трудовой деятельности, включает в себя множество других элементов (здоровье, семья, досуг, саморазвитие, отдых и др.), поэтому необходимо всегда учитывать потребности личности, чтобы достичь максимально эффективного использования трудового потенциала;
3. Постоянный процесс развития человечества требует достаточного уровня просвещения, внедрения гуманистических идеалов (принцип уважения личности), нравственного роста, что также будет способствовать раскрытию благоприятных условий в повышении эффективности трудовой деятельности.

Следующее направление, которому следует уделить внимание - это управление персоналом, то есть то, как организуется трудовой процесс. В современном обществе произошла переоценка взаимоотношений субъектов трудовых отношений: работодателя и работника. Приоритетным стала концепция взаимовыгодного сотрудничества, которая вытесняет былую модель регламентированного доминирования руководства над подчиненными, часто ущемляющей интересы последних. Внедряемая модель сотрудничества позволяет создавать благоприятные условия заинтересованности субъектов трудовых отношений в эффективной трудовой деятельности. Этому способствуют такие элементы как: трудовые договора, где четко прописаны права и обязанности сторон; периодические тренинги и повышения квалификации; создание комфортной атмосферы взаимоуважения на пути к достижению общей поставленной цели; возможность проявления личной инициативы (внесение предложений по совершенствованию трудового процесса); возможность профессионального роста; система премий и льгот за высокие показатели производства.

Донецкий край, как промышленный регион, обладает значительным человеческим ресурсом для дальнейшего развития. Существует достаточно высокая научная и образовательная база, способная обеспечивать рынок труда высококвалифицированными кадрами. Также преимуществом нашего региона

является сформировавшийся за столетия особый «донецкий менталитет», вобравший в себя традиции мирного сосуществования более ста народов, проживающих на нашей земле. Как говорят донецкие шахтеры – не важно кто ты по национальности, главное, чтобы пойдя со мной в лаву, ты вытащил меня из завала. Люди Донбасса – это люди тяжелого, но честного труда, готовые на подвиги и взаимопомощь.

На данный момент можно говорить об определенном переосмыслении производственной стратегии Донбасса. Угольная промышленность продолжает находиться в кризисе. Поднимается вопрос о приоритетном развитии машиностроения, металлургии, сферы услуг, высоких информационных технологий.

Подводя итоги можно сказать, что хорошие человеческие ресурсы – это высококвалифицированные работники, востребованные на рынке труда, умеющие ориентироваться в современном стремительно развивающемся информационном обществе. При этом важное место занимает управленческий потенциал, который обязан создавать благоприятные условия для эффективной трудовой деятельности, с учетом интересов каждой личности.

## МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Калинина Юлия*

*МОУ «Средняя школа №93 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Савенкова Т.А.*

В своей работе я пыталась:

- изучить трудовые ресурсы;
- изучить рынок труда нашего региона;
- рассмотреть, с какими трудностями сталкивается молодежь при трудоустройстве;
- профессии нашего региона;
- изучить такое явление, как безработица и пути ее решения;
- ознакомиться с работой центра занятости.

*Трудовые ресурсы*-это часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту.

Баланс трудовых ресурсов – составная часть баланса народного хозяйства, характеризующая воспроизводство рабочей силы. Отражает численность трудовых ресурсов и их качественный состав (по полу, возрасту, социальным группам, видам занятости, отраслям народного хозяйства и профессиям). Баланс трудовых ресурсов дает возможность определить потребность и избыток в работниках.

Это важный ресурс производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстрообучаемой потенциальной рабочей силой. При приеме на работу, требуют стаж. Как его получить? Согласно Закону о занятости населения, принятым народным Советом Донецкой Народной Республики 29 мая 2015 года. Пункт 1 Закона о Занятости населения. Запись о прохождении стажировки работодатель вносит в трудовую книжку.

Хочется обратить внимание именно на востребованные профессии в Донецкой Народной Республике. На первом месте, на равне с металлургами и шахтерами по востребованности находятся, как и прежде рабочие профессии.

Следует помнить, что всегда есть профессии, по которым велика вероятность трудоустройства: вечные и сквозные профессии, дефицитные, свободный режим самозанятости.

Центр занятости (биржа труда) - учреждение, осуществляющее посредничество между предпринимателями и наемными работниками.

Безработица — социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения хочет работать, но не может найти работу. Поэтому проблема безработицы является предметом пристального внимания, как со стороны государства, так и со стороны профсоюзов.

В экономически развитых странах проблема обеспечения труда наиболее остро встает для низкоквалифицированных рабочих, то у нас с ней сталкиваются образованные, дипломированные молодые специалисты.

Все это говорит о том, что в целях выявления достижений занятости молодежи, необходимо проведение комплексных мониторингов молодежного рынка труда. Так же следует всегда проявлять инициативу ведь в главе 3 Закона о занятости населения говорится, что основными направлениями государственной политики в области содействия занятости населения является: поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан.

Из всех ситуаций есть выход, так же можно и справиться с безработицей благодаря работам на дому, их можно выполнять самостоятельно или после трудоустройства.

На основе мною проделанной работы, хочется сделать вывод. В первую очередь время, в котором мы живем - непростое. Очень тяжело найти себя в жизни, правильно выстроить свою судьбу. К сожалению, мы стали жертвами военного времени, столкнулись со всеми ужасами войны. Один из вопросов анкеты был следующим: «Что бы вы хотели изменить в существующей ситуации?» Ответы из анкеты. И ответы меня не удивили, потому что все мы желаем того же: Конец войне и возвращение близких.

Свое выступление я хочу закончить словами Франца Хесселбайна, известного специалиста в области лидерства и мотивации, который говорил: «Наша молодежь должна получить все возможности, чтобы проявить свой высший потенциал; перед молодыми людьми должна стоять большая цель; у них должны быть великие мечты, и они должны знать, что обладают большими талантами».



## ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

*Караман Дарья*

*МОУ «Школа № 149 города Донецка»*

*Научный руководитель: Азарова Г.С.*

Сегодня менеджер - одна из основных и наиболее востребованных профессий. Менеджмент это, прежде всего управление.

Управление в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую нельзя выполнить успешно, руководствуясь простыми сухими заученными формулами.

Востребованность менеджеров объясняется дефицитом квалифицированных управленческих кадров, что становится серьезной проблемой в экономике страны. Многие руководители и собственники компаний начинают понимать, что для развития и расширения производства необходимы новые управленческие решения, высокие знания.

Менеджер по персоналу – профессия на сегодняшний день весьма популярная. Большинство руководителей крупных компаний понимают, что эффективная работа человеческого ресурса - важнейший фактор успешности предприятия.

Менеджер по персоналу (HR-менеджер) — специалист, отвечающий за формирование кадровых ресурсов в организации. Профессия HR-менеджера (Human Resources – человеческие ресурсы) относительно молодая, пришла в нашу страну с Запада в 1990-х годах и заменила так называемых “кадровиков”.

Практика показывает, что от качества работы менеджера по персоналу зависит в целом работа предприятия. Поэтому менеджер по персоналу должен обладать определенными знаниями и целым рядом профессиональных навыков.

Как и у любой другой профессии, так и у менеджера по персоналу есть свои плюсы и минусы.

Перспективы профессии менеджера по персоналу достаточно многообещающие. Общеизвестно что HR - менеджер – это, в большой степени, перспективная профессия, особенно если специалист по персоналу имеет определенный опыт и необходимые знания. Современный мир диктует необходимость повышенного внимания к вопросам отбора работников, так как именно кадры в борьбе с конкурентами играют решающую роль.

В целом, нужно отметить, что специалисты по кадрам будут всегда востребованны на рынке труда, так как компании рождаются, расширяются и объединяются, а каждая организация – это в первую очередь люди, с которыми должен работать HR– менеджер – специалист по кадрам.

В процессе построения молодого государства ДНР очень остро стоит вопрос о высококвалифицированных, профессионально подготовленных кадрах. Поэтому учебные заведения республики создают все условия для беспрепятственного поступления и обучения студентов, будущих специалистов, в том числе и в области менеджмента.

## РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

*Карпенко Михаил*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Попович Е.А.*

На современном этапе в Донецкой Народной республике суть заключается в государственной службе как в качественно новом общественном явлении. Нужно создать государственную службу, соответствующую, с одной стороны, требованиям демократического, правового, социальной и светской страны с республиканской формой управления, а с иной - условиям и факторам свободного гражданского общества с рыночной экономикой, многообразием социальных слоев и групп, надежной защищенностью прав и свобод людей.

По данным Республиканского центра общественного мнения каждый пятый хочет работать на государственной службе, но больше всего желающих среди молодежи - 35%. Привлекают, прежде всего, зарплаты и льготы, и только в 16% главным аргументом выступает желание «послужить Родине». Дополнительным стимулом являются социальные пакеты и более высокий уровень защиты работника, чем в коммерческих предприятиях. Но в этой сфере работы есть и свои недостатки [2].

Цель работы - изучить, в чем плюсы и минусы государственной службы для молодых кадров. Объект исследования: государственный служащий, который выполняет непосредственно функции государственного характера. Предмет исследования: публичная власть.

Сначала необходимо определиться с терминами. Государственный служащий состоит на какой-либо государственной должности и выполняет непосредственно функции государственного характера. При этом он получает заработную плату из средств федерального или регионального бюджета.

Публичная власть имеет двухуровневую структуру: государственный уровень и местный. К органам местного самоуправления относятся: правительство, различные министерства и ведомства, а также органы местного самоуправления (администрации городов и районов). Все сотрудники, работающие в этих учреждениях, являются госслужащими. В народе их называют чиновниками. 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, чтобы потом уйти в бизнес. За это время накапливается опыт и полезные знакомства.

Но порой специалисты остаются на прежнем месте работы. Другие увидели для себя здесь новые перспективы и возможности.

Плюсов в госслужбе достаточно много [1]:

- стабильность и уверенность в завтрашнем дне присуща многим бюджетным организациям;
- высокая зарплата у руководящих должностей;
- различные льготы (налогообложение, медицинское страхование, социальное страхование, проезд в общественном транспорте, оплата жилищных и коммунальных услуг, пенсионное обеспечение, обеспечение телефонной связью);

- полное соблюдение трудового законодательства;
- отпуск, который увеличивается в зависимости от стажа работы.

К минусам государственной службы можно отнести следующие факторы[1]:

- низкая зарплата для рядовых сотрудников;
- сложно найти хорошее место, потому что госслужбы неохотно разглашают информацию о наличии свободных мест;
- низкая мотивация к работе.

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, чтобы через пару лет, обзаведясь хорошими связями, перейти в коммерческую организацию.

Итак, плюсы:

1. Стабильность.
2. Государственная пенсия.
3. Взаимовыручка.
4. Гарантированный отпуск

Минусы:

1. Низкая зарплата.
2. Ненормированный рабочий день.
3. Зависимость от начальства.

Молодежь, конечно, мало заботят пенсионные отчисления, до заслуженного отдыха еще работать и работать, но минимальную пенсию тоже никто не хочет получать. Поэтому считаю, что на государственной службе больше плюсов, чем минусов.

Список источников

1. Терещенко А. В чем плюсы и минусы работы на госслужбе / А. Терещенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [professional.ru/Soobschestva/...](http://professional.ru/Soobschestva/...)
2. Госслужба: плюсы и минусы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://nn.rabota.ru/soiskateljam/career/gossluzhba\\_pljusy\\_i\\_minusy.html](https://nn.rabota.ru/soiskateljam/career/gossluzhba_pljusy_i_minusy.html)

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ**

*Карташова Екатерина  
Горловский лицей №85 «Гармония»  
Научный руководитель: Козлов Е.С.*

Управление – это обязательный элемент, который необходим для эффективного функционирования, как небольшой фирмы, так и экономической системы крупного предприятия или целым государством. Управление обозначает процесс осуществления руководства группой людей, при котором

они выполняют определённые, заданные, требуемые действия. Оно осуществляется в целях создания и сохранения определённого состояния объекта управления, а также для достижения задач, стоящих перед системой. Под государственным управлением понимается управление делами и органами государства.

Государственное управление – разновидность социального управления, с функционированием которой традиционно связано формирование особой правовой отрасли, а именно административного права. Оно осуществляется на основе и во исполнение законов и состоящее в повседневном практическом выполнении функций государства и др.

Для обеспечения своих целей государство создает и поддерживает совокупность людей с соответствующими средствами, профессионально занятых выявлением общих потребностей, проведением государственно-правовых установлений в жизнь и т.д. Субъектами государственного управления служат органы государственной власти, наделённые полномочиями осуществлять власть и непосредственное управление общественными процессами.

Управление характеризуется внутренней целостностью и предполагает наличие субъекта – управляющего и объекта – управляемого.

Государственное управление представляет собой сознательное, целенаправленное воздействие на общество как на систему по осуществлению государственной власти.

Основные функции государственного управления — это всеобщие, типичные, имеющие специальную направленность виды взаимодействия между субъектами и объектами управления, характерные для всех управленческих связей, обеспечивающие достижение согласованности и упорядоченности в сфере государственного управления.

Одним из главных принципов государственного управления является принцип законности, т.е. строгое и неуклонное соблюдение и исполнение всеми субъектами и объектами государственного управления действующих на территории Донецкой Народной Республики правовых предписаний. Государство обеспечивает разного рода гарантии соблюдения принципа законности. Но они не всегда способны сами обеспечить тот или иной закон. С этой целью государство создаёт специальные органы, наблюдающие за точностью исполнения закона.

Этот процесс называется функция контроля. С помощью функции контроля субъект управления получает информацию о результатах деятельности, а также о тех ошибках и изменениях ситуации, которые могут привести к неисполнению поставленных задач или получению совершенно других результатов.

Задачи государственного управления - это установки, которые обеспечивают достижение поставленных целей государства. Более того, задачи сами зачастую становятся элементами целей, выступая в роли желаемых результатов.

Задачи принимаются на определенный период, отражают специфику текущего момента, не носят учредительного характера по отношению к государственным органам и часто подчеркивают актуальные аспекты функций государственного управления.

Одной из значимых задач государственного управления считается охрана конституционного строя Донецкой Народной Республики, создание условий для развития гражданского общества, производства, обеспечение свободной жизнедеятельности личности, защита прав, свобод и законных интересов граждан.

Проблема заключается в осознании государственным руководством и широким общественным мнением актуальности, важности и незаменимости государственного управления.

Актуальность выбранной мной темы состоит в необходимости модернизации государственного управления, направленного на повышение эффективности и результативности работы государственных структур, усиление их ответственности за предоставление качественных услуг населению. Это заставляет менять базовую модель менеджмента в государственной службе, которая выполняет основные задачи государственного управления.

## **ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ**

*Коваленко Валентин*

*ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»*

*Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Общественное питание в структуре экономики Донецкой Народной Республики (ДНР) является системообразующей сферой, которая формирует сбытовую сеть агропродовольственного рынка и играет активную роль в экспортно-импортном обороте республики.

ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей» выпускает квалифицированных рабочих согласно ГОС СПО по профессии 19.01.17 Повар, кондитер.

Анализ информации о вакансиях, поданных в центры занятости ДНР по состоянию на 28.02.2018 г. [1] по профессиям повар, кондитер и смежных к ним профессиям, с уровнем требуемого образования – среднее профессиональное образование, позволил составить таблицу 1.

Как показал анализ таблицы 1 всего представлено 74 вакансии, из них повара – 54, кондитеры – 10, другие профессии - 10. Также по опыту работы количество вакансий разделилось следующим образом: без опыта – 28, 1 год – 24, 2 года – 7, 1- 3 года - 15.

Анализ вакансий повара, кондитера и смежных профессий в Донецкой Народной Республике по состоянию на 28.02.2018 г.

Профессия	Опыт работы	Количество вакансий	Город
Повар	1 год	5	Горловка
	без опыта	3	Горловка
	без опыта	8	Харцызск
	без опыта	1	пгт. Старобешево
	1 год	3	Торез
	без опыта	1	Торез
	без опыта	3	Макеевка
	1 год	5	Макеевка
	без опыта	6	Енакиево
	без опыта	1	Ждановка
	без опыта	1	Кировское
	без опыта	2	Донецк
	1- 3 года	15	Донецк
	Кондитер	1 год	1
1 год		1	Макеевка
1 год		1	Донецк
2 года		7	Донецк
Пекарь	без опыта	1	Амвросиевка
	1 год	3	Горловка
	1 год	2	Макеевка
	1 год	2	Донецк
Бариста	1 год	1	Донецк
Приготовитель фарша	без опыта	1	Горловка
Всего	-	74	-

Таким образом, у выпускников средне профессионального образования по данным профессиям есть высокие шансы устроиться на работу без опыта работы, но также из таблицы 1 видно, что таких выпускников в основном приглашают на работу небольшие города, такие как Харцызск, Енакиево, а в Донецке требуется опыт работы не менее года, а лучше 3 года.

Также непосредственное общение с выпускниками, которые имеют высокие знания по своей профессии, показал, что они не могут надолго задержаться на предприятии общественного питания из-за проблем с адаптацией.

Уточним, что адаптация – это процесс активного приспособления человека к новой среде. В контексте включения сотрудника в организацию это означает, что происходит интенсивное знакомство сотрудника с деятельностью организации и изменением собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды [2, с. 92].

Как правило, новичок на предприятии соприкасается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно

отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д. И специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы.

Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции. Процесс адаптации на предприятиях пищевой промышленности руководителю рекомендуется делить на четыре этапа:

1. Оценка уровня подготовленности новичка – знакомство с производственными особенностями организации и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т.д.

2. Ориентация – практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны предприятия. На этом этапе важно, чтобы руководитель пояснил новому сотруднику правила распорядка, схемы оценки труда, порядок внутриорганизационных коммуникаций, принципы организационной работы и других параметров, которые важны для того чтобы новый человек не чувствовал себя дискомфортно за их нарушение.

3. Действующая адаптация – необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

4. Функционирование – постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1 - 1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение адаптационного периода может принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала.

Также целесообразно проводить собеседования с новичком в течение первой недели и по истечении одного месяца работы. Проанализировать проблемы, которые возникали, предложить несколько вариантов решения трудных ситуаций, с которыми столкнулся новый сотрудник, которые бы помогли ему понять специфику именно этого предприятия.

Можно сделать вывод, что определение процедур и этапов адаптации выпускников СПО на предприятиях общественного питания имеет определяющее теоретическое и практическое значение и позволяет обеспечить положительные качественные изменения в процессе управления кадровым потенциалом предприятий данной отрасли, что в целом положительно отразится как на финансовой деятельности отдельного предприятия, так и в целом на экономическое развитие данной отрасли в республике.

## Список источников

1. Информация о вакансиях, поданных в центры занятости Донецкой Народной Республики (по состоянию на 28.02.2018) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://rcz-dnr.ru/assets/adds/vacancies/vacancies\\_20180228.pdf](http://rcz-dnr.ru/assets/adds/vacancies/vacancies_20180228.pdf).

2. Сотникова С.И. Управление персоналом. Деловая карьера: учебное пособие / С.И. Сотникова - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. - 328 с.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Кононченко Алина*

*Горловский лицей №85 «Гармония»*

*Научные руководители: Козлов Е.С., Таранова Е.А.*

Поиск работы в ДНР для десятков тысяч жителей Донбасса является жизненно важной задачей. Боевые действия привели к существенному сокращению экономики, стали причиной массовой безработицы, которая охватила все классы общества. Многие старые предприятия закрыты, а оставшиеся не имеют возможности продолжать свою работу в полную силу, что приводит к существенным отрицательным чертам экономики Донбасса.

Несмотря на высокую конкуренцию на рынке труда, Донецкая область всегда была одним из лидеров по занятости. По отношению ко всему работоспособному населению количество занятых составляло 68%, что давало возможность найти работу практически всем квалифицированным специалистам. В области также наблюдались одни из самых высоких показателей повышения квалификации кадров – ежегодно программы повышения квалификации проходило более 11% работающих местных предприятий. На Донбассе фиксировались одни из самых высоких показателей среднего дохода на одного человека.

Рынок труда и работа в ДНР в 2018 году. Закономерным итогом всех описанных выше событий стало существенное сокращение общего объёма рынка труда и качества человеческого капитала, сконцентрированного на Донбассе по состоянию на 2018 г. Так, сегодня крайне сложно найти работу в сфере угледобычи, в результате чего в Республике насчитывается не менее 50 тысяч уже бывших шахтёров. Это же касается таких профессий как страховой агент, кассир в банке, специалист по выдаче кредитов и многих других. Некоторые из этих сфер, в частности, банковский сектор, постепенно «оживают», что дает надежду на улучшение ситуации в экономике ДНР.

Самые популярные профессии при поиске работы в ДНР. Наиболее востребованной оказывается работа водителем, которую ищет более трети всех пользователей, работа охранником, которая пользуется спросом среди 13% пользователей и работа воспитателем. Многие жители ДНР стремятся устроиться в МЧС, МВД, армию ДНР и другие силовые структуры. Такая тенденция понятна и подтверждает тезис о том, что вступление в ряды ополчения для немалой доли мужчин Донбасса стало единственным выходом



из ситуации невозможности трудоустройства и отсутствия иных источников пропитания своей семьи.

Наиболее востребованные профессии в ДНР. Наименование вакансий, т.е. профессии, по которым сегодня легче всего устроится на работу в ДНР, т.е. более востребованы на рынке труда, несколько различаются в зависимости от источников. Но самыми востребованными профессиями среди большинства мнений оказались медсестра, воспитатель и дворник, работу которыми можно найти практически в каждом городе. В Донецке много свободных вакансий есть также на работу водителем троллейбуса или трамвая, продавцом, кровельщиком, плотником и т.д. Спецификой Донецка также является большой объём свободных вакансий в ВУЗах – по объявлению сейчас набирают не только ассистентов и доцентов, но и заведующих кафедрами или деканов. Огромное количество вакансий сегодня пусто в медицинских учреждениях, куда требуется большое количество врачей общей практики, а также узких специалистов. Стоит учитывать, что ограничения диаграммы не позволяют отразить некоторые другие популярные профессии (инженер, программист, экономист и др.), состав которых менее 2%.

Сопоставляя полученные данные можно увидеть, насколько спрос на рынке труда отличается от того, по каким профессиям люди ищут себе работу. Так, если найти работу водителем или охранником относительно просто, то устроиться работать в банк или найти себе подходящую должность в силовых структурах оказывается куда сложнее. Ещё больше усилий придётся потратить на то, чтобы устроиться работать программистом или бухгалтером, не говоря уже о том, чтобы найти себе место по профилю на шахте. Легче всего найти работу в Донецке, на который připадает почти половина всех вакантных рабочих мест в ДНР и где предлагается более конкурентоспособная зарплата. Но даже несмотря на не слишком радужную картину, статистика показывает, что найти работу в ДНР можно в любом городе, даже там, где работы, казалось бы, нет.

## **ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА**

*Король Алена*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Попович Е.Н.*

Социальная политика - одно из важнейших направлений, составная часть внутренней политики государства. Она призвана обеспечить расширенное воспроизводство населения, гармонизацию общественных отношений, политическую стабильность, гражданское согласие и реализуется через государственные решения, социальные мероприятия и программы. Именно она обеспечивает взаимодействие всех сфер жизнедеятельности общества в решении социальных проблем.

Среди основных направлений социальной политики государства можно выделить: формирование приемлемой социальной инфраструктуры и ее

развитие; вопросы политики распределения доходов населения; основные аспекты социально-демографической политики; проблемы занятости и социальной защиты граждан; вопросы государственного регулирования занятости населения.

К задачам политической деятельности относится не только совершенствование условий жизни людей, но и развитие их социальных качеств - трудолюбия, дисциплинированности, социальной ответственности, общественной активности, нравственных устоев, а, следовательно, совершенствование определяемого этими качествами образа жизни людей.

На современном этапе развития экономики для определения эффективности социальной политики используются различные индикаторы:

- показатели уровня жизни;
- минимальные государственные стандарты;
- социально-демографические показатели;
- показатели экономической активности населения;
- показатели социальной напряженности;
- показатели развития социальной сферы;
- доля затрат на экологию в ВВП.

Главной особенностью социальной политики является тот фактор, что она призвана обеспечивать удовлетворение далеко не всех жизненных потребностей людей, а лишь тех, которые они не могут в силу объективных обстоятельств обеспечить самостоятельно. В отношении же тех потребностей, которые люди могут и должны обеспечивать самостоятельно, роль социальной политики заключается лишь в том, чтобы создавать благоприятные условия, позволяющие людям решать свои проблемы. Например, основная масса людей, здоровых и трудоспособных, должна сама зарабатывать приемлемым для общества способом средства для обеспечения своих основных жизненных потребностей, а не рассчитывать на то, что все это им будет давать общество посредством поведения социальной политики. Помощь со стороны общества и его институтов может заключаться лишь в предоставлении им работы, что и рассматривается как задача социальной политики.

Правительство Донецкой Народной Республики определило в качестве основной цели социальной политики создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ (Конституция Донецкой Народной Республики, статья 4).

Министерство труда и социальной политики было создано в мае 2014 года, его основными задачами являются: занятость (функционирование рынка труда); социальная защита (пенсионные, социальные, страховые выплаты); социальный патронаж (защита прав и интересов детей); предоставление услуг (определенной социальной группы); обеспечение инвалидов.

В рамках заседания круглого стола 2 марта 2018 года «ДНР - социально ориентированное государство» было отмечено, что в разрабатываемой путем

народного обсуждения стратегии развития Донецкой Народной Республики будет уделено большое внимание социальной защите и поддержке граждан.

Прозвучали предложения утвердить в Республике прожиточный минимум — минимальную социальную гарантию, применяющуюся практически во всех странах. Также предлагалось поэтапное повышение пенсий и социальных пособий. Прозвучало предложение обратить внимание на сферу социального обслуживания.

В связи с этим, для решения большинства социальных проблем, повышения уровня и качества жизни населения в Республике необходимо ускоренное решение экономических и политических задач и стремиться к обеспечению продовольственной самодостаточности, в первую очередь. Это позволит снизить цены на продуктовый набор потребительской корзины, что облегчит бюджет граждан.

При осуществлении государственных социальных программ необходимо делать упор на эффективное использование внутренних ресурсов, а также принимать во внимание целевые стратегии, концепции, направленные на развитие социального потенциала Республики.

В заключении можно сделать вывод: главным и перспективным содержанием социальной политики в нашем государстве должна стать система приоритетов, механизмов эффективного использования ресурсов, выделяемых на социальные цели, при разграничении двух задач: защита от жесткого воздействия рынка нетрудоспособных граждан, нуждающихся в поддержке государства и содействие экономической активизации различных слоев населения, развитию их способности адаптироваться к рынку, реализовать те преимущества, которые формируются новыми экономическими условиями и выражаются в возможности увеличения трудового вклада и, соответственно, дохода наших граждан.

## **ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (РОЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ)**

*Коротыч Анжелика*

*МОУ «Школа № 13 города Донецка»*

*Научный руководитель: Вербицкая С.Н.*

Между гражданским обществом и государством существует взаимное влияние и тесная связь. Общество является посредником между человеком и властью, а государство предупреждает хаос, противодействует дезинтеграции социума и обеспечивает условия для реализации прав и свобод своих граждан.

Характер их взаимосвязи очень сложен. С одной стороны, в обществе формируются единые моральные ценности, люди создают новые, наиболее эффективные формы неконфликтного, комфортного сосуществования. С другой стороны, здесь же постоянно сталкиваются частные интересы отдельных личностей и целых социальных групп, поэтому их реализация нуждается в государственном регулировании.

В связи с этим государство вынуждено регулировать фактически все сферы общественной жизни: духовную, социальную, экономическую и политическую. Тем не менее, в силу разных обстоятельств государству не всегда удается эффективно выполнять свои регулятивные функции и сохранять в обществе необходимое равновесие.

В государственном управлении, вопреки государственным планам и программам, все чаще внезапно возникают факторы, которые препятствуют эффективному взаимодействию государства и общества. В таких условиях особое значение приобретает прогнозирование изменений в социально-экономических процессах, многократно возрастает его роль как инструмента для предупреждения проблем разного уровня.

Прогнозирование в государственном управлении – это научное исследование характера, особенностей и перспектив развития самых разнообразных процессов, протекающих в структурах власти и в обществе.

Существуют самые разнообразные методы прогнозирования: статистические, интуитивные, методы моделирования, экспертной оценки (например, метод Делфи) и прочие. Основой количественных методов являются численные, математические процедуры, а основой качественных – опыт, знания и интуиция исследователя. Большинство из них, опираясь на цифры, факты и опыт прошлого, доказали свою эффективность в стабильной политической, экономической, экологической и демографической среде.

Тем не менее, в современных динамичных условиях достоверность этих методов стала резко снижаться в связи с быстрой сменой обстоятельств и возникновением новых, ранее неизвестных значимых факторов. Все чаще стали возникать так называемые «черные лебеди»: не выявляемые классическими методами научного прогнозирования негативные или позитивные события, которые не имеют аналогов в прошлом, но имеют важные последствия в настоящем и будущем, а также могут стать критическими факторами в жизнедеятельности любого государства и общества. Яркими примерами подобных событий являются распад Советского Союза и события 11 сентября 2001 года в США.

В связи с этим, на мой взгляд, возрастает важность разработки и использования инновационных методов прогнозирования, в основе которых лежит не зависящее от опыта прошлого исследование взаимодействия значимых факторов внешней и внутренней среды.

Так с 16 по 18 ноября 2016 года на базе экономического факультета Воронежского государственного университета совместно с Казахским экономическим университетом, Кубанским государственным аграрным университетом, Ереванским государственным университетом, Российско-Армянским (Славянским) университетом была проведена XII ежегодная международная конференция на тему "Экономическое прогнозирование: модели и методы".

Кроме того, необходимо привлекать и всячески поддерживать разработчиков инновационных методов прогнозирования, внедряя наиболее

успешные их разработки в практику управления процессами взаимодействия государства и общества.

Думаю, только такой подход обеспечит гармоничные взаимоотношения между обществом и властью, позволив человечеству построить безопасное и комфортное будущее для себя и своих потомков.

#### Список источников

1. Арефьева Н. Т. Прогнозирование и его социокультурные цели / Н. Т. Арефьева// Знание. Понимание. Умение. - 2010. - №4.
2. Воронежский государственный университет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vsu.ru>
3. Грудцына Л.Ю. Государство и гражданское общество. Монография/ Л.Ю. Грудцына; под ред. докт. юрид. наук, проф. С.М.Петрова. – М: ЮРКОМПАНИ, 2010. – 464 с.
4. Светуныков И.С. Методы социально-экономического прогнозирования / И.С. Светуныков, С.Г. Светуныков. - Том 1. Теория и методология. – М.: Юрайт, 2015. – 351 с.
5. Светуныков И.С. Методы социально-экономического прогнозирования / И.С. Светуныков, С.Г. Светуныков. - Том 2. Модели и методы. – М.: Юрайт, 2015. – 447 с.
6. Талев Н.Н. Чёрный лебедь.Под знаком непредсказуемости/ Н.Н. Талев; пер. с англ. В. Сонькина, А. Бердичевского, М. Костионовой, О. Попова; под ред. М. Тюнькиной. – М.: Колибри, 2009. - 528 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Кошечкина Анастасия*

*МОУ «Школа № 28 города Донецка»*

*Научный руководитель: Соломчук И.Е.*

Актуальность: с того момента, когда люди начали вместе трудиться и возникли рабочие коллективы. При наличии сплоченного трудового коллектива предприятие способно работать более активно и продуктивно, что непременно пойдёт ему на пользу. Для меня эта тема также важна, потому что коллективная работа есть практически во всех сферах деятельности. А на данный момент, мои исследования смогут помочь моему классу. Он на данный момент недостаточно сплочён из-за того, что является объединением двух классов с разными классными руководителями, традициями, историей. Узнаем же, каким образом можно сплотить коллектив.

Цель: подобрать оптимальный вариант сплочения коллектива.

Задачи:

1. Провести опрос в коллективе на тему сплочённости.
2. Исследовать причины отсутствия сплочённости коллектива.
3. Найти методы, позволяющие сплотить коллектив.

Объект изучения – общеобразовательное учебное учреждение, субъект изучения - учебная группа.

В первую очередь, нам необходимо разобраться с терминами. Коллективом считается группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. Сплоченность — осознание членами коллектива цели и готовности к ее осуществлению, убежденность в значимости цели для коллектива и для каждого его члена. Каковы преимущества сплоченности?

1) Сплоченность команды является необходимым фактором продуктивной и направленной работы компании.

2) Только сплоченная команда имеет возможность преодолеть кризисы, которые ожидают ее членов на пути своего становления без потерь.

3) Если в компании дружный коллектив, то текучесть кадров практически нулевая или ее вообще нет.

4) У сотрудников не наблюдается негативных эмоций при мыслях о работе, они меньше устают и более стрессоустойчивы. И именно они готовы в конечном итоге увеличить прибыль компании.

Каким же образом можно отличить сплоченный коллектив от остальных? Информированность, дисциплина, активность и организованность - именно эти четыре признака позволяют без труда определить сплоченность работников предприятия.

А теперь мы это всё проверим на практике. Я провела опрос в своём классе, и 52 % из них не считают свой коллектив сплоченным. Почему же? Заинтересовавшись этим вопросом, я узнала, какие факторы могут влиять на сплоченность коллектива и есть ли они у нас.

1) Возрастной состав групп – у нашего коллектива он примерно одинаков (15-16 лет);

2) Привлекательность лидера как эталонного образца, максимально выполняющего функции - в классе есть староста и заместитель, которые весьма успешно справляются со своими обязанностями и обладают авторитетом;

3) Наличие конкурирующей группы - соперничество между классами за первые места в различных конкурсах - достаточно распространенное явление в школах, и мы не являемся исключением;

4) Ощущение психологической безопасности и доброжелательности- мы находимся в таких условиях, которые позволяют нам учиться и находить общий язык;

5) Активное и насыщенное трудовое единство, направленное на решение общих проблем - мы не так часто проявляем его, как хотелось бы, так что над этим пунктом стоит поработать.

6) Общность интересов, увлечений, взглядов, этических и материальных ценностей и направленности участников группы - по моему мнению, именно эта проблема не даёт классу сплотиться, потому что наш единственный общий интерес-это школа.

Каким же образом можно сплотить коллектив? В первую очередь, этому помогут корпоративные мероприятия. Они используются как эффективный механизм, призванный сплотить коллектив или разъединить его. Неоригинальность сценария, один и тот же типаж корпоративов – ни к чему

хорошему не приведут, так как сотрудники относятся к этим мероприятиям, как искусственным. Полноценный праздник получается тогда, когда весь сценарий придуман и воплощен членами команды.

Коллеги узнают о себе и других новую информацию, все с самого начала настроены на позитив. Также могут быть полезными внедрение в практику ежедневных планерок, «пятиминуток» и прочих аналогичных мероприятий или создание пар «наставник – стажер». Организация совместных выездов на природу, походов в кино, кафе и прочих мероприятий в нерабочей обстановке способствует нахождению общих интересов и повышению сплочённости. Можно ещё применить учебные тренинги, которые сплотят уже работающий персонал.

Они помогут адаптировать новых сотрудников к достижению позитивных результатов: нахождение общего языка, ввод новичков в курс дела и получение авторитета. Следует отметить, что такие методы, как наставничество и взаимная ответственность за результаты труда, способствуют не только формированию сплоченности коллектива, но и повышению производительности труда.

Итак, я думаю, мои советы помогли нашему классу найти взаимопонимание. Надеюсь, что они помогут и вам. Спасибо за внимание.

#### Список источников

1. Большая психологическая энциклопедия: самое полное современное издание: Более 5000 психологических терминов и понятий / А. Б. Альмуханова [и др.]. — М. : Эксмо, 2007.

2. Кирсанов К.А. Теория труда. Учебное пособие / К.А.Кирсанов. - Издательство: Экзамен, 2003. - 416 с.

3. Социология. Наука об обществе. Учебное пособие / Под общей ред. проф. В.П.Андрущенко, проф. Н.И.Горлача. - Харьков: ИВМО, 1996. - 685 с.

4. Калачева Л.Л. Социология. Экономика труда. Учебное пособия для студентов / Л.Л. Калачева. - Новосибирск: НГТУ, 2005. – 556 с.

5. Чередниченко И.П. Психология управления. Учебник ВУЗов /. И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 608 с.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Кравцова Ангелина*

*МОУ «Школа №90 города Донецка»*

*Научный руководитель: Тарбаев А.Д.*

*«Труд облагораживает человека»*

*В.Г. Белинский*

Донецкая Народная Республика, как молодое государство, стоит на пути полномасштабного преобразования хозяйственной деятельности, что обусловлено разрывом старых и налаживанием новых экономических связей, переориентацией рынков сбыта, сменой собственников производства, тяжелыми последствиями войны. В этих условиях особое внимание

необходимо уделять дальнейшему развитию трудовых ресурсов Донбасса, требующих внесения определенных корректив. Поэтому данная проблематика является в значительной степени актуальной, требующей первоочередного рассмотрения.

Цель доклада заключается в необходимости проведения анализа настоящего положения дел на рынке труда ДНР, выдвижения предложений по решению вопросов занятости населения и актуальности пересмотра социального заказа со стороны государства.

Исходя из цели можно выделить такие задачи:

1. Рассмотреть общую проблематику трудовых ресурсов;
2. Дать характеристику трудовому потенциалу ДНР;
3. Найти эффективные пути преодоления проблем с занятостью в ДНР для обеспечения стабилизации и дальнейшего развития экономики Донбасса.

Трудовые ресурсы и занятость населения. Человек живет в обществе, которое помогает каждому удовлетворять необходимые для жизни потребности (питание, образование, медицина, социальная защита и многое другое). Каждый полноценный дееспособный человек, кроме потребления необходимых благ, также должен участвовать в их производстве. Блага могут быть материальными или духовными, а труд физическим или умственным. В любом случае человек должен своим трудом не только обеспечивать свое существование, но и приносить пользу обществу.

Трудовой ресурс – это тот потенциал, которым может располагать общество для создания необходимых благ. Трудовой ресурс ограничен трудоспособным возрастом. Для мужчин этот возраст составляет 16-60 лет, а для женщин 16-55 лет. За счет трудоспособного населения содержатся дети и люди пожилого возраста, сироты, инвалиды и другие незащищенные категории населения. За счет уплаты налогов трудоспособным населением осуществляется не только социальные выплаты, но и формируется государственный бюджет, обеспечивающий финансирование образования, медицины, культуры, правоохранительных органов, армии и пр.

Необходимо отметить, что указанные возрастные рамки имеют свои особенности. Так, молодежь в возрасте до 25 лет чаще всего занята получением профессионального образования. В тоже время люди пенсионного возраста вполне могут продолжать трудовую деятельность по своему желанию, в особенности, если это опытные высококвалифицированные работники.

Большой проблемой является получение первого рабочего места молодым специалистом, поскольку работодатели не всегда согласны принимать человека без опыта работы. Также существует проблема перенасыщения специалистами невостребованными на рынке труда (юристы, экономисты и др.). Всё это, наряду с экономическими кризисами, провоцирует высокий уровень безработицы среди трудоспособного населения, что опять же требует от государства финансовых затрат на пособия.

Трудовой потенциал ДНР. Наше государство находится в тяжелом переходном состоянии, которое требует грамотного построения стратегии дальнейшего развития. Экономические трудности реорганизации производства,



демографические проблемы (отток трудоспособного населения), затяжной военный конфликт, несущий значительный ущерб хозяйству – всё это негативно отражается на состоянии рынка труда и на уровне занятости населения.

Донбасс – это крупный промышленный регион с большим научно-образовательным потенциалом, способным обеспечить рынок труда высококвалифицированными специалистами. Однако в последнее время были разрушены основные экономические связи, существуют проблемы сбыта продукции, что приводит к простоям или закрытию многих предприятий. Растет безработица, что затрудняет социальные выплаты и финансирование бюджетного сектора.

Пути решения проблемы занятости в ДНР и оздоровления экономики. Для решения указанных проблем необходимо проведение целого ряда мероприятий:

1. Работа с выпускниками школ по профориентации с приоритетом на востребованные рабочие и инженерные специальности;
2. Активное взаимодействие государства с профессиональными и высшими учебными заведениями по вопросу четкого социального заказа в соответствии с потребностями рынка труда;
3. Установление более тесных контактов центров занятости с работодателями, имеющих вакантные рабочие места; привлечение безработных в центры занятости с предложением переквалификации;
4. Создание рабочих мест в государственном секторе экономики.

Да, можно согласиться с наличием тяжелого социально-экономического положения, но при этом нельзя бездействовать, уповать на лучшие времена. Каждый, кто может обеспечивать свою жизнь и приносить пользу обществу обязан искать возможности для своей реализации. При этом государство должно всячески способствовать такому рвению. Занятость населения – это важнейший механизм существования экономики. Государство заинтересовано в трудоустройстве населения, которое будет платить налоги, за счет которых формируется бюджет. Необходимо грамотно планировать социальный заказ (иметь четкую стратегию экономического развития, готовить востребованных на рынке труда специалистов), чтобы избегать подобных трудностей в будущем.

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА**

*Кривоухова Элина*

*МОУ «Школа № 116 города Донецка»*

*Научный руководитель: Потапенкова А.Н.*

Население – главная производительная сила общества, т.е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

Наиболее активной частью являются трудовые ресурсы – население трудоспособного возраста (мужчины в возрасте 16–60 лет, женщины – 16–55 лет, включительно), кроме инвалидов, а также люди пенсионного возраста и подростки, которые работают. Экономически активным населением называют трудоспособное население, которое на протяжении определенного периода обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. К нему относятся люди, занятые хозяйственной деятельностью, приносящей прибыль (в т.ч. пенсионеры) и безработные, которые хотят работать, но не имеют работы. К этой категории относятся люди в возрасте 15–70 лет.

Экономически активное население в 2014 году (тыс. человек):

- всего, в возрасте 15-70 лет - 1968,8 тыс. человек;
- из них трудоспособного возраста - 1914,1 тыс. человек.

На сегодняшний момент общее сокращение трудового потенциала оценивается в пределах 30-40%. По состоянию на 2016 г. в Республике насчитывалось 1,32 млн. экономически активного населения, что составляет 65% от довоенного показателя по всей области. Важно помнить, что если до войны на Донбассе проживало много молодёжи, то с первыми разрядами снарядов практически все молодые семьи с детьми, выехали, вернувшись обратно далеко не в полном составе. Стоит помнить и о высоком уровне смертности, что является одним из наиболее деструктивных факторов, негативно влияющих на развитие человеческого капитала Донбасса

Закономерным итогом всех описанных выше событий стало существенное сокращение общего объёма рынка труда и качества человеческого капитала, сконцентрированного на Донбассе по состоянию на 2017 г. Так, сегодня крайне сложно найти работу в сфере угледобычи, в результате чего в Республике насчитывается не менее 50 тысяч уже бывших шахтёров.

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

Среди других отраслей экономики Донбасса, наиболее пострадавших от боевых действий, стоит отметить строительство и недвижимость, банковскую и финансовую деятельность, сферу развлечений и досуга, IT индустрию, а также область научно-технической деятельности. В этих направлениях наблюдается значительный рост безработицы, связанный с резким сокращением спроса на услуги специалистов этих сфер.

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов.

Важнейшие из них:

обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства;

решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождения рабочей силы из отраслей промышленности;

повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодёжи с учётом современных условий производства.

Для решения проблемы безработицы в регионе необходим ряд мероприятий, как на областном, так и на государственном уровне:

- качественное проведение консультационной работы с выпускниками школ, направленной на информирование будущих абитуриентов о состоянии рынка труда в области, о востребованности той или иной профессии;

- формирование специального заказа в вузах области с учетом потребностей рынка труда региона;

- усовершенствование системы сбора и предоставления информации о наличии свободных рабочих мест;

- создание государственных служб и учреждений по переподготовке и переквалификации кадров;

- создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе экономики.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО**

*Кузнецова Ирина*

*Горловский лицей №85 «Гармония»*

*Научный руководитель: Козлов Е.С.*

Развитие инновационного бизнеса и предпринимательства необходимо для улучшения экономической ситуации нашей республики. Исходя из этого стоит подчеркнуть, что одним из основных факторов экономического роста в современных условиях является инновационная деятельность. Именно поэтому перевод экономики на инновационный путь развития выступает определяющим фактором дальнейшего роста уровня жизни населения.

Для того, чтобы раскрыть нашу тему необходимо непосредственно рассмотреть понятия "инновационный бизнес" и "предпринимательство", а также их виды, т.к. именно это является основой нашего доклада.

Инновационный бизнес - это бизнес, использующий для получения прибыли принципиально новые подходы, сырье, идеи, продукты, чтобы удовлетворить потребности, на которые только формируется спрос.

Считается, что инновационный бизнес являет собой экономику будущего. Ведь крепким фундаментом современного общества есть новые технологии, ежедневно обновляющиеся и усовершенствующиеся.

### **Инновационные виды бизнеса**

1. Продуктовые.
2. Технологические.
3. Организационные.

Предпринимательство – это свое дело, частное предприятие, которое осуществляет производство тех или иных товаров и оказывает населению определенные услуги. Оно является залогом успешного развития рыночной экономики, в частности его малая и средняя формы.

Предпринимательство, независимо от формы, представляет собой определенную деятельность субъекта (предпринимателя) и так или иначе связано с экономическими рисками для него. Главной задачей предпринимателя является не только уметь производить товар или оказывать ту или иную услугу, но и понимать, существует ли на них спрос, и обеспечивать предложение.

Виды предпринимательства:

- производственное;
- коммерческо-торговое;
- финансово-кредитное;
- страховое;
- посредническое

Перспективы развития инновационного бизнеса и предпринимательства в кризисных условиях

В сложившихся неблагоприятных для развития экономики на территориях Донецкой Народной Республики условиях необходимо предпринимать меры, с помощью которых мы преодолеем кризисные условия, создавшиеся из-за военных действий. Возможно ли заниматься инновационным бизнесом и предпринимательством в кризисные условия, если да, то каким образом? Сейчас мы узнаем.

Стоит отметить, что классический подход к ведению дел в кризисные времена может оказаться совершенно неэффективным, как и подбор сферы, в которой предприниматель планирует осуществлять свою деятельность.

Именно поэтому в кризисные времена следует особо внимательно изучать рынок, обращать внимание на экономическое и социальное положение в государстве и заранее вычислять возможные риски, которыми может обернуться открытие своего дела.

Многие ошибочно предполагают, что открывать собственный бизнес в кризис опасно, но это вовсе не так. Как и в любое другое время, на что-то будет высокий спрос, а на что-то – более низкий, и важно уметь создавать его именно на то, что теоретически может быть востребовано даже в трудные времена.

Комиссионные магазины, бюджетные столовые, секонд-хенд и другие вещи – все это продукты, появившиеся на фоне кризисных ситуаций. Они являются востребованными как в кризисный период, так и во вполне благополучный. Важно только найти подходящее время для своего внедрения, чтобы получать из этого прибыль независимо от экономической ситуации в стране или в мире.

Исходя из вышесказанного можно подвести итог: с помощью развития, а также совершенствования инновационного бизнеса и предпринимательства мы сможем улучшить развитие нашей Родины. Всё в наших руках, осталось только не бояться идти к чему-то новому!

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

*Кузык Виктория*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Кутя Н.С.*

Управление персоналом на предприятии – это деятельность, выполняемая в организации, которая позволяет реализовывать и обобщать широкий спектр вопросов учета личного фактора в системе управления предприятием.

Управление персоналом имеет два основных аспекта: функциональный и организационный. При функциональном подходе в системе управления персоналом выделяют основные элементы:

- определение общей стратегии;
- планирование персонала;
- привлечение;
- отбор и оценку персонала;
- повышение квалификации и переподготовку кадров;
- определение условий труда, разработку политики заработной платы персонала.

Структура службы управления персоналом во многом определяется характером деятельности и размерами предприятия, особенностями выпускаемой продукции и другими факторами. На мелких и средних предприятиях многие функции по управлению персоналом выполняются преимущественно линейными руководителями, а на крупных предприятиях создаются самостоятельные структурные подразделения по выполнению этих функций.

Обобщая опыт зарубежных и отечественных предприятий, можно сформулировать следующие *цели системы управления персоналом*:

- обеспечение кадрами;
- организация их эффективного использования;
- профессиональная подготовка;
- социальное развитие коллектива.

В соответствии с этими целями формируется система управления персоналом предприятия. В качестве базы для ее построения могут быть использованы различные методы.

Методы управления персоналом – это способы *воздействия* на коллективы и на отдельных работников с целью координации их деятельности в процессе производства. Различают административные, экономические и социально-психологические методы.

*Административные* методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознание необходимости дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенных организациях и т. п.

Эти методы отличает прямой характер их воздействия, т. е. любой регламентирующий или администрирующий акт подлежит обязательному исполнению.

Для данных методов также характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

*Экономические методы* используются путем осуществления материальной стимуляции коллектива и отдельных работников, т. е. они основаны на использовании экономического механизма.

*Социально-психологические методы* заключаются в применении социального механизма – системы взаимоотношений в коллективе, социальных потребностей и т. д.

Общим для экономических и социально-психологических методов является косвенный характер их воздействия, поэтому нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов и очень сложно определить силу их воздействия на конечный результат.

Управление персоналом включает и регулирование *режима труда и отдыха*, под которым понимают установленный на предприятии распорядок, регламентирующий рациональное чередование времени работы и отдыха в течение рабочей смены, недели, месяца и года в целях обеспечения наиболее полного использования средств производства, высокой работоспособности рабочей силы и восстановления работоспособности во время отдыха.

*Режим работы* на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и при соблюдении установленной продолжительности рабочей недели. Внутрисменный режим труда и отдыха включает перерыв на обед и кратковременные перерывы на отдых.

Время кратковременных перерывов в отличие от обеденного перерыва является частью рабочего времени и учитывается при нормировании труда, т. е. эти перерывы регламентируются. Недельные режимы труда и отдыха учитывают время работы в течение недели и в выходные дни, годовой режим предусматривает и время отпуска.

*Условия труда* – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Они определяются природными, социально-экономическими и организационно-техническими факторами и оказывают существенное влияние на издержки производства и конкурентоспособность предприятия.

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

## ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЁЖИ ПОСРЕДСТВОМ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ПРОЕКТА ЭКРАННОГО ТВОРЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧИТЕЛЮ»

*Кузьменко Кирилл*

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

*Научный руководитель: Ефремова Н.В.*

Целью работы каждого современного учителя становится формирование информационной культуры ученика, что способствует повышению качества знаний и мотивации обучения. Наша творческая группа объединила это актуальное направление деятельности участников образовательного процесса с решением задач патриотического воспитания молодёжи ДНР.

Мы провели виртуальный опрос 128 педагогов Республики на сайте Ассоциации учителей начальных классов г. Донецка. Он показал слабое оснащение Уроков гражданственности Донбасса аудио и видеоматериалами. Чтобы сделать краеведческую, исследовательско-поисковую работу в школе более интересной и привлекательной для современного подростка, становится актуальным использование компьютерных технологий в данном направлении.

К сожалению, в современной школе спрос обучающихся на использование медиаресурсов в обучении значительно превышает предложение педагога. Настало время использовать компьютерную грамотность наших детей для помощи учителям в организации учебно-воспитательного процесса путем реализации республиканского проекта «Ученик-учителю». Он был представлен на республиканском конкурсе социальных проектов «Моя идея», проводимом Министерством молодежи, спорта и туризма ДНР в 2017 году, где занял 1 место.

Цель проекта: создание открытого веб-ресурса «КОМПАС» - видеоархива детского экранного творчества к Урокам гражданственности Донбасса в рамках республиканского проекта «Ученик-учителю» по адресу <http://kompasdn.ucoz.net/>

На сегодняшний день можно подвести промежуточные итоги работы.

1. Нами разработан и действует открытый веб-ресурс «КОМПАС» <http://kompasdn.ucoz.net/>

2. Создано превью и интро для видеороликов в рамках проекта на канале YouTube.

3. Адаптирован собранный видеоматериал для обучающихся начальной школы с помощью связующего анимационного телеведущего – Лисички (более 30 видеороликов)

4. При поддержке Министерства молодёжи, спорта и туризма с привлечением преподавателей очно-заочной школы «МАН» дан старт республиканскому конкурсу патриотических видеороликов «Ученик-учителю» по восьми номинациям:

- От рождения до наших дней.
- Моя малая Родина
- Я – гражданин своей Республики

- Природа Донбасса.
- Защитники родной земли
- Культурное и духовное наследие.
- Люди-легенды.
- Традиции народов Донбасса.

В конкурсе принимают участие более 100 работ мастеров детского экранного творчества со 2 по 11 класс. Есть работы студентов ДонНУ и опытных работников образования.

Нам удалось объединить творческую молодёжь городов Донецка, Макеевки, Харцызска, Шахтёрска, Снежного, Тореза и других населенных пунктов ДНР.

К оцениванию работ привлечены работники культуры и образования, представители средств массовой информации. Лучшие работы будут размещены на сайте «Компас» для дальнейшего использования их на Уроках гражданственности Донбасса.

Вывод. Выход проекта «Ученик-учителю» на новый, республиканский уровень, существенно расширил поле творческой деятельности учеников и объединил их усилия по приобретению краеведческих знаний. Каждый продукт открытого веб-ресурса «КОМПАС» неразрывно связан со школьной учебной программой, построен на ее основе, имеет возможность расширять и дополнять ее.

По мере реализации проекта «Ученик-учителю» изменилась система взаимоотношений между учеником и учителем. Кроме того, привлечение подростка к освещению исторических и социально важных сторон жизни Республики - это не только правильный вектор социализации, а и реальное патриотическое воспитание.

Значительная роль в этом процессе отводится подготовке педагогических, административных кадров и технических кадров, способных эффективно использовать новейшие информационные технологии для обучения и патриотического воспитания подрастающего поколения путем визуализации информационного потока.

Республиканский проект «Ученик-учителю» уникален в своём роде. Он может быть достойно представлен на международном уровне, как показатель стремительного роста качества образования Донецкой Народной Республики.

## **МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Кулешова Екатерина*  
*МОУ «Школа №126 города Донецка»*  
*Научный руководитель: Рогоза О.В.*

Рынок труда – это область развития спроса и предложения на рабочую силу. Самыми главными показателями на рынке труда является уровень безработицы, спрос и предложение на востребованную профессию.



Молодежь – это одна из составляющих в политической, экономической и социальной структуре общества, а также занимает одну третью часть рабочего населения на рынке труда. Молодые люди являются самой незащищённой группой лиц, которые входят на рынок труда, не имея профессионального опыта, вследствие чего менее конкурентноспособны.

Существуют различные возрастные категории молодежи. Это группы – 16-17 лет; 18-20 лет; 21-24 года. В каждой из этих групп возникают свои проблемы социальной и трудовой деятельности:

- 16-17 летние молодые люди находятся уже в том возрасте, когда они осознанно подходят к выбору будущей профессии, также у них уже развито осознание материальных стимулов к труду. В большинстве случаев этот выбор происходит из-за того, как широко подростки изучают мир профессий и специальностей;

- 18-20 летние люди осуществляют процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков. В этом возрасте большинство студентов считают, что получение высшего образования является приоритетом для достижения социального статуса, материального положения и гарантией от безработицы, поэтому значительно сокращается количество поступающих в ПТУ и техникумы, а приём студентов в ВУЗы значительно увеличивается;

- 21-24 года – большинство молодёжи уже получили образование и стремятся к стабильному трудоустройству и карьерному росту. После окончания ВУЗов, молодые амбициозные люди, хотят максимально быстро трудоустроиться и получать достойную заработную плату. Однако, большая часть работодателей отрицательно оценивают отсутствие опыта работы у молодых кадров, неустойчивость поведения и эмоциональность. Молодежи чаще всего предлагают временный заработок, а не официальное место работы, поэтому они стараются искать работу в интернете или через знакомых.

Экономический кризис, санкции, военный конфликт – все это привело к снижению спроса молодых кадров на рынке труда, спровоцировало резкое понижение зарплат. В таких условиях очень сложно найти постоянное место работы молодым людям и вчерашним студентам, которые не имеют трудового опыта. Ещё одна проблема заключается в том, что профессиональные учебные заведения не изучают должным образом потребности рынка труда, ведь процент занятости среди молодежи всегда зависит от спроса и предложения востребованной профессии. Учитывая все эти проблемы трудоустройства и безработицы, постоянную работу проблематично найти трудящимся даже с многолетним опытом работы, не говоря уже о свободных вакансиях для молодых специалистов. Поэтому молодые люди часто стремятся получить не одно высшее образование, чтобы быть более востребованным на рынке труда.

Таким образом, причинами низкого спроса молодых специалистов на рынке труда являются следующие факторы:

- неоправданно низкий уровень спроса на высокий уровень предложения. Очень многие ребята, которые стоят перед выбором профессии, к сожалению, обращают внимание на престижность вакансии, а не на её рентабельность;

- недостаточный уровень знаний специалистов при завышенных требованиях руководителей;

- отсутствие дальнейшего карьерного роста на производстве.

Всё это говорит о том, что нужно находить пути решения проблем, сочетающие в себе вопросы трудоустройства.

Одним из главных условий урегулирования ситуации на трудовом рынке - создание государственного заказа на обучение востребованным профессиям. Также эффективными мерами являются стажировки на предприятиях для студентов. Во время этой практики, молодой специалист получает необходимые навыки работы.

В свою очередь должны работать в полную силу центры психологической и социальной помощи для молодёжи, а молодёжные организации – тесно сотрудничать с центрами занятости. Для повышения спроса молодёжного труда необходима политическая и экономическая стабильность, для этого должны возникать новые отрасли в экономике: аудиторские, страховые и инвестиционные компании, банки. За счёт этого увеличивается спрос на рабочие места, в основном для более мобильной, работоспособной, амбициозной, целеустремлённой молодёжи.

В заключение, ко всему вышеприведенному подведём итог: необходима поддержка для решения проблемы молодёжи на рынке труда.

## **МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Кулик Мария*

*ГПОУ «Докучаевский горный техникум»*

*Научный руководитель: Попова Л.В.*

Молодёжь - это кадровый потенциал, определяющий будущее государства. Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время именно молодёжь обладает высоким уровнем уязвимости.

Характеризуя современную молодёжь можно выделить ряд таких ее качеств, как динамичность, обучаемость, коммуникабельность и креативность. Но при этом в сфере бизнеса, отмечают, что молодые специалисты чересчур амбициозны и нетерпеливы, обладают завышенными ожиданиями (высокая заработная плата с первого дня работы, трудоустройство сразу на высокую должность и др.), а также не имеют долгосрочных планов в реализации своей профессиональной деятельности.

Есть и ряд проблем, с которыми сталкивается молодёжь на рынке труда, например, трудовая нестабильность, безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, недостаток опыта и трудовых навыков.

Молодежь является достаточно специфичной группой населения, что приводит к проблемам, касающимся трудоустройства. Зачастую, по окончании учебных заведений, молодые люди имеют высокий уровень теоретической подготовки и недостаточный уровень практических навыков и

производственного опыта. Именно это обуславливает непривлекательность молодежи в сфере труда [1].

Молодёжь не обладает достаточной профессиональной подготовкой и трудовыми навыками, необходимыми для конкуренции на рынке труда, и поэтому является одной из наиболее уязвимой и наименее защищенной социально-демографической группой населения. В связи с этим одной из главных проблем, касаемых социально-демографического положения молодого поколения, является большое число безработных.

При исследовании проблем молодежного рынка труда можно сделать вывод, что работодатели с определенной долей недоверия относятся к молодым специалистам. К причинам недоверия можно отнести:

- недостаток у молодых людей самостоятельности и ответственности,
- отсутствие у молодежи профессионального опыта,
- уровень и качество их образования,
- современная молодежь стремится получить профессиональную подготовку по «престижным», на их взгляд, специальностям, при этом абсолютно не востребованным на рынке труда,
- нежелание брать молодых женщин на работу в связи с высокой вероятностью их ухода в декретный отпуск [2].

Переход от образовательной к трудовой деятельности - важный этап в жизни каждого человека. Это связано со множеством проблем, самостоятельное решение которых является затруднительным. Даже если молодому человеку и удаётся найти работу после окончания учебного заведения, он не может быть уверенным «в завтрашнем дне», так как отсутствует достаточный трудовой стаж и опыт работы. Для решения данных проблем государство может и должно решительно действовать с целью расширения возможностей трудоустройства молодых специалистов. Необходимо выстраивать партнерские отношения между учебными заведениями и работодателями. Основными целями такого партнерства является оптимизация образовательных программ в соответствии с требованиями современного рынка труда, создание «системы заказа» специалистов необходимого для работодателей профиля подготовки, организацию встреч руководителей или ведущих специалистов предприятий со студентами, регулярный мониторинг потребностей рынка труда, активное информирование молодежи об актуальных и востребованных профессиях.

Особый аспект занятости молодежи — это совмещение ею учебы с работой. Мотивация может быть различной: от весьма частой необходимости зарабатывать деньги для оплаты обучения до своего рода “ученичества”, приобретения необходимого опыта и выбора места для дальнейшей работы по избранной профессии. Этот феномен довольно распространен: в России, Франции и Польше более 70% студентов работают полное время; в Эстонии, Чехии, Австрии, Германии, Италии, Испании, Бельгии — более половины всех студентов [4].

Трудности, с которыми сталкивается молодежь при первом выходе на рынок труда в периоды высокой безработицы, дифференцируются в

зависимости от образования: наименее квалифицированные наиболее подвержены влиянию экономической конъюнктуры, поскольку они чаще претендуют на работу в менее регулируемом трудовым законодательством сегменте рынка труда. В периоды высокой общей безработицы их могут вытеснять более образованные. Менее образованные рискуют быть сдвинутыми на временную работу или даже в ряды не имеющих занятости лицами с высшим образованием, согласившимися на должность ниже своего уровня образования и квалификации, то есть происходит техническое смещение квалификации [2].

Данная тема актуальна и значительна в современном обществе. Молодежь - многочисленная социально-демографическая группа и именно она представляет собой основу формирования трудового потенциала государства. Социально-правовая защита молодежи представляет собой одну из наиболее важных проблем на современном этапе.

#### Список источников

1. Бельтюкова О.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения / О.Н. Бельтюкова, Е.Н. Хорошилова // Nauka-rastudent.ru. - 2016. - №. 11 (035). URL:<http://nauka-rastudent.ru/35/>
2. Васильев А. А. Молодежный рынок труда в 1992-2014 гг. / А. А. Васильев // Власть. 2014. № 12. С. 31-35.
3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. URL: [http : //studme.org/40069/pravo/pravovoe\\_regulirovanie\\_zanyatosti\\_trudoustroystva](http://studme.org/40069/pravo/pravovoe_regulirovanie_zanyatosti_trudoustroystva)
4. Бобков В.Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н. Бобков, Е.А. Черных //Уровень жизни населения регионов России. - 2014. -№ 3 (193). - С. 23–55.

## ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

*Куракова Александра*

*МОУ «Школа №76 города. Донецка»*

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

Будущее современного человека – это мир информационного общества и общественных знаний. Современные информационно-коммуникационные технологии открывают для человека невиданные ранее возможности доступа к информации и знаниям, позволяют каждому человеку реализовать свой потенциал и улучшить качество жизни.

В тоже время информационное общество несёт многочисленные риски и опасности. Стремительно растущие гигантские потоки информации порождают риск того, что нужная информация может быть не найдена, потеряна, растворена, не сохранена – в том числе из-за недолговечности используемых носителей информации. В условиях колоссальных объемов информации всё труднее становится ориентация, получение и переработка нужной информации. Резкая разница в развитии информационно-коммуникационной инфраструктуры приводит к тому, что целые регионы, континенты, страны и

сообщества оказываются вытесненными на обочину прогресса вследствие возникновения и усиления нового вида неравенства – информационного (или цифрового) неравенства. Мощь информационной техники и технологий, пронизывающих все сферы жизни современного информационного общества, порождает опасность манипулирования сознанием и поведением человека, угрожает дегуманизацией. [2]

### 1. В чём состоит сущность концепции формирования информационной культуры личности?

Информационная культура личности - одна из составляющих общей культуры человека; совокупность информационного мировоззрения и системы знаний и умений, обеспечивающих целенаправленную самостоятельную деятельность по оптимальному удовлетворению индивидуальных информационных потребностей с использованием как традиционных, так и новых информационных технологий.

Информационная культура является важнейшим фактором успешной профессиональной и обыденной деятельности, а также социальной защищенности личности в информационном обществе.

Информационная культура - одна из граней общей культуры современного человека.

Особое место в составе понятия «информационная культура личности» занимает информационное мировоззрение. Это система взглядов человека на мир информации и место человека в нем, включающая в себя ценности, убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности.

### 2. Информационная грамотность и информационная культура личности: сходство и различие.

Сопоставление понятий «информационная грамотность» и «информационная культура» свидетельствует об их значительном сходстве. Оба понятия характеризуют сложный, многоуровневый и многоаспектный феномен взаимодействия человека и информации. Вместе с тем, понятие «информационная культура личности» - понятие более широкое, чем понятие информационной грамотности. Оно включает в свой состав, в отличие от информационной грамотности, такой компонент, как информационное мировоззрение.

Введение понятия «информационное мировоззрение» позволяет обеспечить синтез и целостность традиционной книжной (библиотечной) и новой (компьютерной) информационных культур, позволяет избежать в информационном обществе конфронтации двух полярных культур - технократической и гуманитарной.

### 3. Равный доступ к качественному образованию.

Человек, освоивший информационную грамотность, способен лучше учиться, он более подготовлен к самостоятельному освоению знаний. Человек, овладевший необходимым уровнем информационной культуры, не только имеет возможность получать качественное образование, но, и убежден в необходимости образования в течение всей жизни. Он владеет способами непрерывного приобретения новых знаний и умениями учиться

самостоятельно. Он умеет работать с любой информацией, с разнородными, противоречивыми данными, обладает навыками самостоятельного (критичного), а не репродуктивного типа мышления. Все эти качества невозможны без важнейшего компонента информационной культуры личности - информационного мировоззрения.

В современном многополярном, чревато конфликтами на расовой, национальной, языковой, религиозной почвах мире человек, владеющий информационной культурой, способен к толерантному восприятию явлений культуры.

#### 4. Всеобщий доступ к информации.

Человек, которому необходимо обеспечить доступ к информации, должен осознавать свои потребности в информации, быть способен их выразить, иметь представление о многообразных современных информационных ресурсах. Он должен уметь вести поиск необходимой информации как в традиционной (бумажной), так и в электронной среде. Эти знания и умения составляют ядро информационной грамотности и являются неотъемлемой частью информационной культуры личности.

#### Список источников

1. Кемеровский государственный институт культуры: официальный сайт. URL: <http://www.nii.kemguki.ru>
2. Гендина, Н.И. Формирование информационной культуры личности в библиотеках и образовательных учреждениях: учебно-метод. пособие / Н.И. Гендина, Н.И. Колкова, Г.А. Стародубова, И.Л. Скипор. – 2-е изд., перераб. - М.: Школьная б-ка, 2003. – 296 с.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Курышова Елизавета*

*ГПОУ «Снежнянский горный техникум»*

*Научный руководитель: Бровикова Е.П.*

Управление персоналом — тонкая и ответственная работа, требующая гибкого подхода и опыта в области HR. Необходимо понимать, что организация – это, в первую очередь, команда, живой «организм», формирующийся путем отбора кадров, требующих внутреннего взаимопонимания и слаженности в работе. Персонал организации — самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования.

Кроме того, персонал — это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причем реакцию на них нередко сложно предугадать. Получение прибыли – основанная цель бизнеса, для достижения которой необходимо удовлетворять необходимость не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников современной организации.

Технология управления — это своеобразный инструмент воздействия, использующий специальную систему методов, способов и целей. Все разработанные технологии можно разделить на несколько групп в зависимости от конечной цели, масштабов применения или происхождения.

Метод управления — это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

Агрессивный хедхантинг — охота за перспективными сотрудниками компаний-конкурентов. В последние годы охота ведется и на квалифицированных сотрудников рабочих специальностей. Особенно высок спрос на работников в сферах строительства, энергетики, машиностроения.

HR-бренд — комплекс мероприятий, при помощи которых формируется положительный имидж работодателя.

Наставничество — помощь со стороны опытного сотрудника.

Адаптация — процесс вхождения новых сотрудников в коллектив и ознакомление их со спецификой работы. Кадровые службы компании должны способствовать быстрой адаптации новых членов команды.

Мотивация — это процесс побуждения людей к труду, который предусматривает использование мотивов поведения человека для достижения личных целей или целей организации.

Оценка персонала — это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

Аттестация — порядок проведения излагается в официально утвержденных компанией документах. Проводится она один, два или три раза в год с целью определения или подтверждения разряда/категории/квалификации сотрудников. По итогам аттестации сотрудник может быть уволен.

Ассесмент-центр — современный метод оценки, дающий наиболее полную и достоверную информацию о личностных и деловых качествах сотрудников. Это самый сложный в реализации комплексный метод, обычно он применяется только в крупных компаниях.

Экспертное оценивание — процедура получения оценки проблемы на основе мнения специалистов (экспертов) с целью последующего принятия решения (выбора).

Деловые игры — метод оценки с помощью имитации деловой активности сотрудника в той или иной сложной ситуации.

Бизнес-стратегия — это интегрированная модель действий, предназначенных для достижения целей компании. Содержанием стратегии служит набор правил принятия решений, используемый для определения основных направлений деятельности.

#### Список источников

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: учебно-методическое пособие / М.М. Алексеева. — М.: Финансы и статистика, 2012.
2. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2007.

## ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

*Кутасова Кристина, Чумакова Дарина*  
*ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж»*  
*Научный руководитель: Гаркавенко Е. В.*

Современные инновации экономического развития развиваются с каждым днем, задавая все больше и больше сложных вопросов, на которые нам еще предстоит найти самый оптимальный ответ.

В самом общем виде под инновационным экономическим развитием понимают тип экономического развития, предполагающий постоянное создание и эффективное освоение в оптимальных масштабах научно-технических нововведений (инноваций), новых технологий, видов продукции, организационных решений. Научно-технологические нововведения выступают при этом решающим фактором конкурентных предпринимательских стратегий фирм на рынке.

Проблемы, связанные с инновационно-экономическим развитием Донбасса. Донбасс, как известно, имел и имеет огромный промышленный потенциал, который в силу внешних обстоятельств, сложившихся в Республике, просто-напросто не может быть в полной мере реализован. Помимо огромных преимуществ, промышленный сектор имеет и ряд недостатков, среди которых: устаревшие энерго- и ресурсоемкие технологии, высокая доля экологически опасных производств и их низкая эффективность, нерациональная структура промышленности, разрушение многих предприятий. А в условиях нестабильной экономической и политической ситуации усугубляются вышеперечисленные проблемы и появляются новые (повышение цен на ресурсы, проблемы со сбытом продукции, снижение конкурентоспособности производств, уменьшение финансирования и даже невозможность дальнейшего функционирования промышленных предприятий), которые требуют незамедлительных решений.

### Основные функции инновационно-экономического развития Донбасса:

- формирование наукоемких производственных процессов для приоритетных отраслей экономики;
- разработка ресурсо-, энергосберегающих и экологически чистых технологий;
- разработка современных информационно-индустриальных технологий и техники для электроэнергетики, машиностроительной, а также легкой, пищевой и других отраслей с быстрым оборотом капитала;
- разработка техники и технологий комплексного использования минерального сырья и промышленных отходов;
- внедрение высокорентабельных инновационно-инвестиционных проектов, которые способны обеспечить устойчивое развитие, быструю окупаемость вложенного и накопление собственного капитала, положить начало прогрессивным изменениям в структуре производства и тенденциях его развития;



- создание конкурентоспособных обрабатывающих производств с соответствующим научным сопровождением, технологическое и техническое обновление базовых отраслей экономики;
- содействие созданию и функционированию на территории технопарков и других инновационных структур;
- подготовка специалистов и научных работников по приоритетным направлениям научно-технологического развития;
- создание новой системы управления развитием производительных сил региона по инновационной модели развития экономики.

#### Роль инновации экономического развития Донбасса:

- возрождение и модернизация индустриальной и социальной инфраструктуры для самодостаточного и прибыльного экономического развития региона;
- восстановление социально-экономических условий жизни населения региона и повышение их качества до лучших мировых образцов;
- интеграция экономики и населения региона в единое экономическое, научно-образовательное и культурное пространство Российской Федерации и других стран СНГ;
- обеспечение научной и кадровой поддержки инфраструктурных, научно-технологических, инновационно-инвестиционных и социально-экономических программ и проектов региона;
- создание сбалансированной системы межнационального, межкультурного и межконфессионального взаимодействия и сотрудничества в регионе.

**Вывод.** В целом, несмотря на резкое снижение объемов производства, заострение экологических проблем, сложную демографическую ситуацию, Донбасс имеет значительный инновационно-экономический потенциал для решения этих кризисных процессов и постепенной активизации развития экономики Республики.

Донбасс обладает огромным количеством перспектив и возможностей для дальнейшего развития экономики Республики.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО**

*Лантух Максим*

*МОУ «Школа №90 города Донецка»*

*Научный руководитель: Делюкина Н.Н.*

Переход к рынку предполагает внесение кардинальных изменений в механизмы формирования и реализации инновационной политики любого предприятия. Главным в этом процессе является ориентация на целевые установки, диктуемые экономике политическим и инвестиционным фоном в регионах и государстве в целом, а также требованиями рынка.

Непрерывное совершенствование производственного процесса, кадрового потенциала и ресурсной базы требует быстрых изменений в организационной и технологической структуре предприятий.

Естественно, в крупных компаниях со сложной структурой производства и управления всегда существует определенный временной интервал между острой необходимостью в преобразованиях и реальным их осуществлением. В этих условиях важным инструментом повышения технического уровня производства становятся малые инновационные предприятия, которые гибко реагируют как на технологические изменения, так и на изменения в структуре потребления продукции, позволяют провести апробацию нового направления развития производства, естественный и достаточно болезненный отбор новых технологических процессов, продуктов, рынков сбыта, потребителей.

Их организационная структура позволяет оперативно расширять производство в случае успеха и сворачивать его, когда вероятность неудачи и финансовых потерь становится слишком высокой.

В зависимости от характера сочетания науки и производства в работе определены виды малых инновационных предприятий, их сильные стороны, виды организации их взаимодействия с крупными фирмами, преимущества интеграции, проведена оценка влияния инновационных технологий на малый и средний бизнес сегодня, перспективы развития и место предпринимательской инициативы, что и являлось целью работы. Автор высказывает собственное мнение и предлагает собственные варианты ускорения решения проблем на основе известных примеров развивающихся сегодня бизнесов.

Выполнение предложенных условий может дать мощный импульс к развитию новых секторов, даже если принятие решений по поднимаемым вопросам и их реализации могут быть «растянуты» на несколько лет. Возможно, поэтому в целях максимального ускорения процессов диверсификации необходимо параллельно с осуществлением мер в рамках всей экономики в форсированном режиме создавать такие условия в рамках отдельных ограниченных образований – особых экономических зон.

В ходе работы сделан вывод: крупные предприятия для технического перевооружения, необходимого для производства принципиально новой техники, требуют огромных инвестиций, которых у большинства государств нет.

В то же время, значительный интеллектуальный потенциал ученых и разработчиков, которые, объединяясь в многочисленные малые коллективы, различными организационными способами, позволяет добиваться оживления цепи «исследование – разработка – производство – продажа» создавая конкурентоспособные образцы новой техники.

Следовательно, данное направление, в основе которого лежат малые организационные формы предпринимательства, объединяя интеллектуальные возможности наполовину безработных ученых и конструкторов, может стать тем локомотивом, который поможет активизировать инновационную деятельность любой экономики, что автор и доказывает на примерах.

## **БИЗНЕС-ИНКУБАТОР КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

*Лебеденко Михаил*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Гелеверя Е.А.*

В современной экономике малое и среднее предпринимательство имеет большое значение.

Его роль заключается в производстве продукции и услуг, создании новых рабочих мест (сокращении безработицы), уменьшении социальной нестабильности, получении людьми возможности организации своего дела, насыщении рынка разнообразными товарами и услугами. В ВВП стран ЕС доля предпринимательства превышает 67%. В России согласно Стратегии развития малого и среднего бизнеса (МСП) до 2030 года поставлена цель увеличить МСП в ВВП страны с 20% до 40%.

В Донецкой Народной Республике принят закон «О предпринимательстве», который определяет правовые, экономические и социальные принципы осуществления предпринимательской деятельности.

В сложившихся сложных экономических и политических условиях, в которых оказалась Республика, крайне необходимым является создание условий, способствующих развитию экономики государства, в частности бизнеса.

В марте 2018 года состоялась серия круглых столов с целью разработки стратегии Донецкой Народной Республики на ближайшие годы.

В ходе его работы участниками были озвучены предложения по дальнейшему развитию предпринимательства в Республике, в частности, вопросы его кредитования.

Из этого следует, что наше государство заинтересовано в создании благоприятных правовых и экономических условий для его интенсивного развития.

Какие же существуют эффективные инструменты его развития?

Одним из наиболее результативных механизмов поддержки и развития малого и среднего бизнеса является создание бизнес-инкубаторов.

Первые бизнес-инкубаторы появились в Европе в 50-е гг. XX в. Они успешно развивались и вскоре весь мир заинтересовался данным процессом. Этот путь прошли Европа, Америка, сейчас очень интенсивно по этому пути идет Китай, Россия.

Бизнес-инкубатор – это организация, создающая «тепличные» условия для начала работы новой компании, ее цель - поддержка и развитие предпринимательства согласно стратегии социально- экономического развития своего региона.

Бизнес-инкубатор предоставляет клиентам все необходимое: помещение, оргтехнику, услуги бухгалтеров, консультантов, юристов, аудиторов, маркетологов, помогает в финансировании проектов, проще говоря, дает возможность бизнес-новичкам встать на ноги.

В работе по созданию и «запуску» бизнес-инкубатора можно выделить два этапа.

Первый, предварительный этап работы заключается в анализе состояния предпринимательства в регионе и определении перспектив его развития. На этом этапе чрезвычайно важно не только диагностировать состояние малого и среднего бизнеса, но и определить, насколько направления его развития отвечают основным потребностям региона в сфере социально-экономического развития.

Необходимо определить, какой именно вид поддержки предпринимательства будет наиболее эффективен.

Вторым, основным этапом этой работы является деятельность собственно по организации бизнес-инкубатора как сервисной организации, оказывающей малым и средним предприятиям и предпринимателям на льготных условиях ряд услуг, включающих в себя аренду офисных и производственных помещений, оснащенных соответствующими коммуникациями и оборудованием, обучение и различные бизнес-услуги (делопроизводство и ведение бухгалтерского учета, информационные, консалтинговые, юридические, маркетинговые услуги и т. д.).

Кроме того, бизнес-инкубатор может самостоятельно инициировать создание предприятий по выпуску совершенно новых продуктов или услуг в результате изучения тенденций развития рынка, опыта работы в других регионах и обмена информацией с муниципальными властями. Технология работы в этом случае заключается в том, что специалисты бизнес-инкубатора разрабатывают бизнес-план, определяют необходимые ресурсы и затем занимаются подбором предпринимателей, способных реализовать проработанный проект.

Субъекты малого и среднего предпринимательства–соискатели должны соответствовать следующим условиям:

- быть готовыми к сотрудничеству с другими арендаторами бизнес-инкубатора;
- быть в состоянии получать прибыль и платить налоги;
- ограничиваться требованиями, соответствующими возможностям бизнес-инкубатора;
- внедрять новые технологии и организационные решения;
- предоставлять работу не менее чем для 3 человек;
- не загрязнять окружающую среду;
- не мешать при осуществлении своей деятельности другим арендаторам бизнес-инкубатора.

Таким образом, бизнес-инкубатор дает возможность заложить основы новой генерации субъектов предпринимательства, поддержать действующих предпринимателей и решить многие социальные и экономические проблемы.

## СТАНОВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Лебединская Анастасия*  
*МОУ «Школа №28 города Донецка»*  
*Научный руководитель: Соломчук И.Е.*

В сознании многих людей укоренилось первоначальное представление о менеджменте как об управлении исключительно в коммерческих организациях. Однако в педагогической деятельности проявляется тенденция осмысления процесса преподавания с позиций менеджмента.

Актуальность данной темы заключается в том, что внедрение педагогического менеджмента в практическую деятельность современного образовательного учреждения вызвано необходимостью формирования правильного управления в условиях становления реформирующейся Донецкой Народной Республики.

Цель работы – доказать гипотезу, свидетельствующую о том, что механизм управления учебно-познавательной деятельностью учащихся рационален и результативен, когда строится на основе концепции личностно-ориентированного подхода и базируется на использовании теории педагогического менеджмента в организации процесса обучения.

Объект – образовательные учреждения. Субъект – сотрудники учреждений.

Задачи:

1. Провести анализ затруднительных моментов участников педагогического процесса.
2. Выявить неиспользованные резервы деятельности учащихся, ориентируясь на концепции педагогического менеджмента.
3. Теоретически обосновать и практически проверить сущность педагогического менеджмента как целостной системы управления.
4. Спроектировать вариант управления учебно-познавательной деятельностью учащихся и оценить возможность использования педагогического менеджмента в практике преподавания.
5. Проанализировать нормативно-правовую базу образовательной системы Донецкой Народной Республики.

Новизна: сделана попытка обосновать целесообразность использования педагогического менеджмента как обязательного механизма в практической деятельности учителя Донецкой Народной Республики; конкретизировано понятие педагогического менеджмента, выявлены его специфика и присущие ему закономерности.

Практическая значимость заключается в том, что конструкция управления поможет учителю реально осуществлять личностно-ориентированную организацию учебно-познавательной деятельности учащихся.

Вывод. Ввиду актуализации данной работы под современный этап времени в Донецкой Народной Республике я подытоживаю следующие шаги для верного становления более эффективного педагогического менеджмента:

1. Анализ необходимости полученных знаний для будущей деятельности учащихся.

2. Определение содержания обучения на каждой ступени обучения с учетом требований целенаправленности, посильности, систематичности и др.

3. Проверка степени нагрузки учащихся и расчет необходимого времени на обучение.

4. Выбор организационных форм обучения и воспитания.

5. Подготовка материалов и включение их в ранее сформулированное содержание учебных предметов.

6. Апробирование проекта на практике.

В заключение данной работы возникает вопрос: разве раньше не существовало определенной педагогической технологии осуществления учебно-воспитательного процесса и данная работа является открытием? Педагогический менеджмент всегда существует в любом процессе обучения и воспитания, однако осознанное управление и выбор самого оптимального механизма обучения остаются за пределами возможностей реальной школьной практики. С использованием понятия «педагогическая система» можно осуществить предварительный анализ эффективности учебника и пособия, оценить качество программы учебного плана в целом. Проблема в том, что пока остающиеся в школе методы оценки деятельности учителя — это и есть еще не преодоленный тормоз перестройки ее работы.

## **АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Левковский Валентин*

*МОУ "Школа №11 города Донецка"*

*Научный руководитель: Семченкова Е.В.*

Война на Донбассе очень негативно отразилась на работе республиканских угледобывающих предприятий. Многие шахты понесли огромный ущерб или вовсе были разрушены. Какие-то из шахт были затоплены после обстрелов летом 2014 года. Угольная промышленность лишилась бюджетных средств, которыми пользовалась все эти годы.

Каждая шахта проектируется на определенный, конкретный срок ее службы. В течение этого срока она проходит стадии разворота горных работ, работы с проектной производственной мощностью и стадию затухания работ, которая оканчивается закрытием шахты» Это естественный процесс, он существует с момента зарождения горной промышленности.

В перечне учреждений, которые перешли под внешнее управление Донецкой Народной Республики, значится более двух десятков крупных производств. Речь идет прежде всего о шахтах, которые до войны составляли ядро угольной промышленности Донбасса.

Следует отметить что системный кризис начал проявляться за долго до войны. Я считаю, что главная его причина: большая глубина залегания пласт и плохие условия труда, а также критический уровень и ужас шахтного оборудования. Владельцы угледобывающих предприятий часто завышали себестоимость угля.

Всё это требует существенных незамедлительных огромных усилий со стороны руководства нашей Республике. Исходя из анализа действующей в Донецкой Народной Республике нормативно-справочной базы основными задачами и направлениями на государственном уровне являются:

- 1) Открыть фонд на сбор нового шахтного оборудования.
- 2) Максимально улучшить условия для более действенной производительности работников шахт.
- 3) Начать подсчитывать доход и цены на уголь.

Мировой опыт свидетельствует:

В традиционно угледобывающих странах горные работы ушли на такие глубины, на которых, даже при имеющем место прогрессе в горной технике и технологии, расходы на добычу угля часто не покрываются доходами от его реализации.

Угольные шахты должны строиться на свободных от застройки участках поверхности, они должны иметь в своем распоряжении целый комплекс социально-бытовых предприятий и служб. Расходы на их содержание большой долей ложился на себестоимость продукции, увеличивая тем самым разрыв между ценой угля на рынке и себестоимостью добычи.

Сделаем вывод:

- 1) Приоритеты в решении современных проблем в угольной промышленности: необходимость капиталовложений и дотаций в угольную промышленность, большие задолженности по заработной плате, создание новых рабочих мест для уволенных горняков. А также реструктуризация шахт.
- 2) Использование прогрессивного мирового опыта угольщиков других стран безусловно поможет их решению.

## **ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА**

*Ледова Анастасия*  
*МОУ "Школа №11 города Донецка"*  
*Научный руководитель: Прокопович Н.Н.*

В настоящее время Донбасс находится в условиях блокады. Все научно-технические, экономические, торговые связи, которые составляли основу экономики, серьезно нарушены в условиях военного времени. Поэтому поиск альтернативных источников прибыльной части экономики крайне необходим. Одним из возможных направлений экономики, связанных с инновациями в области научно-технических технологий, является сжижение природного газа [1] с последующим выделением гелия [2]. Природный газ, поступающий в

Донецкую Народную Республику из России, является необработанным и сжигается или передается далее. Хотя, как известно, наиболее ценным компонентом в этом газе является гелий, который для многих развитых стран таких Россия, Япония, Канада, Китай, США, а также страны западной Европы является стратегическим материалом [2], поскольку позволяет проводить очень важные низкотемпературные эксперименты [3].

Например, для создания адронного коллайдера, требуется большое количество жидкого гелия [4]. Криогенный участок Донецкого физико-технического института им А.А. Галкина Донецкой Народной Республики мог бы производить первоначальное сжижение этого газа с целью выделения жидкого гелия и последующего получения гелия. В жидком виде этот продукт занимает относительно небольшой объем, поэтому при использовании специальных сосудов так называемых дьюаров, достаточно легко транспортируется [5]. Институт также имеет опыт создания дьюаров для долгосрочного хранения жидкого гелия.

Подобные работы проводились еще в 2000-х годах в специальном конструкторском бюро при ДонФТИ. На сегодняшний день такая инвестиционная программа позволила бы задействовать большое число высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт работы с криожидкостями. Конечный продукт можно использовать в магнитных системах, называемых криомагнитными сепараторами, которые позволяют улучшить качество флюса.

Так, например, одной из разработок магнитных систем ДонФТИ, в которой используется жидкий гелий, является комплект криогенного оборудования для исследования фоточувствительных свойств материалов и аттестации. Комплект предназначен для исследования характеристик фоточувствительных материалов и изделий в диапазоне температур 3.0-300К в видимой и инфракрасной области спектра излучений, как на стадии разработки, так и при аттестации готовой продукции [6]. Еще одним примером криосистемы, разработанной в ДонФТИ, может служить гелиевый криостат для магнитных и оптических исследований.

В настоящее время крупнейший производитель гелия на мировом рынке - это США. Но его месторождения в США истощаются, и уже в ближайшее время Америка может стать большим потребителем, а не экспортером. Новые мощности создаются в регионах, богатых газом, например, в Катаре. Одним из производителей гелия из природного газа в России является Оренбургский гелиевый завод.

Но сегодня существуют проблемы с производством, связанные с тем, что добыча газа на Оренбургском газоконденсатном месторождении падает. Кроме того, оренбургский газ – далеко не самый богатый гелием. Восточносибирское месторождение превосходит его по содержанию гелия. Кроме того, для работы с гелием необходимы высокие технологии, специализированное оборудование и опытные сотрудники. Все это имеется на территории ДНР.

Таким образом, поставки дьюаров с жидким гелием в Российскую Федерацию, а также его использование для внутренних научно-технических



работ смогло бы стать инновацией в экономике Донецкой Народной Республике.

#### Список источников

1. Мировая индустрия и рынки сжиженного природного газа: прогнозное моделирование / В.С. Вовк [и др.]. - М.: Изд-во "Газпром экспо", 2009. — 312 с.
2. Майорец М. Сжиженный газ — будущее мировой энергетики / М. Майорец, К. Симонов. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 360 с.
3. Химическая энциклопедия. В 5-ти тт. / Редкол.: Кнунянц И. Л. (гл. ред.). — М.: Советская энциклопедия, 1988. — Т. 1. — С. 513-514.
4. Мендельсон К. На пути к абсолютному нулю / К. Мендельсон. - М., 1971, 1978.
5. Универсальная научно-популярная онлайн энциклопедия «Кругосвет» / Наука и техника: Физика / Сверхтекучесть [Электронный ресурс]. Режим доступа - <http://www.krugosvet.ru/category/razdely/nauka-i-tekhnika>
6. Донецкий физико-технический институт им. А.А. Галкина. Официальный сайт [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.donfti.ru/](http://www.donfti.ru/)

## СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА В ЭКОНОМИКЕ

*Лимановская Вероника*

*МОУ «Средняя школа №37 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Сапегина Л.Г.*

Социальная сфера экономики - узкая область экономики, непосредственно связанная с социальными явлениями и именуемая социальной сферой. К социальной сфере принято относить экономические объекты и процессы, виды экономической деятельности, непосредственно касающиеся образа жизни людей, потребления населением материальных и духовных благ, услуг, удовлетворения конечных запросов человека, семьи, коллективов, групп общества в целом.

Социальная экономика (экономическая социология) как наука изучает, исследует, анализирует природу возникновения потребностей, потребительские запросы, структуру потребления, выделяет рациональные потребности человека, семьи, социальных групп, регионов, общества с учетом разнообразия самих потребностей и потребителей.

Экономическая область общественной деятельности Социально-экономическая сфера занимается производством, обменом, распределением и потреблением различных материальных благ. Человеческая деятельность при этом направлена на претворение в жизнь научно-технических достижений путем межпроизводственных отношений людей, обмена опытом и информацией и перераспределения ценностей.

Эта сфера является пространством, в рамках которого формируется хозяйственная жизнь общества, основанная на взаимодействии всех отраслей

как внутренней, так и международной экономики. В этой области реализуются как материальная заинтересованность индивидуума в результатах своего труда, так и его творческие способности под руководством институтов управления.

Без этой сферы невозможно развитие ни одной страны. Как только экономика приходит в упадок, тотчас начинают разрушаться другие области общественной жизни.

Главенствующая роль в экономике социальной сферы отведена тому, какую вообще социальную политику проводит государство в условиях рыночного хозяйства. Она должна осуществляться с помощью таких тонких инструментов, чтобы, с одной стороны, смягчать социальную напряженность в отношениях между разными слоями общества и уровне их жизни, а с другой, стимулировать предпринимательство и высокую эффективность труда наемных работников.

Главная задача государства при этом – обеспечение благоприятных условий для жизни самых уязвимых слоев, которые не могут себя обеспечить из-за ограниченной трудоспособности или её отсутствия, а также поддержка малообеспеченных граждан.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Липко Ангелина*

*МОУ «Школа № 57 города Донецка»*

*Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

*«Успешные лидеры строят свои организации из людей, желающих взобраться на самую вершину»*

*Джефф О`Лирри*

Персонал (от лат. *persona* - личность) – коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора (контракта), работающие по найму и обладающие определенными профессиональными качествами. Это, прежде всего, основной ресурс организации, один из самых важных средств предприятия, так как именно на человеке строится производство того или иного учреждения. Управления персоналом – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации и предприятия качественным персоналом, способным выполнять необходимые трудовые функции, соответствующие его обязанностям. Ответственность за подбор кадров несет менеджер по персоналу, или HR- менеджер (*human resources* – человеческие ресурсы). Главными его задачами и обязанностями, являются следующие критерии:

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.
6. Возможность своевременного продвижения кадров по службе.
7. Организация приемлемых условий труда.

При удачном подборе персонала, следует один из самых важных пунктов роста и успеха организации или предприятия – это управления, ныне подобранных кадровых лиц. В системе управления персоналом можно выделить две подсистемы: тактическую и стратегическую.

Тактическая подсистема направлена на формирование структуры персонала; его набор, подготовку, переподготовку, и повышение квалификации; организацию распределения, перемещения, продвижения, увольнения работников; оценку деятельности конкретных работников и разработку рекомендаций по их использованию; текущий учет и планирование потребностей в персонале в рамках года, на основе анализа его состояния. Стратегическая подсистема ориентирована на разработку структуры персонала, кадровой политики на основе анализа структуры персонала, эффективности использования рабочего времени, прогнозов развития производства, занятости. Существуют определенные стереотипы, по поводу управления персоналом, к тому же у каждого есть определенный личный опыт или руководства, или общения с руководителями.

Помимо личных предпочтений, нужно еще учитывать и объективную реальность. А реальность такова, что от сотрудников нужно добиться требуемых результатов, и методы достижения могут варьироваться в зависимости от личных данных и квалификации персонала, от объема предприятия или организации, а также в зависимости от обстоятельств. Но все же существует меры, которые являются эффективными, а другие наоборот – приносят отрицательный опыт в коллектив.

Люди, вышестоящие над коллективом предприятия должны понимать, разграничивать для себя методы и факторы успешного управления персоналом, от которого уже будет идти положительная отдача в сторону улучшения организации. К эффективным факторам относятся: руководитель в стиле «строгий, но справедливый», дает подчиненным четкое видение направления развития, четкую картину действий, мотивирует убеждением и личным отзывом о проделанной работе, приоритетность «сначала люди, потом задание».

Неэффективные факторы представляют собой руководителя, которому не хватает компетентности в вопросе, работа выполняется некачественно – партнерство не повышает производительности, руководитель не пользуется доверием, слишком велики расхождения между вложенными усилиями и результатом, полученным от сотрудника, проще говоря – руководитель не выполняет свои обязательства работы над персоналом.

Но какие бы критерии не диктовались, факторы влияющие на успешность предприятия всегда индивидуальны. Но единственное, что остается неизменным – это то, что руководитель – это венец управления персоналом, начиная от подбора его в отделе кадров, до развития его трудовых навыков в период работы.

Таким образом, управления персоналом – самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Несмотря на то, что с точки зрения руководства основной целью бизнеса является получение прибыли, современная теория и практика управления персоналом немалое внимание уделяет необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников.

## РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДНР

*Литвин Марина*

*МОУ «Школа № 76 города Донецка»*

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

Общество является сложной системой специально организованной человеческой жизнедеятельности. Как и любая другая сложная система, общество состоит из подсистем, важнейшие из которых называют сферами общественной жизни. Социальная сфера охватывает все пространство жизни человека - от условий его труда и быта, здоровья и досуга до социально-классовых и национальных отношений. К социальной сфере относят образование, культуру, здравоохранение, социальное обеспечение, физическую культуру, общественное питание, коммунальное обслуживание.

Она обеспечивает воспроизводство, развитие, совершенствование общественных групп и индивидов. Социальная сфера существует не изолированно, но во взаимосвязи с другими сферами общества.

«Социальная сфера, выражая жизнедеятельность в целостном осуществлении, имеющая своим результатом человека, социальные группы, как бы пронизывает все другие, так как в каждой из них действуют люди, социальные общности». [2]

Эффективное функционирование социальной сферы обеспечивает развитая социальная инфраструктура, устойчивая совокупность материально вещественных элементов, создающих условия для удовлетворения всего комплекта потребностей в целях воспроизводства человека и общества. Более реальное представление о структуре социальной сферы дает классификация отраслей:

1. Образование – дошкольные, общеобразовательные учреждения, учреждения начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования;

2. Культура – библиотеки, учреждения культуры клубного типа, музей, художественные галереи и выставочные залы, театры, концертные организации, парки культуры и отдыха, цирки, зоопарки, кинотеатры, памятники истории и культуры, выпуск книжной журнальной и газетной продукции;

3. Охрана здоровья человека – статистика здравоохранения, статистика заболеваемости населения, инвалидности, производственного травматизма;

4. Здравоохранения – суть и деятельность учреждения здравоохранения, их размещение, состояние и оснащенность, кадры врачебного и младшего медицинского персонала;

5. Социальное обеспечение – стационарные учреждения (учреждения, предназначенные для постоянного и временного проживания престарелых и инвалидов, нуждающихся в постоянном социально-бытовом и медицинском обслуживании и уходе);

6. Жилищно-коммунальное хозяйство - жилой фонд, его благоустройство, жилищные условия населения, производственная деятельность предприятий и служб, обеспечивающих население водой, теплом, газом, гостиницами и другими видами благоустройства населенных пунктов;

7. Физкультура и спорт – сеть спортивных сооружений, их размещение, кадры, численность людей, занимающихся физической культурой и спортом.

Структура социальной сферы может быть рассмотрена и как структура сферы услуг: общественные услуги в чистом виде, частные услуги в чистом виде, смешанные услуги.

Для решения актуальных задач, направленных на урегулирование конкретных проблем в городах и районах ДНР, разработаны программы для восстановления и развития экономики и социальной сферы на 2018 год. На местном уровне станет одним из важнейших шагов по повышению качества жизни населения и обеспечения сбалансированного экономического роста государства. Об этом сообщает пресс-служба Министерства экономического развития ДНР. На сегодняшний день процесс разработки таких документов на местном уровне начат – администрации городов и районов Республики приступили к разработке проектов программ. [3]

Изменения в социальной сфере находятся в тесной связи с изменениями в других сферах жизнедеятельности общества. Тенденции этой взаимосвязи, их причинно-следственные зависимости не просто разнообразны и сложны, но и в определенной степени взаимообусловлены и регулируемы. Взаимосвязь и взаимовлияние социальной сферы и ее среды может иметь как постоянный, так и случайный характер. Переплетения необходимых и случайных взаимодействий придают их проявлениям вероятностный (стохастический) характер.

Можно выделить следующие группы факторов социального развития:

- экономические;
- политические;
- правовые;
- культурные;
- природно-климатические;
- социально-демографические;
- национально-этнические;
- социально-психологические.

Качественные и количественные показатели функционирования социальной сферы, с одной стороны, определяются достигнутым уровнем развития отраслей производства и средств потребления, производственной и социальной инфраструктурой, характером производственных отношений, социальной ориентированностью экономики, природно-климатическими условиями; с другой стороны, уровнем образования, ценностными ориентациями людей и нормами потребления.

Социальная сфера является важной в жизни каждого человека и для её развития государство прилагает много усилий.

#### Литература

1. Осадчая Г.И. Социология социальной сферы / Г.И. Осадчая. - М., Изд-во МГСУ «Союз», 1999.
2. Гуляева Н.П. Социальная сфера как объект управления и социальное развитие / Н.П. Гуляева. URL: [http://zhurnal.lib.ru/n/natalxja\\_p\\_g/tema3-1.shtml](http://zhurnal.lib.ru/n/natalxja_p_g/tema3-1.shtml)
3. Республиканские программы восстановления и развития экономики и социальной сферы. URL: <https://dnr-online.ru/v-respublike-idet-razrabotka-programm-vosstanovleniya-i-razvitiya-ekonomiki-i-socialnoj-sfery-na-2018-god/>

## ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

*Лопатин Артем*

*МОУ «Макеевская гимназия»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Инновационная деятельность Донбасса, базирующаяся на внедрении новых идей, научных знаний, технологий и видов продукции в различные области производства и сферы управления обществом, относится к числу важнейших факторов развития экономики республики.

Инновации рассматриваются как основной источник долгосрочного экономического развития, основа конкурентоспособности и источник решения социальных проблем, включая обеспечение растущего человечества необходимыми ресурсами, улучшение здоровья и защиту окружающей среды.

В развитых странах 90% роста ВВП определяется инновациями и технологическим прогрессом. Экономический рост зависит от уровня инновационной активности в экономике, положения на мировом рынке наукоемкой продукции.

Ключевыми факторами инновационного развития являются:

- взаимодействие (взаимозависимость) между различными участниками инновационного процесса, особенно между пользователями и производителями продукции и между производством и широким кругом исследователей, которое является критическим для успеха нововведения. Главной целью стратегических союзов становится получение доступа к новому знанию и ускорение процесса обучения;

- институциональная структура, которую составляют участники инновационного процесса: университеты, исследовательские, финансовые учреждений, все виды коммерческих организаций, вовлеченных в инновационные процессы;

- системная инновационная политика, определяемая особенностями каждой отрасли хозяйства.

Раскрытие потенциала Донбасса в сфере инноваций является долговременным и сложным процессом, который требует проведения целенаправленной и последовательной инновационной политики. Однако, учитывая то, что значительная часть промышленности в Донбассе разрушена, а те производственные предприятия, которые уцелели, используют в основном морально и физически изношенные технологии, меры государственной инновационной политики должны быть сконцентрированы на решении двух основных задач: во-первых, создании условий для модернизации уцелевших рентабельных производств в традиционных отраслях специализации региона – топливно-энергетического комплекса, черной металлургии, химической промышленности, машиностроения – для обеспечения конкурентоспособности производственного сектора в глобальной экономике; во-вторых, развитии экономической активности в новых нетрадиционных для региона видах деятельности, как основы развития внутреннего рынка, наращивания экспортного потенциала и решения социальных проблем.

Новые направления деятельности должны охватывать сразу несколько секторов экономики и таким образом способствовать привлечению инвестиций в смежные сферы деятельности, компенсируя локальные проблемы и положительно влияя на региональную экономику в целом. Такими направлениями могут выступать: освоение и адаптация современных технологий к местным условиям; инициализация учебных программ профессиональной подготовки и переподготовки высококвалифицированных рабочих кадров и языковых учебных курсов; инвестиции в восстановление и развитие инфраструктуры и др.

К стратегическим приоритетам, которые нуждаются в поддержке для обеспечения конкурентных преимуществ Донбасса, необходимо отнести:

— развитие региональной инновационной системы и соответствующей инновационной инфраструктуры — сети научных, технологических и индустриальных парков для объединения усилий и организации взаимовыгодного сотрудничества между учебными заведениями, научными учреждениями и предприятиями региона в направлении развития научных исследований и разработок, коммерциализации инновационных продуктов, привлечения инвестиций в наукоемкие виды деятельности и услуги;

— приоритетное развитие отраслей, продукция которых непосредственно направлена на удовлетворение потребностей местного населения: агропромышленного комплекса, пищевой и перерабатывающей промышленности, сферы услуг и сокращения, таким образом, структурных диспропорций в промышленности региона;

— внедрения на предприятиях современных ресурсо- и энергосберегающих, малоотходных технологий, высокоэффективных очистных сооружений, расширение применения технологий с использованием нетрадиционных и возобновляемых источников энергии для снижения техногенной нагрузки на природную среду, обеспечение экологической безопасности жизнедеятельности населения региона.

Развитие экономики Донбасса необходимо осуществлять путем модернизации уцелевших рентабельных производств (нерентабельные необходимо закрывать) и строительства новых предприятий с применением преимущественно инновационных техники и технологий.

Таким образом, для решения данных вопросов необходимы разработка и скорейшее внедрение системы государственного регулирования инновационной деятельности, это позволит создать реальную основу для перевода экономики Донбасса на инновационный путь развития.

## **МОТИВИРУЮЩЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ МОРАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ НА СОЗНАНИЕ ЛЮДЕЙ**

*Лукаш Елизавета*  
*МОУ «Гимназии №6 города Донецка»*  
*Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.*

Моральные ценности - это система миропонимания человека. Способы понимания им всего существующего с позиций добра и зла, понимания счастья, справедливости и любви, позволяющая установить связь его поступков. Ценностные нормы неразрывно связаны с общепринятой системой поведения. Они помогают нам определить себя, как личность и дать себе самооценку. Это реализуется в конечном счете в ценностной ориентации, что проявляется не только в отдельных поступках и вызвавших их мотивах, но и во всей деятельности человека.

Как говорил Альберт Эйнштейн: «Моральные качества замечательного человека имеют большее значение для его поколения и для исторического процесса, чем чисто интеллектуальные достижения. Эти последние сами зависят от величия духа, величия, которое обычно остается неизвестным»

Примерные ценностные ориентиры закладываются еще в детстве. По тому, какие у персоны моральные ценности, можно судить о ее духовном и социальном развитии, вере, воспитании. А то, какие нормативы приняты в целом в обществе, говорит об уровне гуманности.

Мораль каждого общества складывается веками, и выдвижение на первый план тех или иных ее форм осуществляется на основе фундаментальных социально-политических и культурных ценностей своего времени и народа. Она характеризует смысл поведения человека и поэтому имеет нормативный характер. Чем цивилизованнее и образованнее страна, тем острее в ней стоят вопросы морали и нравственности. Моральные ценности влияют не только на наше поведение, но и на поведение всего социума.



В общественной жизни это является одним из путей и способов адаптации человека к жизни в обществе, а также ответственности в разрешении конфликтов. Сущность морали состоит в том, что люди осознают необходимость своего поведения только тогда, когда они опираются на личные убеждения и общественное мнение.

К моральным ценностям относятся семья, дружеские отношения, любовь, справедливость, долг, ответственность, совесть... Считаю, что это не свод готовых правил, которые подходят к любому случаю, а внутренний голос, который подсказывает человеку, как поступить в той или иной ситуации. Наложение ограничений для себя, неспособность пройти мимо нуждающегося, желание помочь близкому своему – это и есть совесть.

В наше время тема моральных ценностей затрагивает современную молодежь. Вполне естественно, что они в чем-то отличаются от ценностей прошлых поколений. Это свидетельствует лишь о том, что общество прогрессирует и развивается, несмотря на технический прогресс, а продвижение новых национальных и этнических меньшинств с изменением самой идеологии остается неизменным. Гражданская позиция и общественные нужды, семья и свобода, самовыражение в мышлении и творчестве корректируются и поддерживаются нормами морали.

Общество не достигло бы столь высоко уровня развития без усовершенствования моральных норм, которые регулируют отношения между личностью и обществом, как собственное восприятие каждого человека в отдельности. Это оказывает мотивирующее воздействие на сознание людей.

Отсутствие такой системы ценностей означает размывание границ между добром и злом, справедливостью и несправедливостью, любовью и ненавистью.

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА**

*Лушин Андрей, Власов Александр*

*ГПОУ «Харьковский технологический техникум»*

*Научные руководители: Полякова Н.И., Шанько Е. Е.*

Чтобы определить, какой трудовой потенциал сосредоточен в ДНР по состоянию на 2017 год необходимо понять, каким он был до начала боевых действий. В 2013 году в Донецкой области на всех предприятиях было зарегистрировано 1 млн 210 тыс. занятых.

Больше всего специалистов было занято в промышленности (479 тыс.), образовании (123,1 тыс.чел.), здравоохранении (109,1 тыс.чел.), торговле (99,9 тыс.чел) и транспорте (92,2 тыс.чел.), в других сферах народного хозяйства, таких как государственное управление, строительство и сельское хозяйство было задействовано 149,7 тыс.человек. Доказательством этому служит тот факт, что по большинству показателей занятости Донецкая область в 2013-14 годах занимала лидирующие позиции среди всех областей Украины. Уже в 2014 году занятость населения снизилась на 19,3%. В начале 2014 г. в области насчитывалось более 2,2 млн. чел. экономически активного населения. По

этому показателю Донецкая область превышала население целых государств, что обуславливалось высокой урбанизацией, значительным числом городского населения, а также неплохой демографической ситуацией.

Общее сокращение трудового потенциала ДНР оценивается в пределах 30-40%. По состоянию на 2016 г. в Республике насчитывалось уже 1,32 млн. чел. экономически активного населения, что составляет 65% от довоенного показателя по всей области. Средний возраст экономически активного населения, который в результате боевых действий также сдвинулся в сторону общего увеличения и высокий уровень смертности, являются одними из наиболее деструктивных факторов, негативно влияющих на развитие человеческого капитала ДНР.

Закономерным итогом всех описанных выше событий стало существенное сокращение общего объёма рынка труда и качества человеческого капитала, сконцентрированного на Донбассе по состоянию на 2017 год. Отсутствие достоверной статистики, характеризующей состояние рынка труда ДНР, существенно осложняет анализ современного развития этой сферы экономики.

Для анализа спроса на рынке труда мы использовали данные Республиканского центра занятости, который публикует данные о свободных вакансиях в разных городах ДНР. Предложение на рынке труда можно проанализировать с использованием интернет-технологий, в частности при помощи инструмента SEO-анализа компании Яндекс. Он дает возможность собрать статистику запросов, вводимых пользователями по ключевой фразе «работа в ДНР», которых поступает более 24,8 тыс. раз в месяц. Это помогает понять, по каким профессиям жители ДНР хотят устроиться на работу. Стоит учитывать, что в нашем регионе эта поисковая система не столь популярна, как Google, собирая лишь около 40% всего поискового трафика, поэтому количество тех, кто ежемесячно ищет себе работу в ДНР можно увеличивать более чем вдвое и это лишь только те, кто делают это при помощи своего компьютера. Кроме этого важно учитывать, что работу ищут не столько в ДНР, сколько в конкретном городе, а также используют для этого другие ключевые запросы, например, слово «вакансии».

Если посмотреть на самые популярные поиски профессии, то наиболее востребованной оказывается работа водителем (32%), охранником (13%), работа воспитателем (9%). Многие жители ДНР стремятся устроиться в МЧС, МВД, армию ДНР и другие силовые структуры. Наименование вакансий, т.е. профессии, по которым сегодня легче всего устроится на работу в ДНР, несколько варьируются в зависимости от того, какую выборку мы проанализируем. Если взять общереспубликанский разрез, то самые востребованные профессии-медсестра, воспитатель и дворник, работу которыми можно найти практически в каждом городе. Спецификой Донецка также является большой объём свободных вакансий в ВУЗах (ассистентов, доцентов, заведующих кафедрами, деканов), в медицинских учреждениях (врачи общей практики), а также узких специалистов: инженеров, программистов, экономистов и др. удельный вес которых в выборке менее 2%.

Что же касается предложений рынка труда, то увидеть общую картину помогает информация Центра занятости ДНР. Логично, что большая часть свободных вакансий приходится на крупнейшие города Республики: Донецк (47%), где предлагается более конкурентоспособная зарплата, Макеевку (13%), Горловку (7%), Харцызск (6%). Однако и на менее крупные города, такие как Амвросиевка, Шахтерск, Енакиево или Торез приходится по несколько сотен свободных вакансий (3-4%).

На характеристику человеческого капитала Донбасса повлияло значительное повышение удельного веса людей, занятых на работе дистанционно, что касается не только увеличения количества фрилансеров, программистов, блогеров и всех тех, кто занят в сфере создания и обслуживания веб-сайтов, но и количества людей, вынужденных освоить интернет-технологии для продолжения контактов по всему миру, не говоря уже о тех, чья работа и дом оказалась по разные стороны линии разграничения и кому приходится каждый день осваивать новые методы управления рабочим процессом, проводить удаленные консультации, пересылать отчеты и отмечаться в Битриксе. Такая «естественная информатизация» способна стать основой качественно нового этапа развития Донбасса, что обуславливается существенным изменением отношения большинства людей к интернет-технологиям и возможностям, которые они открывают для каждого человека.

#### Список источников

1. Информация о вакансиях, поданных в центры занятости ДНР // Республиканский центр занятости ДНР [Электронный ресурс]. - URL: <http://rcz-dnr.ru>.

2. Экономика ДНР: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народн.хоз. прогнозирования РАН; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки ДНР, ГУ «Институт экономических исследований». - Донецк, 2017. - 84 с.

## **ИНТЕГРАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРУ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА**

*Льговский Руслан*

*МОУ «Школа № 88 города Донецка»*

*Научный руководитель: Алексич Т.Н.*

Современные информационные технологии коренным образом меняют жизнь отдельных людей как пользователей компьютеров, планшетов, мобильных телефонов, так и организаций, отдельных сфер экономики в целом. Первоначально информационные технологии, процессы механизации и автоматизации рассматривались как средство повышения эффективности труда. Но прогресс в ИТ-сфере оказался настолько серьезным, что информационные технологии просто меняют сущность самих бизнес-процессов, создавая новые

продукты и услуги (информационные), но и целые высокодоходные сферы экономики и бизнеса.

В современном обществе основным техническим средством технологии переработки информации является компьютер, который существенно повлиял как на концепцию построения и использования технологических процессов, так и на качество результатной информации.

Информационные технологии в экономике можно определить, как совокупность действий над экономической информацией при помощи компьютерной техники для получения оптимального конечного результата. Таким образом, в экономике и бизнесе информационные технологии применяются для: обработки, сортировки и агрегирования данных, для организации взаимодействия участников процесса и вычислительной техники, для удовлетворения информационных потребностей, для оперативной связи и так далее. Создание и функционирование информационных систем в управлении экономикой напрямую связано с созданием и эффективным использованием автоматизированных информационных технологий.

Автоматизированная информационная технология - информационная технология, в которой для передачи, сбора, хранения и обработки данных, используются методы и средства вычислительной техники и систем связи. Структура информационных технологий, в том числе автоматизированных включает следующие процедуры: сбор и регистрацию данных; подготовку информационных массивов; обработку, накопление и хранение данных; формирование результатной информации; передачу данных от источников возникновения к месту обработки, а результатов - к потребителям информации для принятия управленческих решений.

Сбор и регистрация информации происходят по-разному в различных экономических объектах. Наиболее сложна эта процедура в автоматизированных управленческих процессах промышленных предприятий, фирм, где производится сбор и регистрация первичной учетной информации, отражающей производственно-хозяйственную деятельность объекта. Не менее сложна эта процедура и в финансовых органах, где происходит оформление движения денежных ресурсов. Особое значение при этом придается достоверности, полноте и своевременности первичной информации.

В условиях автоматизации управления предприятием особое внимание придается использованию технических средств, сбора и регистрации информации, совмещающих операции количественного измерения, регистрации, накопления и передачи информации по каналам связи, ввод непосредственно в компьютер для формирования нужных документов или накопления полученных данных в системе.

В настоящее время наблюдается тенденция к объединению различных типов информационных технологий в единый компьютерно-технологический комплекс, который носит название интегрированного и является основой создания самых разнообразных сетевых вариантов автоматизированных информационных технологий: локальных, многоуровневых, распределенных, глобальных вычислительных сетей, электронной почты, цифровых сетей

интегрального обслуживания. Все они ориентированы на технологическое взаимодействие совокупности объектов, образуемых устройствами передачи, обработки, накопления и хранения, защиты данных, представляют собой интегрированные компьютерные системы обработки данных большой сложности, практически неограниченных эксплуатационных возможностей для реализации управленческих процессов в экономике.

Интегрированные компьютерные системы обработки данных проектируются как сложный информационно-технологический и программный комплекс. Он поддерживает единый способ представления данных и взаимодействия пользователей с компонентами системы, обеспечивает информационные и вычислительные потребности специалистов в их профессиональной работе.

В многоуровневых и распределенных компьютерных информационных системах организационного управления одинаково успешно могут быть решены как проблемы оперативной работы с информацией, так и проблема анализа экономических ситуаций при выработке и принятии управленческих решений.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Любарщук Полина*

*МОУ «Средняя школа №103 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Боровикова Е.С.*

Вопрос мотивации работников предприятий любых форм собственности всегда был и остаётся по сей день наиболее актуальным, независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом, так как от чётко разработанной системы мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий.

Проблема мотивации и стимулирования персонала до сегодняшнего дня остается слабо разработанной, не смотря на наличие большого количества теорий и концепций. На практике реализация теоретических моделей осуществляется с большим трудом, так как руководителям для успешного внедрения системы мотиваций необходимо корректировать их в соответствии со спецификой своей организации и характеристиками сотрудников.

Как же побудить людей работать добросовестно, увеличить энергию подчинённых и направить её на достижение целей организации, заинтересовать их?

Работник в настоящее время ценит себя и свои знания и поэтому требует от предприятия внимания к себе. Предприятие же, ставя себе целью найти квалифицированного работника, должно приложить все усилия для этого. Поэтому, развитие систем стимулирования труда – очень важные и ценный процесс современности.

Мотивация - это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Современные теории мотивации, объясняющие поведение человека в процессе трудовой деятельности, основаны на двух основных понятиях: потребности и вознаграждения. Механизм, с помощью которого формируются условия, побуждающие людей к деятельности, получил название мотивационного. Он состоит из двух элементов: механизма внешних целенаправленных стимулирующих действий на человека (побуждения и принуждения) и механизма реализации внутренней психологической склонности к той или иной деятельности.

Стимулирование выполняет следующие основные функции. Экономическая - способствует повышению эффективности производства. Нравственная - создает необходимый морально - психологический климат. Социальная - формирует доходы и расходы работников. Стимулирование может быть актуальным (текущим), которое осуществляется с помощью заработной платы, и перспективным (с помощью перспектив карьеры, участия в собственности). Также, выделяют два варианта стимулирования - мягкое и жесткое.

Жесткое стимулирование основано на принуждении людей к определенным действиям. Его примером служит сдельная заработная плата или оплата за конечный результат. Мягкое стимулирование основано на побуждении к деятельности в соответствии с ценностным максимумом. Побуждение предусматривает возможность удовлетворения осознанных потребностей. Его инструментом является, например, социальный пакет (благ, гарантий), который сегодня означает больше, чем денежная заработная плата.

Экономические стимулы связаны с дополнительными выгодами, которые люди получают в результате выполнения требований, предъявляемых им.

К неэкономическим методам стимулирования относят организационные и морально - психологические. Организационными считаются:

- привлечение работников к участию в делах организации и предоставления им права голоса при решении ряда проблем социального характера;
- предоставление возможности приобрести новые знания, делает людей более независимыми, самостоятельными, придает им уверенность в завтрашнем дне;
- обогащение труда, заключается в предоставлении людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы, соответствующей их интересам и навыкам; что требует творческих способностей; что позволяет контролировать ресурсы и условия собственной деятельности.

Морально-психологические методы стимулирования - это создание условий, при которых бы люди испытывали профессиональную гордость за причастность к порученной работе, личной ответственности за ее результаты. Морально стимулируют такие психологические моменты, как создание атмосферы взаимного уважения, доверия, забота о личных интересах, терпимость к ошибкам.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью.

Разработка и практическое применение новых мотивационных систем непосредственно на самих предприятиях, а не в масштабе страны в большей степени позволяют привлекать новых высококвалифицированных специалистов, способных на деле управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь преимущественно при этом на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного индивидом

Практически каждый имеет собственную точку зрения на то, как улучшить свою работу. Опираясь на поддержку руководства следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

Эффективное управление рабочей мотивацией, независимо от используемых подходов и конкретных технологий, отнюдь не предполагает манипулирование работниками с целью «выжать» из них максимум возможного. Задача здесь иная сделать структуру профессиональной мотивации работающих в организации людей более зрелой и устойчивой, способствовать гармонизации интересов компании и отдельных работников.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Ляхов Олег*

*МОУ «Лицей №124 города Донецка»*

*Научный руководитель: Татаренкова Е.В.*

Молодёжь в значительной части обладает тем уровнем мобильности, интеллектуальной активности и здоровья, который выгодно отличает её от других групп населения. В то же время перед любым обществом стоит вопрос о необходимости минимизации издержек и потерь, которые несёт страна из-за проблем, связанных с социализацией молодых людей и интеграцией их в единое экономическое, политическое и социокультурное пространство.

Немецкий социолог Карл Маннгейм определил, что молодёжь является своего рода резервом, выступающим на передний план, когда такое оживление становится необходимым для приспособления к быстро меняющимся или качественно новым обстоятельствам. Динамичные общества рано или поздно должны активизировать и даже организовывать их (ресурсы, которые в традиционном обществе не мобилизуются и не интегрируются, а часто подавляются).

Молодёжь, по мнению Маннгейма, выполняет функцию оживляющего посредника социальной жизни; эта функция имеет своим важным элементом неполную включенность в статус общества. Этот параметр универсален и не ограничен ни местом, ни временем. Молодёжь, по мысли Маннгейма, не

прогрессивна, не консервативна по своей природе, она — потенция, готовая к любому начинанию.

Ориентация молодежи на продолжение образования - важный аспект социализирующей роли родителей. Чаще всего родители считают, что их дети будут продолжать образование. На планы подростков в области труда и учебы оказывают влияние такие факторы, как уровень образования родителей, структура семьи, ее состав, уровень благосостояния. Общей закономерностью является то, что чем выше уровень обеспеченности семьи, тем легче школьники принимают решение относительно дальнейшего образования.

Напряженность на рынке труда напрямую зависит от доступности высшего образования для подростков. Кроме того, стремление поступить в учебные заведения обусловлено зачастую не профессиональными, а иными факторами. Среди подобных факторов выступают нежелание служить в армии, следование укоренившимся стереотипам, домашним традициями или рекомендациям взрослых. Молодые жители городов отдают предпочтение финансово-экономическим профессиям, а жители сельской местности - профессиям сферы обслуживания, торговли и педагогики.

Главными требованиями, предъявляемыми молодежью, к будущей профессии и работе являются высокая зарплата, удобный график рабочего дня, комфортные условия трудовой деятельности, ее престижность.

Анализ поведения юношей и девушек на рынке труда показывает, что для данного сегмента молодежного рынка характерны следующие закономерности:

отсутствие у подростков опыта работы, специального и общего среднего образования;

недостаточная информированность о ситуации на рынке труда города, региона, структуре спроса на рабочую силу, возможных направлениях профессиональной подготовки;

незнание основ трудового законодательства, регламентирующую труд несовершеннолетних;

отсутствие представлений о собственных способностях и возможностях, а также о перспективных направлениях деятельности;

недостаточная скоординированность работы семьи, учебных заведений и службы занятости в области трудовой мотивации и профессиональной ориентации подростков.

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.

С целью решения проблем трудоустройства молодежи необходимо:

обеспечить профессиональное становление молодежи, которое начинается еще во время учебы в школе;



всемерно содействовать успешному профессиональному самоопределению молодежи. Для этого целесообразно использовать индивидуальные и групповые формы работы с молодежью, как-то информационно – обучающие курсы, групповые занятия в бизнес-клубах с ориентацией на предпринимательскую деятельность и самозанятость, социально-психологические программы, развитие навыков коммуникативной культуры, обучение технологии поиска работы;

очень важное направление снижения негативных последствий структурных несоответствий спроса на рабочую силу и профессиональных предпочтений молодежи – развитие систем профессионального отбора и профессионально-ценностных ориентаций для выпускников средних образовательных школ;

работодателям, желательно снизить требования при отборе на работу, например, к наличию опыта. По отношению к некоторым профессиям для компенсации опыта можно продлить испытательный срок, что бы подросток мог хоть немного набраться опыта, при этом можно незначительно снизить зарплату.

## **ФУНКЦИИ HR-МЕНЕДЖЕРА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Максимова Анастасия*

*ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»*

*Научный руководитель: Экбер М.Б.*

В последнее время роль HR-менеджера в компаниях претерпевает существенные изменения. На сегодня, менеджер по персоналу должен быть лидером, который принимает активное участие в развитии организации. Руководители прогрессивных компаний хотят видеть в HR-менеджере надежного и компетентного партнера, способного профессионально и качественно решать задачи компании. Еще недавно во многих компаниях HR-отдел обеспечивал выполнение стандартных функций: рекрутинг, адаптация, мотивация, развитие и оценка персонала, кадровое делопроизводство, то есть приоритетными задачами HR-менеджеров были - найти, научить и удержать персонал.

Но, на современном этапе, исходя из постоянных изменений экономических условий, все большее количество компаний хотят получить от HR-менеджера поддержку и инициативу не только на функциональном уровне, но и на уровне стратегического управления бизнесом. Современные HR - менеджеры должны участвовать вместе с высшим руководством в создании внутрифирменной политики управления персоналом, воплощении в жизнь инновационных идей, разработке мотивационных систем, разрешении трудовых споров и конфликтов.

От их деятельности зависит оптимизация организационной структуры предприятия, своевременное распознавание основных угроз успешной

реализации организационных изменений, использования новых методов и технологий работы с персоналом.

Сегодня основной ролью менеджеров отдела HR является развитие кадрового потенциала, содействие разностороннему, профессиональному вкладу персонала в достижение общих целей организации. Ранее интересы персонала преобладали над интересами потребителей и поставщиков, которые были вынуждены мириться с этим.

Отношения менеджеров со своими подчиненными базировались скорее на чувстве страха перед ними, чем на чувстве уважения к профессиональным знаниям или ноу-хау. В наши дни ситуация изменилась. Акценты сместились на нужды потребителей. Полем битвы выступает внешний рынок - конкурентный рынок, а не внутренние взаимоотношения персонала. Это изменение приоритетов приводит и к изменению роли HR-менеджеров: отныне и впредь они должны сосредотачиваться на постоянном желании обеспечивать, развивать, обучать и мотивировать персонал в его действиях на благо организации.

Отделы кадров на предприятиях стали постепенно вытесняться службами персонала или становиться их структурными подразделениями, осуществляя свои традиционные функции. Современные условия ведения бизнеса требуют от менеджмента комплексных подходов, а не однозначных ролей, выполняемых специалистами кадровой службы.

Сегодня сформировался комплекс функций, HR-менеджер выполняет в организации:

- мероприятия по работе с руководителями, которые возглавляют структурные подразделения организации, а также с руководителями рекрутинговых компаний, рекламных и кадровых агентств;
- изучение тенденций рынка труда, информирование руководителя компании о кадровой ситуации на рынке, мониторинг среднего уровня заработной платы по целевой отрасли и профессии;
- мониторинг динамики изменения средних заработных плат по отраслям и профессиям;
- создание мультифункциональной системы мотивации труда;
- создание правил корпоративной культуры, их поддержка и развитие: меры по формированию сплоченного коллектива единомышленников;
- планирование и проведение работ по организации профессиональной и психологической адаптации вновь прибывших специалистов; проведение оценки и аттестации сотрудников, психологическая помощь при необходимости регулирования взаимоотношений различных уровней;
- разработка и последующее внедрение эффективных методов управления персоналом: помощь при разрешении конфликтов, работы по предупреждению воздействия стрессовых ситуаций; участие в создании комфортных условий труда; создание и ведение схем работы с сотрудниками, которые приняли решение уволиться;

- внутреннее и внешнее обучение персонала (необходимость переподготовки или повышения квалификации, посещение семинаров и тренингов);

- консультирование в области управления человеческими ресурсами для руководителей всех подразделений и рангов, ведение отчетности.

Таким образом, требования к HR-менеджера, постоянно растут, и подбор специалистов на эту должность предполагает не только их высокий профессионализм, но и наличие соответствующих личных качеств.

Практика показывает, что руководители ценят в HR-менеджерах такие качества как: активную жизненную позицию, лидерский потенциал, самостоятельность, инициативность, способность к обучению, мобильность, умение работать в команде, исполнительность, ответственность, организованность, работоспособность, гибкость.

Сказанное выше позволяет сделать вывод, о расширении и комплексности ролей и функций специалистов HR-служб с учетом новых требований ведения бизнеса, перемещение акцентов на качество их образования, формирование новых умений и навыков, необходимых для осуществления качественно новой деятельности в условиях усиления конкурентной борьбы на внутреннем и внешнем рынках.

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА**

*Манойлов Артём*

*МОУ «Школа №85 города Донецка»*

*Научный руководитель: Rogoza И.И.*

Население - главная производительная сила общества, т. е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

Миграции – это переселение, перемещение населения, связанное со сменой постоянного места проживания как в границах одной территории, так и с одной территории на другую. Миграция бывает внутренней (в пределах одной страны или региона) и внешней. Существенным является разделение миграций на областные и межобластные. Разность между численностью иммигрантов и эмигрантов выражается показателем сальдо миграции.

Безработица - такое положение в экономике, при котором часть трудоспособного населения становится относительно избыточной. Это выражается несоответствием между спросом на рабочую силу и ее предложением. На предложение труда могут действовать такие факторы, как падение уровня жизни в результате инфляции, появление альтернативных источников дохода у определенной части населения, естественные темпы прироста трудовых ресурсов, миграция населения, демографическая и социальная политика государства.

Проблемы и перспективы развития населения и трудовых ресурсов Донбасса. Во-первых, надо решить такие проблемы: обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства; изыскание и использование внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов для создания и развития новых отраслей обрабатывающей промышленности, завершающих формирование территориально-производственной сферы; решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождением рабочей силы из отраслей промышленности, повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства.

Дефицит мужской рабочей силы молодых возрастов (20-35 лет) особо ощущается в угольной, металлургической и химической промышленности. Одновременно с этим в городах всегда была занята не полностью значительная часть женских трудовых ресурсов.

Значительные потери рабочего времени в отраслях хозяйства Донбасса вызываются текучестью рабочей силы. Уровень текучести рабочей силы в различных отраслях промышленности неодинаков. Наиболее высок он в промышленности строительных материалов, в отраслях легкой и пищевой промышленности, что в значительной степени объясняется сложившимися условиями и уровнем оплаты труда.

## **ЭФФЕКТИВНАЯ РАБОТА ЛИЧНОСТНОГО ФАКТОРА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Марковенко Альбина*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Бомблюк Е.А.*

Важно отметить, что на сегодняшний день все чаще приходит понимание того, что эффективность работы любой организации зависит не только от состояния рынка, на котором она функционирует, и не только от экономических отношений, которые данная организация выстраивает с другими субъектами экономической деятельности. Наряду с этими важными факторами существует еще один, не менее значимый – эффективная работа личностного фактора организации.

Данное понятие несколько шире, чем понятие «человеческий капитал». Речь идет не столько о специфической форме капитала, воплощенного в самом человеке и не только о существующем у человека запасе здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и приносят ему доход в форме заработной платы или ренты.

Личностный фактор – это личность со всеми многогранными аспектами ее проявления, включая производственные, ролевые, структурные, отношенческие и внеорганизационные характеристики конкретного индивидуума. Наряду с этими важными факторами существует еще один, не менее значимый – эффективная работа личностного фактора организации.

В чем же она заключается?

Практически в любой организации, как правило, присутствует разделение управленческих отношений. Часть персонала управляет, организует всю работу, другая часть исполняет поставленные перед ними задачи. Но именно руководители осуществляют общее управление, обобщая работу всех служб и подводя итоги деятельности в своей сфере.

Главная задача компетентного руководителя заключается в том, чтобы рассматривать возникшие проблемы во всех аспектах и принимать своевременные решения по их устранению.

Руководитель несет персональную ответственность за своевременное решение основных проблем управляемой системы в целом, а также за организацию работы по их реализации, за контроль исполнения. Руководитель – ключевое звено в кадровой системе.

Важно различать такие понятия, как «лидер» и «руководитель». Руководитель, как правило, назначается извне, наделен официальными властными полномочиями, обладает правом на применение карательных и поощрительных мер. В то время как лидер – лицо, пользующееся авторитетом, обладающее влиянием на других людей. Руководитель должен стремиться к тому, чтобы завоевать авторитет своих подчиненных, потому что результат осуществления конкретных задач зависит в конечном итоге от труда каждого конкретного работника, производительность работника зависит от обстановки в коллективе, не последнюю роль в которой играют отношения с руководителем, его личностные качества.

Личностные современного руководителя – это:

- коммуникабельность;
- умение прислушиваться к персоналу; -иметь навык психологической способности влиять на людей; -открытость и чувство юмора; -ответственность за деятельность и принятые решения; -энергичность;
- честность и справедливость; -умение решать проблемы коллектива и поддерживать дисциплину; -умение целесообразно контролировать и распределять работу персонала.

Личные качества со стороны управления являются такими:

1. Умение мыслить стратегически.
2. Умение ставить цели и достигать их.
3. Владеть навыками интуитивного мышления.
4. Способность быстро перерабатывать поступающую ему информацию.
5. Способность к прогнозированию, а далее бесстрашие к риску.
6. Умение принимать ошибки, но при этом иметь самоуверенность.
7. Решительность и настойчивость при достижении цели.
8. Стремление к самосовершенствованию.

#### 9. Иметь соответствующие компетентности.

Большое значение имеет и тот стиль, который руководитель-лидер выбирает для себя приоритетным: авторитарный (атмосфера постоянной тревожности); демократичный (ориентация на человека); либеральный (полная свобода действий персонала).

В этой связи эффективная работа личностного фактора организации заключается в следующем:

1. Обоснованное распределение полномочий и ответственности между отдельными звеньями и работниками относительно управления.

2. Поручения выполнения задач с учетом навыков подчиненных.

3. Внимательное отношение к подчиненным.

4. Нацеленность на сплоченность коллектива – четкость, слаженность, результативность коллективной деятельности. (Под сплоченностью коллектива понимается единство мнений, представлений, оценок, позиций и отношений сотрудников к наиболее значимым факторам, событиям, явлениям, затрагивающим жизнь группы или отдельных сотрудников, которые во взаимосвязи реализуются на практике, обеспечивая слаженность действий, хорошее морально-психологическое состояние сотрудников, организованность и дисциплину).

5. Проявление воли и настойчивости при принятии и реализации управленческих решений.

6. Знание правил общения с людьми.

Таким образом, руководителю необходимо помнить о том, какая ответственность лежит именно на нем. Безусловно, от личностного фактора руководителя, от того, какие решения он принимает, как может сплотить коллектив для эффективного достижения целей, именно от этого и зависит конечный результат деятельности организации различного уровня.

## **РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ**

*Марченко Валерия*

*Ясиноватская общеобразовательная школа № 6*

*Научный руководитель: Воробьева Е.И.*

Актуальность темы работы на государственной гражданской службе заключается в том, что в каждом социально развитом обществе невозможно существовать без государственного управления, а, следовательно, и без государственных служащих. Государственный аппарат – это граждане, которые на профессиональной основе занимаются управлением. Их деятельность необходима любому государству в независимости от того, как оно устроено и политически сложено, в какой форме сложен его правящий режим. В первую очередь государственные служащие выполняют все практические задачи, которые формируются государством.

Цель данной работы – полноценное изучение государственной гражданской службы Российской Федерации, именно с точки зрения её

прохождения, как способа осуществления государственного управления и перехода современного государства и общества на новый наиболее лучший уровень развития.

Государственная служба - это организационно-функциональная основа государства. Ее суть заключается в осуществлении по поручению государства исполнительно-распорядительных функций гражданами, занимающими государственные должности.

Понятие «государственная служба», в юридической литературе, толкуется по-разному: как социально-правовой институт, как вид органов государства и как род деятельности человека.

Как правовой институт, государственная служба представляет собой совокупность норм, регулирующих государственно-служебные отношения. Данный правовой институт является многоотраслевым, объединяя нормы конституционного, административного, финансового, уголовного трудового права. Основное его содержание составляют нормы административного права. Они устанавливают правовое положение государственного служащего, определяют порядок приема на государственную службу, условия ее прохождения и прекращения.

Как вид органов государства, государственная служба представляет собой структурное образование, наделенное определенным объемом компетенции и властных полномочий, необходимых, для реализации возложенных на него задач.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

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

Кроме того, государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу. Военная и правоохранительная служба являются исключительно видами федеральной государственной службы.

Государственная гражданская служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов.

Военная служба - это профессиональная служебная деятельность граждан на воинских должностях в войсках и воинских формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государств.

Правоохранительная служба - профессиональная служебная деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина.

Государственная служба ставит перед собой следующие задачи:

- охрана конституционного строя, создание условий для развития гражданского общества, производства, обеспечение свободной жизнедеятельности личности, защита прав, свобод и законных интересов граждан;
- формирование общественно-политических и государственно-правовых условий для практического осуществления функций государственных органов;
- обеспечение эффективной работы государственных органов в соответствии с их компетенцией;
- совершенствование условий государственной службы и профессиональной деятельности государственных служащих;
- создание и обеспечение надлежащего функционирования системы подготовки и повышения квалификации государственных служащих;
- обеспечение принципа гласности в деятельности государственных служащих и государственных органов, соблюдение законности, искоренение бюрократизма, коррупции и иных отрицательных явлений в системе государственной службы и т. п.

Перейдем к преимуществам. Самый популярный вид – гражданская государственная служба - сегодня привлекает много желающих посвятить себя ей. Причин, по которым это происходит, достаточно количество. Основная, пожалуй, стабильность, которой не может похвастаться ни одно коммерческое предприятие, даже самое успешное на сегодняшний день. Это касается не только того, что ваше рабочее место не будет сокращено, но и своевременных выплат по зарплате, в которые входят многочисленные надбавки и премии, в сумме они могут быть в несколько раз больше установленного оклада.

Государственные служащие, как никакие другие, защищены и в социальном плане – оплачиваемый отпуск и больничный им гарантирован. Отпуск, кроме того, составляет не 28 рабочих дней, как у большинства работающих, а в полтора раза больше. Кроме того, государственные предприятия обеспечивают работников социальным пакетом и гарантируют предоставление льгот.

Для работы в госструктуре необходимо соответствовать определенным требованиям к образованию, квалификации и стажу.

Немаловажное значение имеет и престижность госслужбы. Чем выше статус государственного предприятия, тем выше и статус его работников, но даже на местах руководители и сотрудники этих предприятий обзаводятся многочисленными полезными связями, поскольку имеют возможность влиять на деятельность многих предприятий. Плюсом является и возможность продвижения по карьерной лестнице.

Какие же минусы работы на госслужбе? Несмотря на такие серьезные преимущества, нередко в СМИ можно увидеть объявления о имеющихся вакансиях в государственных структурах. Текучка кадров во многих из них также велика. Объясняется это большими объемами бумажной работы, с которой не все могут справиться. Специалисты заняты составлением отчетности, прогнозов, работой с письмами и обращениями. Не каждый



амбициозный человек, имеющий на руках востребованную специальность, выдержит такую рутинную работу, а ею занимаются все – от рядовых сотрудников до начальников отделов.

В отличие от коммерческих структур, специалисты в госструктурах особой выгоды не приносят, поэтому для продвижения по карьерной лестнице чаще всего достаточно быть лояльным руководству. Кроме того, на самом деле, нарушения Трудового кодекса практикуются в государственных организациях сплошь и рядом. Руководство вправе объявлять авралы и требовать переработки, которую никто не собирается учитывать. Личные планы сотрудников не очень-то волнуют руководителей, сотрудники не защищены от произвола руководства, поскольку боятся потерять место. Чем дольше работает сотрудник, тем выше у него дополнительные выплаты, и тем больше он дорожит своим рабочим местом.

Заключение. Государственная служба является необходимым и важным элементом государственного управления и политической сферы, но картина вырисовывается противоречивая. Нужно честно ответить себе на вопрос — хотите ли вы быть чиновником? Многие приходят с мыслями выстроить карьеру с большими доходами и высоким социальным статусом, а в результате кладут всю свою жизнь на достижения. Соглашаться на госслужбу — это учиться жить по правилам. Выбор зависит от того, как вы привыкли. В любом случае, отдайте предпочтение здоровым нервам и достойной жизни.

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДНР**

*Марчук Алина*

*Торезский колледж ГОУ ВПО «ДонАУиГС»*

*Научный руководитель: Карабет А.В.*

Социальная сфера является одним из ключевых направлений государственного регулирования в Донецкой Народной Республике. Она определяется через воспроизводство трудовых ресурсов, демографический уровень, развитие государства в целом.

За первую половину 2017 года, по данным Управления статистики ДНР, смертность более чем в 3 раза превысила рождаемость, а коэффициент миграционного прироста в городской местности составил 3,4 %. Эти неутешительные данные, по сравнению с предыдущими периодами, обусловлены военным положением молодой республики.

Население остро нуждается в социальной поддержке со стороны государства, на мой взгляд, основной социальной проблемой является несоответствие между существующим и необходимым состоянием в уровне удовлетворения его потребностей, требующее коллективных усилий для преодоления пробелов. К ним, например, относятся безработица в нашем регионе, низкая пенсия, недостаточный уровень социальных выплат. Такие социальные проблемы могут быть решены с помощью нормативно – правовых воздействий нашего правительства, таких как реформирование бюджета

страны, проведение социальной и пенсионной реформы, повышение уровня социального страхования. Конечно, простая раздача бюджетных денег на социальные цели не сможет остановить эти негативные тенденции. С точки зрения большей части нашего общества, справедливость – это, прежде всего, моральная норма. Общество поймет и примет меры, направленные в первую очередь на социальную реабилитацию малоимущих, сирот, инвалидов и одиноких стариков.

Я считаю, что одним из альтернативных решений является активное взаимодействие власти с общественностью, работа с людьми, которые будут представлять общественное мнение. На сегодняшний день является достаточно серьезной проблемой взаимодействие государства и общественности, которое может осуществляться через социальные сети, прямые линии, через сайты общественных опросов, организации “горячей линии” с правительством и непосредственно главой республики.

Крайне важно заняться децентрализацией политики в отношении социально уязвимых групп населения, максимально приблизив помощь к ее получателям, это также послужит мерой предосторожности от случаев хищения средств из госбюджета. Для этого надо передать соответствующие функции на уровень муниципальных округов, закрепив за ними источники бюджетных доходов. В заключение я бы хотела добавить, что мероприятия подобного рода благотворно скажутся на мнении населения о проводимой борьбе с социальным неблагополучием, позволит вовлечь в данный процесс активных представителей общественности, выступая стимулом возрождения нашей республики.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Мельникова Ангелина*

*МОУ «Школа №57 города Донецка»*

*Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

Вопрос мотивации работников предприятий любых форм собственности всегда был и остаётся по сей день наиболее актуальным, независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом, так как от чётко разработанной системы мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий. Зачем стимулировать и мотивировать сотрудников?

Человек устроен так, что мотивация ему нужна всегда: на работе, дома, в школе, в институте и так далее. Дело в том, что люди не привыкли что-то делать просто так, они хотят понимания, что им за это будет, какой бонус они получают. И такая логика на руку менеджерам, которые стремятся к достижению поставленных целей компании.

Руководитель любой организации, не зависимо от её структуры, формы собственности, численности персонала практически ежедневно сталкивается с

примерами работы не в полную силу, активность и предприимчивость уступают место формальному исполнению своих обязанностей «от и до», а некоторые сотрудники и вовсе воспринимают пребывание на рабочем месте как тягостную повинность.

Тема мотивации труда является очень актуальной на сегодняшний день. Важную роль в системе управления персоналом играют мотивация и стимулирование работников. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет способствовать повышению результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, обеспечению систематического роста квалификации кадров, стабилизации коллектива.

Мотивация - динамическая система взаимодействующих между собой внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного. Под внутренними факторами будем понимать потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты личности.

Основные задачи мотивации:

- формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;
- обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;
- формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Стимулирование - это мера внешней поддержки, благодаря которой осуществляется воздействие на активность человека.

Система стимулирования труда:

1. Материальное денежное стимулирование.

Деньги - это наиболее очевидный и наиболее используемый способ, которым организация может вознаградить сотрудников.

2. Материально-социальные стимулы.

К ним относят:

- создание необходимых условий высокопроизводительного труда. К таким условиям относят: оптимальную организацию рабочего места, отсутствие отвлекающих шумов (особенно монотонных), достаточную освещенность, темп, режим труда и др.

- возможность ухода от монотонного к более интересному, творческому, содержательному трудовому процессу. Под монотонностью одни понимают объективную характеристику самого процесса труда, другие - только психическое состояние человека, являющееся следствием однообразия работы.

- стимулирование свободным временем. В результате недостатка свободного времени многие работники трудятся с ощущением хронической усталости, испытывают постоянные нервно-эмоциональные перегрузки

- улучшение отношений в коллективе.

Мотивация и стимулирование труда – неотъемлемые элементы повседневной жизни современной коммерческой организации. Главные

механизмы мотивации – это мотивы и стимулы. Мотив – это рычаг, нажав на который, человек начинает действовать. Он может восприниматься личностью как необходимость чего-то. Стимул очень часто определяют через воздействие на человека со стороны с той целью, чтобы побудить его к эффективной деятельности.

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИИ «HR-МЕНЕДЖЕР»**

*Мирошниченко Евгений*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Савченко Е.А.*

Само понятие HR manager (HR – human resources) переводится с английского, как управляющий человеческими ресурсами. Все специалисты кадровых служб отмечают свой профессиональный праздник ежегодно каждую третью среду сентября.

Началом возникновения профессии можно считать 1835 год, ведь именно тогда в России вышло постановление, регулирующее отношения между наемными рабочими людьми и хозяевами фабричных заведений. Это постановление, по сути, явилось первым документом, регламентирующим отношения между наемным трудом и капиталом, в нем также было прописано существование работников, которых позже стали называть HR-менеджерами.

HR-менеджера когда-то называли обычным кадровиком, который, однако, выполнял меньший круг обязанностей, чем современный менеджер по кадрам. То есть, в прошлом сотрудниками отдела кадров выполнялась исключительно рутинная работа, такая как оформление документации по найму и ее ведение, оформление больничных листов, документов уходящих в отпуск и увольняющихся работников. Сегодня же круг обязанностей менеджеров по персоналу гораздо шире.

В советское время кадровики, так тогда называли HR-менеджеров, заполняли трудовые книжки, выдавали пропуска, писали должностные инструкции и вели учет людей на производстве, заполняя личные дела. Их работа не требовала ни особенных физических, ни моральных затрат. То есть, эффективность работы, как всего предприятия, так и отдельно взятых сотрудников не заботила работников кадровых служб. Такое положение дел, в период перестройки перестало удовлетворять потребностям компаний.

Основной задачей HR-менеджера является изыскание возможностей максимально эффективного труда каждого сотрудника на предприятии. Главное – результат, которого можно добиться только правильной мотивацией. А вот уже каким образом мотивировать работников, решает менеджер по персоналу, возможно, это будут грамотно составленные должностные инструкции, премии или, наоборот, штрафы за какие-то оплошности, размещение на доске «Лучших работников предприятия» и т.п.

Кроме того, менеджер по персоналу обязан способствовать профессиональному росту работников фирмы. Поэтому, чтобы определить

квалификацию сотрудника используется его регулярная аттестация, которая может проходить как в устной форме собеседования, так и в письменной форме тестирования или анкетирования. Соответственно, чтобы повысить профессиональный уровень сотрудников используются самые разные обучающие программы, тренинги, направленные как на развитие каких-то профессиональных качеств, так и умения плодотворно общаться, работать в коллективе и т.п. Обычно, в штате каждой крупной компании имеется ассистент по тренингам, который либо сам занимается вопросами подготовки сотрудников, либо направляет персонал фирмы на специализированные занятия в какие-либо тренинговые компании. В самых продвинутых компаниях каждому сотруднику (кроме технического персонала) разрабатывают персональную концепцию карьерного роста, в которую уже входят определенные учебные или тренинговые программы.

Часто задачей HR-менеджера становится определенная стратегия работы, следуя которой менеджер по кадрам планирует подбор для фирмы сотрудников, обладающих какими-либо определенными качествами. К примеру, в компании Procter&Gamble действует стратегия набора персонала исключительно на низовые позиции с последующим их продвижением по карьерной лестнице.

Говоря о других обязанностях HR-менеджера нельзя не отметить важность выбора кандидатов на появившиеся вакантные места. Такая ситуация может сложиться в период расширения и роста компании, когда приходится активно сотрудничать со специальными рекрутинговыми агентствами. А менеджер по персоналу формулирует базовые требования к кандидатам, предварительно согласовав их с руководством, и проводит предварительный отбор при помощи рассматривания резюме кандидатов, собеседования, тестирования или других процедур.

Общепризнано, что HR-менеджер – это в большой степени перспективная профессия, особенно если специалист по персоналу имеет определенный опыт и необходимые знания. Современный мир диктует необходимость повышенного внимания к вопросам отбора работников, так как именно кадры в борьбе с конкурентами играют решающую роль. Поэтому с ходом времени все большее количество руководителей приходит к выводу о том, что в любой организации главное – это люди, а значит, должен быть и человек, занимающийся их подбором и способный повысить эффективность их труда.

HR-менеджер практически в любой организации имеет возможность карьерного роста. Для этого ему нужно не только уметь находить общий язык с людьми, но и постоянно работать над повышением собственной профессиональной квалификации, посещая специальные курсы, тренинги, участвуя в различных учебных программах. В этом случае у специалиста кадровика появятся реальные перспективы карьерного роста.

Специалисты по кадрам будут всегда востребованы на рынке труда, т.к. компании рождаются, расширяются и объединяются, а каждая организация – это в первую очередь люди, с которыми должен работать HR-менеджер – специалист по кадрам.

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ

*Мищенко Елена*  
*МОУ «Лицей № 37 города Донецка»*  
*Научный руководитель: Крик А.М.*

Власть – это важнейший элемент социальных отношений. Необходимость власти определена, по крайней мере, двумя следующими обстоятельствами: потребностью управления, осуществления общих целей при наличии многообразия интересов, ценностей, потребностей; невозможностью достижения полноты информационного обеспечения управленческого решения [4, с. 207].

Формирование сознательности учеников школ достигается за счёт уроков гражданственности, обществознания и участия в школьном самоуправлении. Практическое применение знаний в создании собственной структуры имеется у каждого учащегося. В МОУ «Лицей № 37 г. Донецка» на базе существовавшего клуба «Лидер» основана «Республика Добрых Дел» (РДД). Это ученическое самоуправление. Это наша мини-модель государства, где существует президент, команда его помощников, парламент, министерства.

Раздел по направлениям работы РДД: Президент РДД – одно из связующих звеньев между учениками и учительским составом лицея. Без одобрения парламента, президент не может утвердить проект. Существующий парламент состоит из старост и министров. Право заниматься законотворчеством, предлагать проекты и мероприятия есть только у них. Также действует распределение по министерствам, со своими обязанностями и правами. Основные из них: «Министерство Актива» занимается спортивной и оздоровительной деятельностью в лицее, проводит зарядку. Отвечает за: подготовку и проведение спортивных соревнований, спартакиад, участие актива в общегородских спортивных мероприятиях, сбор информации о спортивных достижениях учащихся школы.

«Министерство «Агенты Добра» - министерство отвечает за шефство над ветеранами района, младшими школьниками. В его обязанности входит проведение акций, досуга, воспитательных мероприятий, совместная работа с классными руководителями младших классов, помощь пожилым людям. «Министерство Успеха» отвечает за успеваемость коллектива, назначает и проводит занятия с отстающими, помогает учителям поддерживать дисциплину. Назначает дежурства, ведет учет о порядке и чистоте территории лицея. «Министерство Улыбок» отвечает за культурно-массовое направление работы РДД, поддержание морального духа актива лицея. На своих заседаниях обсуждает и утверждает планы подготовки и проведения важнейших школьных ученических мероприятий. Придумывает, самостоятельно организовывает акции и флешмобы, праздники и прочие мероприятия в пределах лицея.

Как и в любом другом государстве пятая колонна власти – это СМИ. PRESS-центр – информационный комплекс, собирающий информацию обо всех мероприятиях РДД. Ведет своеобразную летопись самоуправления (газета «Школьная пора», страничка в ВК «Республика Добрых Дел лицея № 37»).

Информирует актив о запланированных и внеплановых мероприятиях, выпускает газету и помогает в проведении предвыборной гонки кандидатам в президенты.

С оригинальной государственной системой нас связывает и такая ветвь власти, как законодательная. Она выражена в формировании нормативно-правовых актов – это устав лицеиста и кодексы классов. Модель самоуправления принята 3 года назад, утверждена активом школы. Наиболее крупные проведённые проекты:

-Создан кодекс лицеиста;

-Находится в разработке «Школьный суд» (проблемы со стороны правовой базы);

-Действует проект «школьная полиция» (дисциплина на переменах);

-Проекты культурно-массовой сферы: Шоу талантов, день самоуправления, КВН, танцевальная радуга, спортивно патриотические игры;

-Бизнес проект «Дети онлайн» - создание общешкольного республиканского сайта.

Таким образом, ученическое самоуправления – это удовлетворение индивидуальных потребностей обучающихся. Самоуправление направлено на формирование гражданской позиции [1, с. 115]. Участие в решении насущных проблем школы, участие в ученическом самоуправлении способствует формированию четкой и осознанной гражданской позиции и ценностного отношения к себе и другим, позволяет тем самым повысить социальную компетенцию, развивает социальные навыки поведения и установки на самостоятельное принятие решений в проблемных ситуациях. Участие в работе органов РДД – это возможность продемонстрировать уникальность своей личности, осознать свою сопричастность к тому, что происходит в обществе, освоить общественный опыт. Ученическое самоуправление открывает для многих школьников возможности проявить свои личностные способности, найти интересное дело, организовать его выполнение, принимая на себя персональную ответственность за его выполнение.

#### Список источников

1. Атрашенко А.Н. Управление и самоуправление в образовательных системах / А.Н. Антрашенко. - Томск, 2008. - 287 с.

2. Как создать школьный парламент: Методические рекомендации/ Авт.сост. Н.И. Элиасберг. - СПб.:Изд-во «Союз», 2004. - 39 с.

3. Прутченков А.С., Фатов И.С. Ученическое самоуправление: организационно-правовые основы, система деятельности: учебно-методическое пособие / А.С. Прутченков, И.С. Фатов. –Москва, 2014. – 112 с.

4. Руководство для членов школьных Управляющих советов. Методическое пособие/Под ред. Пинского А.А. – М.: Вердана, 2006. – 232 с.

5. Шаповалова Н.А. Ученическое самоуправление. Технологии работы лидера и команды / Н.А. Шаповалова. - Белгород, 2007. - 70 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Морева Татьяна*

*Ясиноватская общеобразовательная школа № 6*

*Научный руководитель: Самсонова Н.А.*

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.

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.

Формирование коллектива происходит под влиянием, во-первых, целенаправленного воздействия общества; во-вторых, воздействия соединенных в социальные общности индивидов, выступающих уже не в качестве «человеческого материала», а как активно действующие сознательные личности; в-третьих, внутреннего микроклимата, определяемого совокупностью социально-психологических (по-форме) и морально-деловых (по содержанию) связей между членами группы; в-четвертых, многообразием внешних -- межколлективных связей. Только при определенном характере соотношения субъективных условий и оптимальных объективных связей определенная группа, уже представляющая известный уровень организации, становится коллективом.

Сплочение трудового коллектива напрямую зависит от развития требований, предъявляемых к нему. Методы сплочения трудового коллектива, несмотря на их широкую вариативность, укладываются в определенный цикл.

Первая стадия - ориентационная, которой соответствует низкий уровень развития коллектива - этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью.

Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть целенаправленная ориентация и самоориентация. Целенаправленная ориентация осуществляется руководителем путем подбора и расстановки кадров, подробной информации о целях и задачах, планах и условиях деятельности.

При этом необходимо учитывать, насколько новые работники могут вписаться в формируемый коллектив, сработаться. Важно правильно расставить работников на рабочих местах. Если на соседних, технологически взаимосвязанных местах оказываются люди, симпатизирующие друг другу, то это улучшает их настроение, повышает трудовую и творческую активность.

Если в коллективе преобладает целенаправленная ориентация, то общая цель у большинства членов коллектива преобразовывается в их внутреннюю потребность и ориентационная стадия сравнительно быстро сменяется следующей.



Вторая стадия - взаимонадаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива. Эти установки могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации, в результате подражания и идентификации.

Подражание заключается в том, что человек неосознанно перенимает способы поведения других, их взгляды и реакции на определенные ситуации. Это наименее управляемый способ формирования установок, который не всегда приводит к положительным результатам.

Идентификация - сознательное следование человека каким-либо образцам, нормам и стандартам поведения, отождествление (идентифицирование) с ними правил своего собственного поведения. В этом случае человек уже размышляет над поведением той или иной личности и сознательно определяет, следует ему так же поступать в аналогичной ситуации или иным образом.

Взаимонадаптационной стадии соответствует средний уровень развития коллектива, характеризующийся созданием его актива (активно действующей группы).

Третья стадия - сплоченная, или стадия консолидации, коллектива, этап его зрелости. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества.

Кроме этого существует четвертая стадия - перспективное развитие. Отличается максимальным уровнем требовательности каждого члена коллектива к себе. Внешние требования становятся внутренними, личностными. Инициатива членов трудового коллектива соединяется с их активностью. Сплоченность коллектива достигает апогея. Создается здоровый морально-психологический климат.

Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия.

Сплочение коллектива предполагает проведение соответствующей профилактической работы, которая может вестись по следующим направлениям:

- улучшение организации и условий труда, обеспечение ритмичности и строгой координированности производственного процесса, что 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 и т.д.

Регулирование сплоченности трудового коллектива возможно на основе воздействия на факторы сплоченности.

## ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

*Мугли Кузьма*

*ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматике»*

*Научный руководитель: Максецкая С.С.*

Информация давно перестала быть мелькнувшим словом в простом диалоге. Сейчас, в эру передовых технологий, информация приобрела особое значение, новую ценность.

Осознание человека и мирового сообщества ценности информации привело к переходу к новой «Информационной эпохе». Казалось бы, что могут значить простые сведения о расписании транспорта или знании законов, но однажды была озвучена фраза «Знание – сила!», и те, кто осознал суть этого высказывания, смогли возвыситься в обществе равноправных людей с одинаковыми шансами на жизнь. Самые умные и успешные стали во главе организаций и стран.

Принципиально новый уровень отношения человечества к информации проявился после Второй мировой войны.

Пика своей значимости информация достигла в 21 веке. Иностранные специалисты и социологи давно прогнозировали, что «Информация – товар 21 века».

Высокие информационные потребности, умение, навыки и способности работы с информационной техникой являются важнейшими показателями информационной культуры личности.

Информационная культура – это умение на высоком уровне пользоваться современными информационно-коммуникационными технологиями для поиска, нахождения, принятия, сохранения, обработки, анализа, представления нужной информации, определив информационную потребность. В то же время, работая с ней, обеспечивать полноту, доступность, защиту ее конфиденциальности, соблюдение юридических и этических норм.

Основными компонентами информационной культуры являются:

- 1) информационные качества человека, формируемые у него в течение жизни и профессиональной деятельности;
- 2) многообразие предметов новой информационной культуры – материальных, духовных и художественных: электронные книги, электронные библиотеки, произведения экранной культуры и т.п.;
- 3) новые виды и формы информационных коммуникаций, которые предоставляют пользователю все более широкие возможности для своего развития и общения в глобальных информационных сетях.

Доступ к широкомасштабному использованию новых информационных технологий и контролю за средствами массовой коммуникации многократно усиливает возможности информационно-психологического влияния на людей посредством изменения информационной среды общества.

В качестве основных средств влияния информации на человека в обобщенном виде выделяются следующие:

- средства массовой коммуникации;
- литература;

- искусство (в том числе, различные направления так называемой массовой культуры и т.п.);

- образование (в том числе, системы дошкольного, среднего, высшего и среднего специального государственного и негосударственного образования, система так называемого альтернативного образования и т.п.);

- воспитание (все разнообразные формы воспитания в системе образования, общественных организаций — формальных и неформальных, система организации социальной работы и т.п.);

- личное общение.

Каждое из этих средств информационного воздействия может быть направлено как на благо, так и во вред личности.

Существует ряд проблем информационного роста, но самой яркой проблемой является воспитание информационной культуры «подрастающего» поколения.

Большую часть своего свободного времени молодое поколение проводит в Интернете, что приводит к появлению «синдрома зависимости от Интернета». Личная жизнь перестает быть личной.

А среди слабохарактерных людей можно наблюдать склонность к эскапизму (погружение в мечты, удаляясь от проблем и трудностей реальной жизни).

Пути решения. В первую очередь нужно начать с подготовки общества с образовательной стороны, например, внедрение в учебные планы образовательных учреждений всех уровней и ступеней специальной учебной дисциплины «Основы информационной культуры личности». Организовывать студенческие мероприятия, посвященные проблемам информационной грамотности и информационной культуры личности.

Организовывать специальную подготовку кадров.

Повышать значимость библиотек от детских и школьных до универсальных научных.

Во-вторых, на уровне государства уже приняты ряд законов, направленных на защиту личности от информационных угроз, а именно, Закон ДНР «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» от 02.10.2015.

В-третьих, необходимо помнить и соблюдать правила личной информационной безопасности.

Таким образом, овладение информационной культурой - путь универсализации качеств человека, способствующий реальному пониманию человеком самого себя, своего места и своей роли.

Информационная культура не сводится к разрозненным знаниям и умениям работы с компьютером, а предполагает информационную направленность целостной личности, обладающей мотивацией к использованию и усвоению новых информационных знаний и умений и рассматривается как одна из граней личностного развития.

## ЦЕЛИ И НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Мушкаева Яна*

*ГПОУ «Макеевский строительный центр*

*профессионально-технического образования им. Ф.И. Бачурина»*

*Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Развитие социальной сферы, с одной стороны, направлено на повышение качества человеческого потенциала, а с другой – на обеспечение необходимой социальной стабильности в обществе для эффективной реализации экономических процессов. Учитывая, что социальная сфера направлена на изменения в жизни человека, улучшение качества его жизни, изменение положения социальных групп, а значит, она влияет на все сферы жизнедеятельности социума.

Социальная сфера существует не изолированно, а в определенной взаимосвязи с другими сферами, в совокупности связей, составляющих общество. Условием развития социальной сферы является функционирование, главным образом, экономической, политической и духовной сфер, поскольку в них соединяются материальные, духовные блага и ценности, реализуются функции политического управления обществом.

Реализация эффективной социальной политики - это тот фактор, от которого в значительной степени зависит цивилизационное развитие любого государства. Социальная политика предусматривает обеспечение социальной безопасности, регулирование социальных процессов, реализацию интересов потребителей, создание условий для устойчивого человеческого развития, и занимает существенное место в механизме обеспечения потребностей человека.

Социальная политика - неотъемлемая составляющая любого государства, которая является ответственной за благополучие, развитие и безопасность своих граждан. Взвешенная социальная политика сохраняет стабильность в обществе, что позволяет ему развиваться без значительных потрясений, мятежей и революций.

В Конституции Донецкой Народной Республики (ДНР) определено, что социальная политика ДНР направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ (ст. 4, п. 1) [1].

Главным субъектом социальной политики является государство. Роль государства как субъекта социальной политики заключается в создании социальных гарантий, в формировании экономических стимулов для участия в общественном производстве. Государство как координирующий субъект социальной политики выполняет функции гаранта, регулятора, защитника, контроллера и тому подобное.

В ДНР система социального обеспечения представляет собой еще не достаточно разветвленную сеть. Однако почти за 4 года существования республики в этом направлении наблюдаются достаточно большие шаги. Наибольший удельный вес в системе социальной политики государства

занимает пенсионное обеспечение, которое играет ключевую роль в материальном обеспечении старшего поколения и инвалидов.

По состоянию на 01.12.2017 г. в территориальных органах Пенсионного фонда ДНР на учете состоит 680 900 пенсионеров. Фактические расходы на выплату пенсий за 11 месяцев 2017 года составили 31,7 млрд. российских рублей. С начала 2017 года на территории республики дважды осуществлялось повышение пенсионных выплат гражданам. В соответствии с Указом Главы ДНР от 29.11.2016 г. №407 «Об увеличении пенсионных выплат», с 01.01.2017 г. увеличен размер минимальной пенсионной выплаты до 2 600 российских рублей [2].

На основании Указа Главы Донецкой Народной Республики от 20.09.2017 г. №247 «Об увеличении пенсионных выплат» с 01.10.2017 г. размеры пенсионных выплат увеличены на 5%. В результате перерасчета пенсий в соответствии с данным нормативно-правовым актом, размер минимальной пенсионной выплаты на территории Республики составил 2 730 российских рублей [2].

До наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту, отдельные категории граждан, занятые на работах, выполнение которых ведет к утрате профессиональной трудоспособности или пригодности, имеют право на получение пенсии за выслугу лет.

Как известно, пенсионная система ДНР является распределительной, в ней пенсии выплачиваются за счет страховых взносов работающих и их работодателей. Демографическая ситуация в республике складывается так, что соотношение численности плательщиков страховых взносов и пенсионеров достигло недопустимо низкой величины и продолжает уменьшаться, что отражено на рисунке 1.

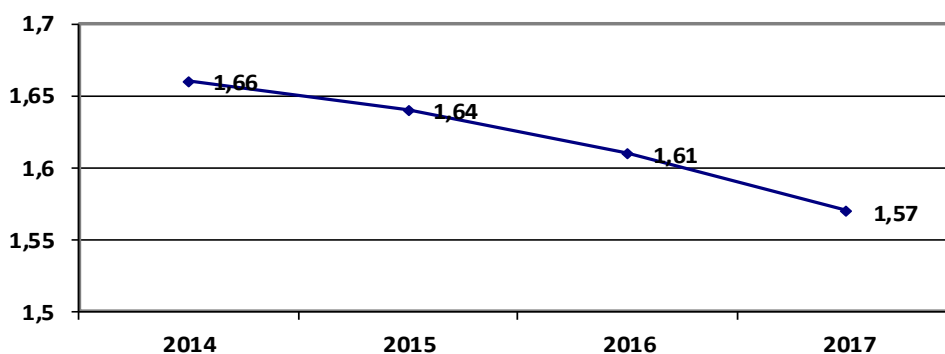


Рисунок 1 – Соотношение численности работающих и пенсионеров в Донецкой Народной Республике в 2014 – 2017 гг. [3]

Такое снижение численности работающих и пенсионеров в ДНР связано с низким уровнем заработных плат у трудоспособного населения и как следствие поиски работы в других странах ближнего и дальнего зарубежья. Также в ДНР сохраняется низкий возраст выхода на пенсию (60 лет для мужчин и 55 для женщин) и таких стран на мировой арене осталось очень мало. В настоящее

время пенсии получает почти 36% населения республики. Согласно прогнозам аналитиков, в 2025 г. удельный вес пенсионеров (при неизменной ситуации в республике) может превысить 42% и соотношение лиц пожилого и трудоспособного возрастов будет ухудшаться и дальше [3].

Таким образом, анализ проблем социальной политики в ДНР показывает, что осуществляемые социальные мероприятия являются недостаточными для улучшения жизни большинства населения. Продолжается углубление кризиса во всех сферах жизни общества, опасное обострение социально-политической напряженности. Вот почему главным направлением оздоровления социальной жизни и повышения эффективности социальной политики в ДНР может быть только восстановление полномасштабного производства и стабильное и эффективное развитие экономики государства, что позволит обеспечить прилив трудоспособного населения в республику и увеличит поступления в Пенсионный фонд ДНР.

#### Список источников

1. Конституция ДНР принята Верховным Советом ДНР 14.05. 2014 г. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/konstituciya-dnr>.
2. Официальный сайт Совета Министров ДНР – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://smdnr.ru/v-2017-godu-v-respublike-dvazhdy-povyshalis-pensionnye-vyplaty-larisa-tolstykina>.
3. Официальный сайт Народного Совета ДНР – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/i-o-ministra-truda-i-sotsialnoj-politiki-larisa-tolstykina-podvela-itogi-raboty-za-2017-god>.

## СОЗДАНИЕ СИСТЕМНОЙ БАЗЫ ИНФОРМАЦИИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ПО ТИПУ ИНС

*Мясищев Артём*

*МОУ «Школа № 28 города Донецка»*

*Научный руководитель: Соломчук И.Е.*

Создание массовой базы информации представляет собой автономную нейросеть, систему, базу, которая будет осуществлять слежение за жизнедеятельностью человека и ведение всей документации, связанной с ним и его действиями на протяжении всей жизни, начиная с рождения. Все социальные учреждения, ведущие документацию или каким-либо образом использующие её, будут синхронизированы между собой. Система позволит упростить и ускорить любые процессы и действия с документацией любого вида в любой сфере. Это коренная индустриализация позволит всем ветвям экономики работать более продуктивно и эффективно. Позволит преодолеть какие-либо грани между самыми отдалёнными сферами деятельности экономики и функционировать между собой как единый организм. Примеры внедрения данной системы были рассмотрены в следующих сферах:

— медицины, здравоохранения, общих, муниципальных и частных учреждений медицинской специализации;

— в сфере образования, дошкольных, средних и высших учебных заведениях;

— трудовой занятости, трудоустройства;

— работы отдела кадров, подбора и организации персонала, профориентации.

Особенностью данной системы является ее простота и универсальность.

Цель работы – обоснование целесообразности и описание функционирования системы, которая позволит перейти от неудобного, ненадёжного, непродуктивного, способа ведения документации к новому технологичному, надёжному и эффективному, открывающему новые возможности для ведения учёта документации, а также её транспортировки, редактирования и иных манипуляций.

Несмотря на трудности экономического и гуманитарного характера в ДНР во многих отраслях создаются электронные базы данных. В тоже время это не является полным переходом или даже намерением к переходу на выгодное и эффективное ведение документации и использование электронных носителей как основного средства её хранения. Такая электронная база чаще всего мало связана с другими ей подобными, существующими для функционирования различных муниципальных ведомств. Отсутствует связь между подобными информационными системами, что негативно сказывается на работе различных учреждений в разных сферах: здравоохранении, образовании, социальной работе, жилищно-коммунальных хозяйств, правоохранения и т.д.

На данный момент актуальность лично для каждого человека состоит в том, что, живя в темпе непредвиденных ситуаций, когда не можешь далеко просчитать свои планы, иметь доступ к полной своей документации какого-либо рода, значения и масштаба очень важно, а иногда и жизненно необходимо. Документы в бумажном виде, разбросанные по разным инфраструктурам, не связанные между собой, не предоставляют такой возможности.

Актуальность работы заключается в том, что централизованная база данных граждан ДНР позволит оперативно и эффективно использовать информацию во всех муниципальных учреждениях, обслуживающих и организующих жизнедеятельность социума данного государства. Это поможет решить многочисленные проблемы в экономике и в иных сферах, назревшие в ДНР.

Данная задача не потребует многочисленных затрат времени, бюджета и усилий. Так как для создания условий, благоприятствующих развитию данной идеи достаточно минимальное количество электронных устройств, носителей и минимальное количество специалистов, владеющих знаниями, с которыми можно создать данную систему.

#### Список источников

1. Использование программы Здоровье в сфере медицины. Приложение Здоровье. URL: <https://support.apple.com/ru-ru/HT203037>

2. Определение ИНС. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ %D0%98%D1%81%D0%BA%3](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D0%BA%3)

3. Системные базы данных и их модели. URL: <http://www.sql.ru/articles/mssql/2005/030402systemdatabasesandtables.shtml>

4. Использование и обслуживание системных баз данных. URL: <http://sqlcom.ru/dba-tools/ms-sql-server-system-db-maintenance/>

5. ИКТ в современном образовании. URL: <http://xn--i1abbnckbmcl9fb.xn--p1ai/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/52193>

6. Информационные и коммуникационные технологии в образовании: монография / Под редакцией Бадарча Дендева – М. : ИИТО ЮНЕСКО, 2013. – 320 стр.

## РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

*Набока Константин*

*МОУ «Школа №88 города Донецка»*

*Научный руководитель: Сысоева Н.В.*

Общественная жизнь делится на определенное количество сфер: социальную, экономическую, политическую и культурную, каждая из которых выполняет только ей свойственную функцию.

В отличие от других сфер общественной жизни, социальная сфера включает отношение между социальными сообществами, а в самих сообществах – между отдельными лицами с различными формами их общения. Социальная жизнь – это общая деятельность людей, в процессе которой обеспечиваются условия и средства существования, реализуются потребности, интересы, ценности. По структуре и содержанию социальная жизнь сложна, многогранна и неоднородна. К основным формам социальной сферы относятся работа, досуг, общение, личная жизнь, воспроизводство жизни, потребление и т.п.; всё это определяет объективную обусловленность и сложность.

Социальная структура общества – это совокупность стойких взаимосвязей в малых, средних, и больших социальных группах. Для обозначения социального расслоения общества в социологии используется термин «стратификация» (страта – слой).

Создателем современной теории стратификации является Питирим Александрович Сорокин (1889 – 1968) – русский и американский учёный, крупнейший социолог нашего столетия.

По Сорокину имеется три системы социальной стратификации – экономическая, профессиональная и политическая.

В процессе взаимодействий между людьми возникают многочисленные социальные группы. Социологи дают различные определения социальной группе.

Социальная группа – это совокупность определенного количества людей, объединенных общими интересами или общим делом.

В индустриальном обществе молодёжь стали выделять как отдельную социальную группу. Это было вызвано рядом причин. Прежде всего произошло отделение производства от семьи. Возникают юношеские поиски себя,



молодёжная культура. Кроме того, усложнение производства и общественной жизни потребовало более длительного периода обучения. Вступление в жизнь переносилось на более поздний возраст. В жизни каждого человека появляется период, когда его уже не приходится считать ребенком, но и нельзя в полной мере отнести к миру взрослых.

Своеобразие молодёжи как социальной группы заключается в следующем:

1) в наличии значительной доли молодёжи (учащиеся, студенты), не имеющей в полном смысле слова собственного социального положения и характеризующийся либо своим прошлым социальным статусом – социальным положением семьи, либо своим будущим статусом, связанным с профессиональной подготовкой;

2) социальные особенности различных групп молодёжи определяются не только их формальной принадлежностью к различным структурам общества, но и непосредственной включённостью в массовые движения.

Отличительное социальное качество молодёжи на современном этапе определяется и способностью молодого поколения наследовать и воспроизводить сложившуюся на момент его становления социальную структуру общественных отношений, участвовать в её активном совершенствовании и преобразовании.

Понимание природы качественных изменений сущностных характеристик молодёжи непосредственно связано с источником её развития.

Молодёжь – это часть общества, она включена во все многообразия его связей и отношений.

В характеристике социологической категории «молодёжь» связан с понятием «ответственность». Именно в этот период молодой человек принимает на себя максимальную ответственность в различных областях личной и общественной жизни. Молодой человек принимает ответственность за свои поступки, как в семейном кругу, так и перед государством, общественными институтами, признаётся дееспособным гражданином.

Закон определяет взросление индивида, приписывает определённый возраст наступления ответственности за совершаемые действия, преступления, обязывает к каким – либо действиям (например, к службе в армии).

Таким образом, молодёжь – это социальный индивид, переживающий период становления социальной зрелости, адаптации к миру взрослых и будущим изменениям.

Молодёжь рассматривается с позиций того, что представляет она собою как целостное социальное явление и какое место она занимает в производстве и развитии общественной жизни, как она функционирует в качестве определенного социального целого. Здесь важны два фактора:

1) принципы с учётом принципов организации молодёжной массы в единое производственное целое; и

2) неотъемлемое качество молодёжи. Дело в том, что молодые люди есть продукт социальной среды, и как таковые они обладают такими свойствами, которые не зависят ни от каких социальных преобразований и от которых, наоборот, зависят возможности этих преобразований.

Таким образом, современный этап развития общества характеризуется ростом интеграционных процессов. Научно – технический и социальный прогресс разрешили одни противоречия и породили другие, поставили человечество перед глобальными проблемами.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ЗАЩИТА КРИПТОВАЛЮТЫ**

*Назарук Богдан*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Шкиталинская М.Ю.*

На данный момент очень ограничен и сложен в использовании перечень законных средств для сбережения скрытности финансов. Создание в 2009 году первой цифровой валюты вернуло людям убеждение в том, что они смогут получить полностью анонимные и бесконтрольные денежные средства. Ведь в концепцию этой цифровой валюты были заложены новые, инновационные технические решения.

Конечно, биткоин сейчас лучше счета в финансовом учреждении в плане независимости: цифровую валюту не могут ни заблокировать, ни конфисковать, что является очень важным преимуществом криптовалют. Однако анонимность bitcoin сейчас намного хуже, чем счета в банке, так как все транзакции с биткоиномна всегда записываются в базе данных – блокчейне, которая является общедоступной, то есть их можно проанализировать и отследить при помощи общедоступного программного обеспечения.

При проведении платежа его сумма, остаток и все транзакции пользователей появляются в общем доступе. И пока между кошельком и конкретной личностью не будет установлено соответствие, эта информация будет абстрактной. Однако сразу после того как произойдет взаимодействие с внешним миром, то можно будет без проблем проследить все транзакции конкретного человека, потому что цепочка транзакций записывается навсегда и становится доступной.

Со временем разработчики представили новые валюты, такие как Monero и Dash, которые созданы для проведения анонимных сделок. Анонимность Monero достигается благодаря самому скрипту CryptoNote, а также дополнительной обфускации транзакций. Все транзакции в системе не связаны и платежи не отслеживаются.

Dash – электронная валюта, которую создали три года назад на базе кода биткоин. Анонимность Dash обеспечивает специальный механизм «Darksend». На сегодняшний день эта валюта входит в пятерку самых крупных криптовалют.

От биткойна Dash отличается такими факторами:

- Транзакции в Dash анонимные;
- В Dash используется комбинация из ряда криптографических алгоритмов, а не один алгоритм;

- Решения об обновлении и развитии системы принимаются всеми членами сети, а не группой разработчиков.

PrivateSend. «PrivateSend» является сервисом по перемешиванию платежей, который основан на CoinJoin и встроен в клиентскую программу Dash. В этом сервисе предварительное смешивание было усовершенствовано и добавлено в программу для клиентов.

Разработчики уже успели реализовать в Dash такие задачи:

- Неподконтрольность. Работа сервиса построена так, что ни пользователи, ни разработчики, ни правительства различных стран не могут повлиять на него.

- Надежные технологии. В Dash используются лишь проверенные технологии криптографии, которые защищают систему от рисков, контроля и стороннего влияния.

- Своя рассредоточенная платформа. В сети для анонимности применяется уникальный функционал, которые защищает от вмешательства и хакерских атак.

- Удобство использования платформы. Все зачисления платежей в сети проходят за пять секунд.

Можно сделать вывод, что если пользователь заботиться об анонимности своей личной жизни, то ему придется обеспечить и анонимность своих финансовых операций. На данный момент самая анонимная криптовалюта – это Dash. Так как клиентская база данной валюты предоставляет возможность пользователям смешивать деньги в случайном порядке, что значительно усложняет отслеживание транзакций.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Налётов Антон*

*МОУ «Технический лицей города Донецка»*

*Научный руководитель: Крюкова А.Г.*

В современной жизни каждая организация должна приспосабливаться и адаптироваться к условиям рыночных отношений и конкуренции. Успех практически невозможен без сильных и надежных партнеров, ориентации на клиента, быстроты поставок, себестоимости продукции и т.д. И каждый из факторов, определяющих успех на рынке, связан с деятельностью людей, сотрудников, персонала. Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием.

Управление персоналом — вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей предприятий, организаций путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом. Его основная цель – финансовое совершенствование организации путём увеличения продуктивности её сотрудников. Принципиальная схема управления персоналом приведена на рис. 1.



Рис. 1. Принципиальная схема управления персоналом

Технология управления персоналом предусматривает обучение и развитие, планирование персонала, организацию найма, отбор, прием и увольнение, организацию труда, профориентацию и адаптацию, содействие деловой карьере и служебно-профессиональному продвижению работников, аттестацию и деловую оценку, мотивацию и вознаграждение, управление конфликтами и стрессами.

Для достижения своих целей организации используют имеющиеся в их распоряжении ресурсы, в том числе человеческие. Эффективность использования каждого отдельного работника зависит от его компетенции, от способности выполнять требуемые функции, от прилежания, с которым эти функции выполняются. Математически это может быть представлено следующим образом:

**Результат = F (способность, прилежание, компетенция).**

Под способностью понимается наличие у работника необходимых для выполнения своих функций профессиональных навыков, достаточной физической силы и выносливости, сообразительности, общей культуры и т.п. Компетенция – это способность работника выполнять определенные производственные функции. Компетенции объединяют способности и мотивации сотрудника и описывают его производственное поведение. На мотивацию человека влияют многие факторы – вознаграждение, оценка деятельности, профессиональное развитие и перспективы профессионального роста, уровень общей культуры.

Механизм управления персоналом включает такие основные направления деятельности, как формирование, использование и стабилизация персонала (рис. 2). При всем многообразии предприятий и организаций, которые существуют в современном обществе, в работе с человеческими ресурсами все решают одни и те же основные задачи, вне зависимости от специфики деятельности.

– во-первых, каждая компания привлекает необходимые для достижения ее целей человеческие ресурсы, т.е. сотрудников.



Рис. 2. Механизм управления персоналом

Способы подбора сотрудников зависят от характера и условий деятельности организации, наиболее распространенным сегодня способом привлечения сотрудника является найм.

– во-вторых, все предприятия проводят обучение своих сотрудников, чтобы объяснить стоящие перед ними задачи. Обучение может иметь различные формы, от десятиминутного инструктажа до полугодовой программы интеграции.

– в-третьих, организации осуществляют оценку участия каждого из сотрудников в достижении своих целей. Формы оценки многообразны, это может быть повышение в звании, присвоение разряда, ежегодная аттестация и т.д.

– и, наконец, каждая компания вознаграждает своих сотрудников, т.е. компенсирует затраты времени, энергии, интеллекта, которые они несут, работая над достижением общих целей.

Предприятие – группа людей, работающих совместно для достижения определенных целей. Вся совокупность работников организации является ее персоналом. В соответствии с выполняемыми персоналом функциями, выделяют следующие его категории: рабочие, служащие, специалисты, руководители.

По характеру труда все категории персонала могут быть объединены в две большие группы:  $\frac{2}{3}$  – работники преимущественно физического труда (рабочие);  $\frac{1}{3}$  – работники преимущественно умственного труда (руководители, специалисты, служащие). Выполняемые работниками умственного труда операции по управлению и обслуживанию могут быть техническими (ксерокопирование, делопроизводство), логическими (выполняемыми по

известному алгоритму), творческими (которые не могут быть строго регламентированы). Руководители обладают всей полнотой власти и принимают решения по всем видам ресурсов. Специалисты такой властью не обладают: они выступают в качестве экспертов при решении вопросов о наиболее эффективном использовании ресурсов предприятия. Рабочие и служащие не наделены функциями оперативного управления ресурсами, однако, являясь членами трудового коллектива, имеют возможность (через различные выборные органы) оказывать влияние на стратегию управления всеми видами ресурсов.

Организационная структура предприятия – это состав, соподчиненность, взаимодействие и распределение работ по подразделениям и органам управления, между которыми устанавливаются определенные отношения по поводу реализации полномочий, потоков команд и информации. В ее рамках протекает весь управленческий процесс (движение потоков информации и принятие решений).

Итак, главный потенциал предприятия заключен в кадрах. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия не существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой активности добиться невозможно. Именно люди делают работу, подают идеи и позволяют предприятию существовать. Без людей не может быть организации, без квалифицированных кадров ни одна компания не сможет достигнуть своих целей. Грамотное управление персоналом позволяет достигать самых высоких целей, по словам К.Маркса, «Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере».

## ГЕРОЯМИ НЕ РОЖДАЮТСЯ

*Нарыжная Мария*

*МОУ «Гимназии №6 города Донецка»*

*Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.*

У подвигов и мужества защитников Родины обязательно должно быть бессмертие. Очень хочется, чтобы оно заставляло молодое поколение глубоко понимать и ценить добытое ценою жизни наше будущее. А для этого нам всем необходимы память и человеческая благодарность.

Это вас, наши защитники, мы помним и любим за вашу сердечность, честь, долг, доблесть, верность, доброту, великодушие и любовь к Родине. Это вы, по зову сердца, в трудную минуту для нашей Родины встали на защиту её рубежей. Но не всем дано было выжить в этой схватке с врагом.

Имена павших защитников заняли достойное место в ряду ветеранов Великой Отечественной войны, защитивших нашу землю от немецкого фашизма. На примере героизма земляков воспитываются новые поколения патриотов нашей Донецкой Народной Республики. Следовательно, наша задача – охранять память о героях, отдавших свою жизнь ради Отечества и мирного неба над ним.

Особое внимание сегодня уделяется патриотическому воспитанию молодёжи. В феврале 2015 года был разработан в нашей Республике проект «Золотые Звёзды Героев» при поддержке главы Донецкой Народной Республики Александра Захарченко по инициативе Министерства информации совместно с Министерством обороны ДНР. Главная цель проекта – сохранение памяти о подвиге, мужестве и героизме наших соотечественников, военно-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодёжи. Сегодня Героев, награжденных медалью «Золотая Звезда», насчитывается уже более 20 человек.

Министр обороны Донецкой Народной Республики, Герой ДНР генерал-лейтенант Владимир Кононов на очередной встрече с молодёжью отмечал, что герои – это не только те, кто награждён высшей наградой Родины – медалью «Золотая Звезда Героя» ДНР, герои – это все те, кто остался на территории своей Родины, на своей земле, кто повышает престиж нашей страны.

На встречах с подрастающим поколением часто бывает и герой ДНР Ахра Авидзаба. Человек, который приехал защищать нашу землю. Он возглавляет одно из больших воинских подразделений и бесстрашно сражается за мир, справедливость и дружбу. На встречах говорит о важности общения, о воспитании настоящих героев. Ведь героями не рождаются – ими становятся.

В нашей гимназии стало традицией встречаться не только с ветеранами войны, но и с теми, кто в своём творчестве прославляет их славный боевой путь. Этими замечательными людьми являются донецкие поэты во главе с поэтессой Боженко Галиной Николаевной. Их проникновенные строки о Родине и её патриотах-защитниках глубоко трогают наши сердца. Затаив дыхание, мы слушаем стихи и рассказы о подвигах тех, кто стоит на страже нашей Родины.

Большое внимание в патриотическом воспитании нужно обратить на движение «Звезда Героя». Памятный знак в виде звезды прикрепляют на домах, где жили герои. На зданиях школ, вузов появляются мемориальные доски, прославляющие подвиг выпускников этих учебных заведений.

Очень было бы правильно возобновить тимуровское движение, которое незаслуженно забыто. Необходимо окружить заботой и вниманием ветеранов ВОВ и теперешних защитников, их семьи, оказывать им посильную помощь и поддержку. Чтобы каждый из них знал, что никто не забыт и ничто не забыто. Оказание адресной помощи сегодня как никогда очень важно!

Я вместе со своими одноклассниками участвую во всевозможных акциях: собираем художественную литературу для военнослужащих, а также тёплые вещи и другие предметы первой необходимости тем, кто незаслуженно пострадал от рук ВСУ, остался без крыши над головой; пишем нашим защитникам тёплые письма, рисуем рисунки, оформляем поздравительные открытки, выступаем с концертами. Считаю, что такого рода внимание должно быть не разовым, а постоянным. Ведь чужой беды не бывает!

Участие в событиях этих лет даёт возможность проявить себя с наилучшей стороны, быть как можно более полезным Родине. Чтобы в преклонном возрасте с поседевшей головой мог прямо и открыто смотреть в глаза своим

потомкам, чтобы не стыдно было оглянуться на прожитые годы. Всегда помнить, что в трудную минуту своей Отчизны не остался в стороне, не отсиделся где-то в тишине, а был в гуще событий борьбы за лучшее будущее.

## **ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Нека Валерия*

*МОУ «Школа № 45 города Донецка»*

*Научный руководитель: Адамова С.Е.*

Мы постоянно имеем дело с компьютером и интернетом: общение, игры и развлечения, торговля, путешествия, медицина, образование. Всё это и еще многое другое составляет информационное пространство.

Стремительно развиваются новые информационные технологии, которые вносят изменения в наш мир. Интернет стал основным средством коммуникации, затмив собою и телевидение, и телефон, и прессу.

Но вместе с тем с каждым годом растёт число киберпреступлений и кибератак. Количество хакерских атак, взломов в работе информационных систем предприятий, организаций, простых пользователей возрастает, что приводит к блокировке предприятий, финансовым потерям.

Поэтому функцией информационной безопасности является защита информации методами предупреждения и принятия соответствующих мер.

Наше молодое государство, становясь на ноги, ставит перед собой задачу не только раскрывать и доносить нужные факты до жителей республики, но еще и обезопасить ту информацию, которая имеет особый вес и секретность.

Руководством республики приняты законы и правила подачи информации и обеспечения её безопасности. Определена терминология, касающаяся информационной безопасности.

Вопросы информационной безопасности можно увидеть в работах российских ученых – В.Н. Лопатина, Ю.С. Уфимцева, Е.А. Ерофеева, ряда зарубежных теоретиков – Д. Белла, У. Оуэнса.

Защита информации – совокупность правовых, организационных, технических и других мероприятий, обеспечивающих сохранность, целостность информации и надлежащий порядок доступа к ней.

А под информационной безопасностью понимается защищенность информации и поддерживающей ее инфраструктуры от любых случайных или злонамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба самой информации, ее владельцам или окружающей инфраструктуре.

По мнению доктора юридических наук, профессора Российской Федерации Лопатина Владимира Николаевича, категория «информационная безопасность» возникла с появлением средств связи между людьми.



В развитии средств информационных коммуникаций он выделил несколько этапов: начиная с 1816 года — использование естественно возникавших средств связи, и до нынешнего времени.

В Донецкой Народной Республике вопрос информационной безопасности возник с самого начала становления государства.

Утверждая права и свободы человека, гражданский мир и согласие, исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов, заявляя о стремлении обеспечить благополучие и процветание, Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 года принята Конституция Донецкой Народной Республики, в которой гарантируется право каждого гражданина ДНР на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, и так же гарантируется, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Кроме того, Народным Советом, Центральным Республиканским Банком и Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики утверждены ряд законов, постановлений и приказов, касающихся защиты информации.

Согласно этим документам, основными задачами информационной безопасности Донецкой Народной Республики являются обеспечение конфиденциальности информации, её целостности и достоверности, юридической значимости, обеспечение доступности информации и информационных ресурсов.

Действие законодательных документов были проверены во время серии масштабных DDoS-атак на все информационные ресурсы республики. Специалисты Министерства связи Донецкой Народной Республики обеспечили безопасность и стабильную работу всех интернет-ресурсов Республики.

На основании изученной литературы, законодательных актов делаем вывод, что информационная безопасность Донецкой Народной Республики – это состояние защищённости жизненно-важных интересов личности, общества, организаций, предприятий, республики в целом от потенциально и реально существующих угроз.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА**

*Немченко Арина, Писаренко Иван  
Республиканский медицинский лицей-интернат  
с углубленным изучением естественных наук  
Научный руководитель: Ткаченко Е.Л.*

В условиях современного общества информационная культура выступает в статусе универсальной культуры, центр динамики которой постепенно перемещается из духовной сферы в культуру технологическую. Общество

повышает объемы и уровень информации, часто не заботясь о культуре духовной, что ведёт к потере морально-нравственных ценностей. Поэтому современная информационная культура, являясь частью общей культуры личности и важной частью информационного образования подростков, нуждается в детальном анализе и комплексном изучении.

Предмет исследования - формирование информационной культуры, выявление ее роли в процессе формирования личности подростков.

Степень научной разработанности проблемы. Исследование поставленной проблемы представляет определенную сложность, поскольку в научной литературе преобладают работы по проблемам информационной культуры, ее значения для массового сознания, современного высшего образования, формирования личности в сфере культуры, информации, коммуникации. Аспект влияния информационной культуры на формирование личности подростка представляется практически неразработанным.

Информационная культура личности и её значение. Информационная культура — это новый тип мышления и общения, дающий возможность свободного выхода каждому члену общества в информационное пространство на всех уровнях - от локального до глобального. Основной частью информационной культуры личности является знание информационных технологий и умение применять их в своей деятельности, в том числе, для неординарных ситуаций, требующих нетрадиционного творческого подхода.

Влияния СМИ на формирование мировоззрения молодёжи. В современном мире средства массовой информации взяли на себя значительную часть функций по формированию сознания людей, воспитанию их ценностных ориентаций, вкусов, взглядов, привычек, предпочтений. Плюсы СМИ и глобальной сети Интернет состоят в том, что они предлагают образовательный и житейский полезный опыт, правильное использование которого может не только улучшить успеваемость молодых людей в школе или институте, но и дать полезные советы для будущей взрослой жизни.

Однако, существуют информационные воздействия, прямо угрожающее психическому или физическому здоровью подростков. Довольно часто они формируют морально-психологическую атмосферу в обществе, питают криминальную среду и способствуют росту психических заболеваний.

Информационное образование - путь к здоровому образу жизни и самореализации личности. Здоровый образ жизни неуклонно входит в нашу реальность: в интернете ведутся споры на тему лучших диет и комплексов упражнений, по телевидению рассказывают про множество основ здорового образа жизни, в магазинах на полках мы ищем экологические продукты. Современный молодой человек должен беречь своё здоровье, свою уникальность. Это должно стать целью его жизни. Готовность подростков к ЗОЖ должна складываться из внутренних посылов, которые необходимы для приведения своей жизни в здоровое состояние. И тут важна роль информационного поля, в котором обучаются и воспитываются подростки. Компьютер не заменит регулярный осмотр у врача, утреннюю пробежку, плавание в бассейне, но именно Интернет может помочь организовать всё это.

Человек – творец своего здоровья, Интернет – надёжный помощник творца. Но как сформировать у подростков активную жизненную позицию? Как помочь молодому человеку не ошибиться в выборе жизненного пути? Как подготовить его к выполнению различных социальных ролей?

Решение этих вопросов предполагает использование единого информационного пространства школы, которое создаёт образовательную и воспитательную среду через новые формы и методы деятельности подростков. Результатом этого является максимальное самовыражение и социальная адаптация учащихся (самореализация), формирование духовно богатой, свободной, творчески мыслящей, ориентированной на нравственные ценности личности.

## **МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Никитюк Евгения*

*МОУ «Школа №57 города Донецка»*

*Научный руководитель: Бычкова Е.А.*

Менеджмент - это самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленной на достижение определенных целей фирмы, компании, предприятия, организации, учреждения и т.п., действующей в рыночных условиях, путем рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, организации и обеспечения эффективной деятельности с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

Рассматривать понятие «менеджмент» будем на созданной современной организации (предприятии) и связанной с теми или иными процессами, протекающими внутри. Для предприятия, менеджмент употребляется в нескольких значениях, таких как генеральный менеджмент, менеджмент на уровне отдела и процесс менеджмента.

Под генеральным менеджментом понимаются все менеджеры, которые занимают высшие должности, отвечающие за сформулированные цели, задачи, и все вопросы, связанные с планированием, контролем и управлением предприятия. Основные задачи генерального менеджмента: распределение стратегических ресурсов предприятия, привлечение коллектива к инновационным разработкам, контроль за качеством и количеством проделанной работы, оценка промежуточных и конечных результатов деятельности предприятия, проведение регулярных совещаний.

Менеджмент на уровне отдела отвечает за распределение заданий между исполнителями, совершенствование организации и технологии производства, соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, санитарных норм.

Очевидно, что единственная существенная разница между генеральным менеджментом и менеджментом на уровне отдела заключается в масштабах, пределах полномочий, ответственности и степени детализации. В процессе

менеджмента все функции могут выполняться любым работником предприятия в пределах своей компетенции. К ним относятся и руководители бригад, и участков, и групп, а также служащие и инспектора. Такие руководители работают непосредственно с исполнителями и несут полную ответственность за их действия и результат их труда.

В обязанности руководителя входит организация и координация труда подчиненных, обеспечение условий для выполнения ими качественных и в установленный срок производственных заданий, контроль за соблюдением графика работ, производственной дисциплины, техники безопасности, содействие рационализации, изобретательству, нововведениям; внедрение прогрессивных методов работы.

Независимо от того, какой уровень занимает руководитель, ему приходится выполнять немало других элементов: выслушивание, чтение, диктовка, телефонные разговоры, подготовка приказов и распоряжений, распределение заданий, принятие решений, проведение совещаний и другое.

Цель – это те основные результаты, к которым предприятие стремится в своей деятельности на протяжении длительного времени. От того на сколько правильно выбрана цель и на сколько четко и ясно она сформулирована, зависит успех предприятия. Непродуманное и нечеткое формулирование цели приводит к тому, что вся система управления работает неэффективно. Можно сделать такой вывод, в современном менеджменте без четкого определения цели, без их выявления, соотношения, средств достижения, оценки эффективности и путей достижения нельзя решать проблему эффективного управления предприятием.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Новиков Дмитрий*

*МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Казановская Н.А.*

Персонал — постоянный состав работников какого-либо учреждения, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов.

Персонал организации является важнейшим объектом управления и основным ресурсом предприятия, который образует её стратегический потенциал. На современном этапе развития рынка компании должны не просто управлять трудовыми ресурсами, им необходимо, в первую очередь, обучать, направлять и развивать своих сотрудников.

Целями управления персоналом предприятия являются:

повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;

повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;

обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

В предприятии должен быть менеджер по персоналу.

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, менеджеры по персоналу следят за уровнем квалификации штатных работников компании и способствуют росту их профессионализма. Для чего применяются различные тесты, тренинги и учебные программы.

В современном менеджменте способности и возможности работника должны рассматриваться не как нечто зафиксированное, а как непрерывно развивающееся, обновляющееся в соответствии с требованиями производства.

С развитием технологий должно происходить параллельное развитие персонала, его обучение и совершенствование условий труда, а не замена «старых» работников на «новых», что зачастую можно встретить на отечественных предприятиях. Такой подход будет служить стимулированием к долгосрочной и продуктивной работе каждого отдельного работника и способствовать развитию партнерского и лояльного отношения персонала к предприятию.

Правильный маркетинг персонала выделяет образ вашей компании как хорошего места работы в глазах нынешних сотрудников, кандидатов, клиентов и акционеров, что позволяет быстрее и с меньшими затратами привлекать лучших кандидатов, а также эффективно вовлекать и мотивировать сотрудников. Специалисты, имеющие необходимые навыки, опыт и знания, способствующие развитию и стимулированию роста компании, являются основным активом любой организации, за счет которого увеличивается прибыль компании. Способность предприятия учиться и развиваться быстрее своих конкурентов - источник его стратегических социально-экономических преимуществ. Социальные расходы - это эффективные вложения в человеческий капитал, поскольку именно трудовой потенциал является фактором формирования конкурентоспособности предприятия.

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

*Одарченко Мирон*

*МОУ «Школа № 88 города Донецка»*

*Научный руководитель: Голобородько Н.А.*

Социальная сфера представляет собой сложную разветвленную многоаспектную систему, имеющую различные взаимосвязи, отношения, инфраструктуру, которые в совокупности гарантируют жизнедеятельность и формирование государства. Формирование и развитие социальной сферы — одна из более важных задач государства. Она дает собой обеспечение и формирование взаимосвязанных законодательных, финансовых и социальных условий, при каких соблюдаются главные права человека и социальных групп

народонаселения в сообществе, и отражает степень их опоры на институты государства.

Социальная сфера - это самая стабильная область человеческой деятельности людей по воспроизводству собственной жизни, место реализации общественной функции сообщества.

Социальная сфера включает в себя ветви, деятельность организаций каких гарантирует заключение социальных проблем населения. Проблематичное поле социальной сферы сосредоточено кругом последующих направлений:

- степень и качество социальной жизни (расположение общественной помощи, безработица, миграционная политика, занятость и т. д.);
- этническое воспитание;
- здравоохранение;
- жилищно-коммунальное хозяйство;
- культурная политика.

Кроме того, отдельно выделяют направленность по работе с молодыми людьми, как более многообещающей и в то же время социально незащищённой части населения.

Целью функционирования социальной сферы считается социальное формирование региона, нацеленное на изменение благосостояния, структуры потребностей и форм жизнедеятельности народонаселения в меняющейся социальной и финансовой среде. Объектом социального становления считается народонаселение региона.

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, для создания которого на территории бывшей Донецкой области, в результате известных событий сформировалась идеальная площадка.

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:

1. В сфере культуры. 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;

обеспечить содействие раскрытию инновационного потенциала личности и его реализацию;

оптимизировать соотношение между традициями и обновлением, различными типами и видами культур.

2. В сфере экономики. Цель: построение и развитие экономики кластерного типа с максимально возможным уровнем самодостаточности;

функционирование такой экономики должно опираться на использования её потенциала и гармоничного соединения в процессе этого инновационного и производственного потенциалов. Для достижения поставленной цели необходимо решить глобальную двуединую задачу:

обеспечить переход от экономики сырьевого типа к самодостаточной экономике кластерного типа с преимущественным развитием перерабатывающих производств и её интенсивное развитие;

обеспечить переход от политики, в основе которой положена практика лоббирования бизнес-интересов, к политике, основанной на принятии экономически обоснованных и целесообразных жизненно важных решений.

3. Общество в целом. Цель: формирование и развитие информационного общества, в котором главными продуктами являются информация и знания, построение и развитие на этой основе общества, обладающего высоким уровнем социального сознания, адекватным мировоззрением, гибким менталитетом и самодостаточностью. Для достижения поставленной цели необходимо решить глобальную двуединую задачу:

обеспечить переход от экономической системы, стимулирующей избыточное потребление, к экономической системе, стимулирующей инновационную активность общества;

обеспечить переход от политической системы, стимулирующей приход к власти бизнес-кругов и некомпетентных представителей общества с целью создания условий для личного обогащения, к политической системе, обеспечивающей гарантированное прохождение во власть компетентных людей, обладающих высокими моральными, лидерскими качествами и способностью руководить.

4. Не менее значимой задачей является реализация проекта социального развития ДНР посредством формирования эффективных решений на уровне законодательной и исполнительной власти. Для её качественного решения представляется целесообразным создание постоянно действующего Экспертного совета при Народном Совете ДНР. Целью деятельности Экспертного совета является оказание экспертного содействия Народному Совету в законодательной и иных видах деятельности.

Таким образом, из всего вышеизложенного, считаю, что социальное развитие ДНР должно обеспечить баланс между экономической и социальной сферой.

#### Список источников

1. Инфоportal «Деловой Донбасс». <http://delovoydonbass.ru>
2. Официальный сайт Народного совета Донецкой Народной Республики. URL: <http://dnrsovet.su>
3. Социальная политика и управление в социальной сфере : учебное пособие/ И. П. Лаврентьева, В. В. Кузнецов, В. В. Григорьев. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 129 с.
4. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. — М.: Издательство «Экзамен», Москва 2003 — 736 с.

## ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Омеленчук Давид*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Попович Е.А.*

Общество, как совокупность людей, объединяется общими интересами, ценностями и целями. Пожалуй, все люди хотят жить в безопасности, зарабатывать деньги и быть свободными. Любое государство, будь то демократическая республика или абсолютная монархия, взаимодействует с обществом. Политическая власть влияет на все сферы жизни общества:

- социальную;
- политическую;
- экономическую;
- духовную.

Цель работы - рассмотреть по порядку каждую из сфер жизни общества и выделить процессы, происходящие постоянно и непрерывно, которые оказывают непосредственное влияние на жизнь граждан.

Объект исследования: государство и общество.

Предмет исследования: процессы взаимодействия государства и общества.

Основным источником финансирования государства являются налоги. Налоги выполняют одновременно четыре основные функции: фискальную, распределительную, регулируемую и контролируемую. Именно благодаря налогам формируются финансовые ресурсы государства, которые в дальнейшем идут на развитие общества.

Следующим немаловажным аспектом является экономическая политика государства, нацеленная на стабилизацию экономики, защиту прав собственности, регулирование денежного обращения, перераспределение доходов, регулирование взаимоотношений между работодателями и наемными рабочими, а также производство общественных благ.

На последней функции хотелось бы остановиться и рассказать об этом немного больше. Общественные блага - это те товары и услуги, которые государство предоставляет его гражданам на равных началах. К ним относятся: оборона, бесплатное образование, общедоступные медицинские услуги, парки, библиотеки и так далее. Производством общественных благ зачастую занимается именно государство, потому что для частных производителей это невыгодно. В рыночной экономике важнейшая функция государства - это обеспечение функционирования рыночной системы и поддержка развития частного предпринимательства. Именно помощь, оказываемая частным предприятиям, влияет на развитие социальной сферы [1].

С повышением количества производства повышается и уровень жизни. К сожалению, не всегда правительство способствует развитию бизнеса. В результате неправильных решений и ошибочной экономической политики государство может находиться в состоянии кризиса как социальной сферы, так и экономики. В таких ситуациях упор идет на улучшение социальной сферы и умирение недовольствующих пластов населения.



Власть в принципе не заинтересована в гражданских войнах, экономических кризисах или забастовках. В целях сохранения легитимности власти и удержании позиций нередко используется пропаганда. Нередко бывает так, что кандидаты или целые партии выдвигают амбициозные, громогласные планы развития, которые совсем забывают с самого начала правления.

Как писал Джордж Оруэлл в своем знаменитом романе "1984": "Партия стремится к власти исключительно ради неё самой". Именно поэтому основой демократического общества является избирательная система. Только лишь при условии, что народ выбирает власть и довольствуется своим выбором в дальнейшем, мы можем говорить о сохранении легитимности и социальной устойчивости общества. Отсюда следует, что общество заинтересовано в политике и процессах, которые происходят вне страны. Сменяемость власти характеризуется нежеланием жить под началом провальных лозунгов и ошибочных решений. Застой всегда приводит к новым началам. В далекой перспективе даже государственные перевороты приносят нечто новое в жизнь общества [1].

Но на короткой дистанции стабильность представляет из себя более важный, в некотором смысле фундаментальный столп любого государства. В современных реалиях высокоразвитые страны имеют невысокие показатели экономического прироста и развития технологий. Поэтому важнейшей статьёй развития любого государства является развитие социальной сферы.

Разного рода льготы, пособия и социальные улучшения идут на пользу общества. Развивая медицину, образование, науку и культуру, государство влияет и на духовную сферу жизни каждого из нас.

Поощряя население, власти инвестируют в будущее. Культура и духовная составляющая являются важнейшим положением абсолютно каждого. Люди, не заинтересованные в политике, просвещаются и просвещают других. Литература, музыка, телевиденье, интернет-шоу и другие средства воздействия оказывают колоссальное влияние на массы. Пока государство контролирует жизнь общества, общество контролирует государство.

Все мы, следуя трендам или создавая что-то новое, приковываем к себе внимание властей. Духовные ценности и мораль определяют образ мысли, указывают на то, чего люди хотят и как живут. Все они должны понимать, что будущее - уже наступило.

Таким образом, политика и общество - это неделимое целое, взаимовыгодный союз всех тех, кто хочет двигать границы, менять мир вокруг себя, и жить в лучшем обществе.

#### Список источников

1. Обществознание. 8 класс : учеб. для общеобразоват. учреждений / [Л. Н. Боголюбов, Н. И. Городецкая, Л. Ф. Иванова и др.]; под ред. Л. Н. Боголюбова, Н. И. Городецкой; Рос. акад. наук, Рос. акад. образования, изд-во «Просвещение». — М. : Просвещение, 2010.- 223 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Палий Ростислав*

*МОУ «Школа №112 города Донецка»*

*Научный руководитель: Фатеева Т.М.*

Труд - основное условие самой жизни человека и общества. Сплоченность коллектива является ее важной социальной характеристикой. В процессе сплочения трудового коллектива происходит формирование единства интересов, норм трудового поведения, коллективных ценностей. Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии.

Каковы же существуют методы для того, чтобы сплотить людей в вашем коллективе?

Собрание, совещание – прекрасный способ налаживания контакта между членами данного общества.

«Круглые столы» и практические занятия также имеют место быть, если среди коллег появляется какое-либо напряжение. Они дают возможность выискивать пути разрешения многих неурядиц в профессиональной деятельности, и каждый сотрудник имеет право высказаться.

Мотивация также одобряется деятелями. Она уместна на любой стадии формирования коллектива. Но поощрен должен быть весь коллектив, а не отдельный сотрудник, так как у остальных могут возникнуть сомнения в непредвзятости отношения руководителя. Положительно сказывается занятие общим проектом, в этом случае есть и общая задача, и поощрение.

Регулировать уровень сплочения трудового коллектива возможно на основе воздействия на факторы сплоченности, которые подразделяются на общие и локальные.

К общим факторам относятся форма собственности на средства производства, характер труда, особенности хозяйственного механизма, социокультурные атрибуты (ценности, нормы, традиции).

Локальные факторы могут быть объединены в 4 группы: организационно-технические; экономические; социально-психологические; психологические.

Организационно-технические факторы связаны с техническими составляющими предприятия и характеризуются уровнем организации производства (создание условий для ритмичной работы, обеспечение рабочих мест вещественными элементами труда, системой обслуживания и т.д.) и труда (выбор той или иной формы организации трудового процесса: индивидуальная или коллективная).

Экономические факторы характеризуются применяемыми на предприятии формами и системами оплаты труда, особенностями премирования. Здесь важно, чтобы работники воспринимали действующие распределительные отношения в коллективе как справедливые и участвовали в этом процессе.

Социально-психологические факторы включают в свой состав социально-производственное информирование членов коллектива (заключается в

доведении до каждого работника общих целей, заданий, норм, способов определения и т.д.).

Психологические факторы проявляются в психологической совместимости его членов, благоприятном сочетании свойств работников.

Управление процессом сплочения трудового коллектива осуществляется с помощью воздействия на факторы, обуславливающие сплоченность.

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 самом коллективе его социально-психологический климат, личностный состав.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов:

- сплоченный, или консолидированный, который характеризуется тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощи. Такой коллектив имеет, как правило, высокие производственные показатели, хорошую трудовую дисциплину, высокую активность работников;

- расчлененный (слабосплоченный), который состоит из ряда недружелюбно относящихся друг к другу социально-психологических групп, имеющих своих лидеров, активность таких групп весьма различны;

- разобщенный (конфликтный) - по своей сущности формальный коллектив, в котором каждый сам по себе, личные дружеские контакты между его членами отсутствуют, они связаны чисто официальными отношениями. В таких коллективах часто возникают конфликты, наблюдается большая текучесть кадров.

Следует иметь в виду, что процесс сплочения и развития трудового коллектива - обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный себе процесс - в процесс распада. Причиной этому может служить смена руководителя или состава коллектива, целей его деятельности, уровня предъявляемых требований или какие-либо другие изменения в трудовой ситуации.

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Папаценко Анастасия  
ГПОУ «Макеевский строительный центр  
профессионально-технического образования  
им. Ф.И. Бачурина»*

*Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Одним из важных условий реализации государством своих функций по эффективному управлению экономикой в рыночных условиях хозяйствования является формирование соответствующей структуры государственного

управления и аппарата, способного профессионально действовать в новой экономической и политической среде.

Деятельность государства как экономического субъекта рыночной системы отражает его экономическую роль в обществе, которую характеризуют, во-первых, социальная направленность государственного воздействия на экономику; во-вторых, основные направления, средства и методы деятельности государства как субъекта экономики; в-третьих, объем и степень государственного вмешательства в экономические процессы.

Государство осуществляет регулирование экономической деятельности в интересах человека и общества, обеспечивает направление и координацию государственной и частной экономической деятельности в социальных целях.

В соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики (ДНР) (ст. 6, п. 1) государственная власть осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную [1], что отображено на рис. 1.

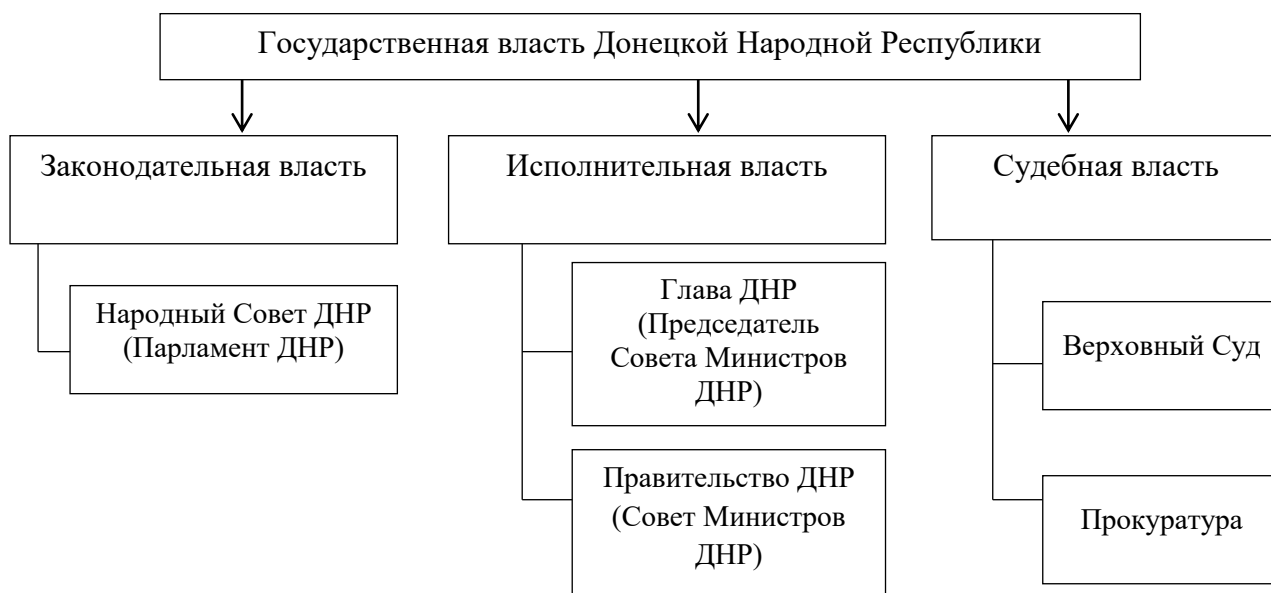


Рисунок 1. Устройство государственной власти Донецкой Народной Республики

Правительство (Совет Министров) ДНР обеспечивает проведение единой экономической, финансовой, кредитной и денежной политики, государственной политики в области науки, культуры, образования, здравоохранения, экологии, социального обеспечения и оплаты труда.

Действующая на начало 2018 г. система государственного управления ДНР, построенная по функционально-отраслевому и территориальному принципам, включает 19 министерств, 2 государственных комитета, 3 государственных инспекции, 6 различных органов государственной власти (в том числе Центральный Республиканский банк, Главное управление статистики

и другие), 8 государственных предприятий, подчиненных Правительству ДНР, 17 администраций городов и районов [2].

Министерства являются республиканскими органами государственного управления (функциональными или отраслевыми), проводящими государственную политику, осуществляющими регулирование и управление в определенной отрасли (сфере деятельности) и координирующими деятельность в своей отрасли (сфере) управления ДНР.

В структуре министерств по решению Главы ДНР могут создаваться департаменты, которые являются структурными подразделениями министерств и осуществляют специальные (исполнительные, контрольные, регулирующие и другие) функции в определенных сферах ведения, отнесенных к компетенции соответствующего министерства.

Важную роль в структуре государственного управления экономикой играют территориальные органы соответствующих министерств и экономические органы городских и районных исполкомов и местных администраций.

Из республиканских органов управления экономикой и социальной сферой свои территориальные органы в районах и городах имеют министерства: доходов и сборов, труда и социальной политики, финансов.

Структурные подразделения местных исполнительных и распорядительных органов, обеспечивающих реализацию на своей территории государственной политики в отдельных отраслях и сферах экономики, подчиняются, помимо исполкомов, соответствующим республиканским органам государственного управления.

Необходимо отметить, что сложившаяся система государственного управления экономикой в ДНР еще не в полной мере обеспечивает эффективное взаимодействие различных властных структур при выполнении ими своих полномочий. Отчасти это происходит потому, что одни и те же полномочия закреплены за различными уровнями управления.

Формирование в ДНР социально ориентированной рыночной экономики требует повышения эффективности взаимодействия органов отраслевого и территориального управления при решении как общегосударственных, так и региональных проблем, что, в конечном счете, обеспечит переход республики к устойчивому экономическому развитию.

Одной из важнейших целей государственной экономической политики ДНР является обеспечение высокого уровня объема производства и высокие стабильные темпы его роста.

#### Список источников

1. Конституция ДНР, принята Верховным Советом ДНР 14.05. 2014 г. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/konstituciya-dnr>.
2. Государственные органы Донецкой Народной Республики в сети Интернет – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://govdnr.ru>.

## ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Пашаян Арсен*

*Ясиноватская общеобразовательная школа № 1*

*Научный руководитель: Самсонова Н.А.*

Государство выделилось из общества на определенной ступени его зрелости и зависит от развитости общества. Какое общество, такое и государство. По мере развития общества, перехода его от низшей ступени к высшей, меняется и государство.

Так, необходимо отметить, что общество - это система взаимодействия людей, которые связаны между собой интересами в сфере производства, обмена, потребления жизненных благ и устанавливают границы поведения в общих интересах с помощью социальных норм.

Под государством понимается всеобъемлющая политико-территориальная организация общества, выражающая интересы всех его социальных групп и служащих глобальным средством управления по отношению к этому обществу, оно возникает в результате естественноисторического развития.

Государство возникло из общества и превратилось в самостоятельный орган, стоящий над обществом и вместе с тем взаимодействующий с ним.

Но раз государство возникло на определенном этапе развития общества, оно не может не взаимодействовать с ним. Как свидетельствует опыт истории, это взаимодействие носит очень сложный характер, отражающий сложные и противоречивые процессы развития самого общества. Дело в том, что в обществе живут и действуют индивиды, преследующие свои интересы, которые не всегда совпадают с общими интересами. Кроме того, в обществе существуют различные классы, имеющие собственные интересы.

История свидетельствует: государство может выполнять в обществе как конструктивную, так и деструктивную роль. В первом случае государство благотворно воздействует на общественный организм, обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества. Во втором случае - встает над обществом, разрушает общественный организм.

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

Можно выделить две модели взаимоотношений между государством и обществом. В одном случае государство видит в повышении благосостояния общества свою цель. Когда общество и его благо становятся целью, государство изыскивает приемлемые средства для достижения этой цели, выступает как партнер, слуга общества и применяет главным образом методы убеждения. В другом случае государство имеет какую-то "свою цель", например, "построить коммунизм", осуществить завоевания или какую-то "великую миссию", решить "великую задачу" и т.п. И тогда само общество превращается в средство достижения подобных целей, государство выступает по отношению к обществу как хозяин, надсмотрщик, начальник и применяет, как правило, методы принуждения.

Логика истории ведет к постепенному изменению характера и функций государства, а также моделей взаимоотношений между ним и обществом.

Разновидности взаимодействия:

1. Традиционные взаимодействия – патерналистский подход государства к развитию общества. Патернализм – практика управления людьми, при которой обеспечивается удовлетворение их потребностей без делегирования им ответственности.

Способы взаимодействия:

- общественные объединения, создаваемые при поддержке государства.

2. Инновационные взаимодействия.

Механизмы взаимодействия:

- конкурсные – государственные или муниципальные гранты, конкурсы социальных проектов и т.д.

- социально-технологические – хосписы, приемные семьи, экологические экспертизы, модели социализации детей сирот и инвалидов, реабилитация наркозависимых

- организационно-структурные – органы власти совместно с гражданским обществом объединениями создают на определенной территории новую структуру для решения социально значимых задач (проект «Дети улиц»).

- процедурный – сотрудничество власти и гражданских структур при принятии нормативно-правовых актов (общественное обсуждение проектов нормативно-правовых актов, публичные слушания)

Таким образом, взаимодействие общества и государства реализуется как в традиционных, так и инновационных формах. Главной задачей государства становится не только учет мнений гражданских структур, но и предоставление возможности их участия в принятии и реализации государственных решений. Система представительства интересов в государственном управлении включает две взаимосвязанные, но относительно самостоятельные подсистемы. Первая - политическое представительство, оформленное через прямое и опосредствованное участие населения в органах государственной власти, в том числе и их представителей, политическое лидерство и т.п. Вторая - разветвленные связи, прямо не опосредствованные политическими выборами, между государством и группами интересов, - функциональное представительство.

Содержание и характер представительства отличается большим разнообразием. Важно отметить связь и отличие двух видов представительства: в одном оно реализуется через участие индивида в политической жизни, а в другом - посредством деятельности специально созданных для достижения определенных интересов групп.

Оба вида тесно взаимосвязаны и только в своей совокупности решают проблему адекватного взаимодействия общества и государства.

## ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

*Пашиковская Анастасия*

*МОУ «Школа №90 города Донецка»*

*Научный руководитель: Тарбаев А.Д.*

«О времена! О нравы!» – воскликнул в далекой древности римский мыслитель, оратор и политик Цицерон. В наши дни также часто можно услышать упреки относительно окружающей действительности. Современный век глобализации и информационное общество обвиняют в бездуховности, потребительском мышлении, когда все можно купить и продать, когда больше ценятся вещи, а не люди. В погоне за прибылью многие предприниматели готовы переходить любую черту нравственности. Как часто можно услышать громкие заявления: «Мы накормим весь мир! Больше не будет голодающих!».

Крупным международным капиталом в массы активно продавливается идея ГМО продуктов, которые на деле вместо мирового насыщения могут принести необратимые процессы мутации человечества, вызвать новые разнообразные заболевания. Но таких предпринимателей не заботит завтрашняя плачевная перспектива, они думают лишь о том, как сегодня приумножить свои капиталы. Как мы видим, основной проблемой в данном вопросе остается отсутствие этики. Потому актуальным является необходимость рассмотрения наиболее инновационных подходов в бизнесе и предпринимательстве, которые в будущем будут определять наше существование.

Цель работы заключается в анализе инноваций в бизнесе и предпринимательстве, выделении ключевых аспектов данного направления экономики.

Начнем с основных определений. Инновационный бизнес – это научно-технологическая и финансово-коммерческая деятельность, направленная на коммерциализацию полученных знаний, навыков, приобретенного оборудования и технологий, с целью улучшения качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, а также для производства новых видов товаров.

Инновационное предпринимательство – это разновидность коммерческой деятельности, для которой характерно многообразие организационных связей, гибкость функциональной структуры, возможность адаптироваться и использовать инвестиционный капитал.

Инновации могут проявляться в разных направлениях:

1. Информационные инновации способствуют внедрению передовых технологий, разработок более совершенных способов деятельности.
2. Организационно-управленческие инновации предусматривают оптимизацию производственного процесса, транспортных поставок, реализации и снабжения.
3. Технические инновации направлены на улучшение производимой продукции.
4. Технологические инновации предполагают усовершенствование методов выпуска продукции.



5. Социальные инновации направлены на улучшение условий труда, оздоровление сотрудников, повышение уровня их квалификации.

Внедрение инноваций возможно при отсутствии консервативного мышления, готовности применять на практике новейшие идеи, подходы, принципы, технологические новшества. Данное направление предпринимательства имеет определенные риски, требует тщательного анализа путей реализации, оценки жизнеспособности производственных инноваций. Важной является реакция потребителей, от которой может зависеть последующая судьба производства: дальнейшее усовершенствование либо возвращение к старым проверенным механизмам работы.

В целом внедрение инноваций содержит несколько этапов:

1. Планирование инновационной деятельности (определение стратегии);
2. Организация инновационной деятельности (создание условий реализации инноваций);
3. Мотивация участников инновационной деятельности (поощрение инициативы и эффективной трудовой деятельности, создание отлаженной командной работы в атмосфере сотрудничества);
4. Периодическая оценка результативности инновационной деятельности (выявление недостатков, поиск путей их устранения, внесение корректив в дальнейшую стратегию развития);

Любая инновационная деятельность направлена на совершенствование производственных процессов, повышения качества продукции, поисков путей экономии ресурсов. Стремительное развитие современного информационного общества требует от производителей быстро реагировать на разнообразные изменения (вызовы) – будь то: повышение стоимости энергоресурсов, исходного сырья; повышение налогообложения выпускаемой продукции; появление достойного конкурента на рынке; изменения в социальном запросе на продукцию (критика либо предложение отреагировать на предпочтения покупателей); регламентированный запрет на использование тех или иных материалов; активное распространение передовых научно-технических разработок и многое другое.

Подводя итоги можно сказать, что рыночная экономика продолжает диктовать условия предпринимательской деятельности, где конкурентная борьба, себестоимость продукции, покупательная способность вынуждают предпринимателей внедрять инновации, просчитывать риски, преодолевать возникающие затруднения. Многие новшества позволяют улучшить качество продукции, сократить потребление ресурсов, облегчить производственный процесс, улучшить условия труда работников, повысить заработную плату либо открыть новые рабочие места.

Однако остается вопрос этики предпринимательства. Стремление к прибыли не должно осуществляться за счет качества жизни покупателей. Плох тот врач, который не стремится полностью вылечить больного, лечит одно, зная, что впоследствии заболит другое, а значит вновь можно будет получать прибыль от лечения. Английский мыслитель и экономист 18 в. Бернард де Мандевиль писал, что пожар в Лондоне принес горе жителям, но радость

пожарным и строителям, у которых появилась работа. Наживаться на чужом горе либо сознательно причинять вред ради личной выгоды недопустимо. Капитализм давно славился своим эгоизмом, но было бы хорошо, чтобы инновацией стало внедрение капитализма с человеческим лицом, на которое было бы нельзя надеть маску притворства.

## **ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

*Петренко Екатерина*

*МОУ «Школа № 13 города Донецка»*

*Научный руководитель: Вербицкая С.Н.*

Считаю, что выбранная мною тема является актуальной для Донбасса. Военные действия на Донбассе нанесли колоссальный ущерб в человеческих жизнях и экономическом развитии региона. Боевые действия привели к существенному ухудшению экономического положения, оттоку человеческих ресурсов, разрушению инфраструктуры. Согласно данным Главного управления статистики ДНР смертность значительно превышает рождаемость в регионе, что означает трудную демографическую ситуацию, вызванную военным конфликтом. Одним из главных ресурсов в мире признаны человеческие ресурсы. Именно жители региона и являются важнейшим фактором в деле восстановления Донбасса.

Человеческие ресурсы – это определенная совокупность личностных качеств и характеристик человека, которые характеризуют его способность к деятельности определенного рода. Это потенциальные возможности человека в плане трудовой, умственной или физической деятельности. Данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом. Если в основе всех общественных явлений находится человеческая деятельность, то единственно методологически правильным направлением будет обращение к качеству человеческих ресурсов и их использованию, а затем к поиску механизма повышения этого качества, развитию экономики страны и построению гражданского общества.

В последнее десятилетие центр исследований в области социологии управления в мире сместился в сторону изучения человеческих ресурсов и перспектив их развития. Развитие человечества можно рассматривать как глобальный социальный процесс, который проявляется в трех основных сферах коллективной деятельности – духовной, политической и материальной. Оптимальное развитие социума предполагает гармоничное сочетание всех трех сфер.

Усиление конкуренции на мировом рынке и инновационный характер современной мировой экономики формирует новые требования к качеству человеческих ресурсов, для которых важными становятся не только высокий уровень образования и профессионализма, хорошее физическое и психическое здоровье, но гибкость и мобильность, а также инновационная активность. Последнее рассматривается как способность нестандартно подходить к

решению профессиональных проблем, гибко реагировать на происходящие изменения; выступать в роли генератора идей; воспринимать и формировать новые знания. Усиливается творческая составляющая в отношении человека к труду.

Все это обуславливает необходимость планирования, создания условий для развития и мотивации на повышение, а также оценки достигнутого уровня качества человеческих ресурсов. Формирование человеческих ресурсов, обладающих качественными характеристиками, соответствующими современным стратегическим целям развития экономики, требует выработки государственной концепции управления качеством.

Человеческие ресурсы на уровне страны наращиваются за счёт инвестиций в повышение качества и уровня жизни населения, а также в развитие интеллектуальной (исследовательской) деятельности. На формирование национальных человеческих ресурсов оказывает влияние не только структура и динамика численности населения страны, но и уровень его качества.

Одним из интегральных показателей качества человеческих ресурсов на уровне стран сегодня является индекс человеческого развития. Учитываются три вида показателей - индекс ожидаемой продолжительности жизни, индекс образования и индекс валового национального дохода (итоговый индекс рассчитывается как среднеарифметическая сумма значений этих компонентов) - разделяющий страны по четырем уровням развития. В рамках доклада ООН за 2016 год, 1 место среди стран по уровню развития занимает Норвегия и возглавляет список стран с «очень высоким уровнем человеческого развития», 2 место - Австралия, 49 место - Россия; «высокий уровень» - Белоруссия (52 место в общем рейтинге), 84 место Украина; «средний уровень» начинается с Молдавии (107 место в общей таблице), «низкий уровень» начинается с таких стран как – Свазиленд (148 место), Сирия (149 место). Страны, обеспечивающие высокое качество человеческих ресурсов обеспечивают не только высокие темпы развития, но и высокий уровень жизни населения. Центральная идея такой концепции - это повышение качественных характеристик населения страны. Богатством любой страны является человек. Развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей человека, накопление человеческого капитала становится важной задачей государства. Основным приоритетом бюджетных расходов страны являются инвестиции в человеческие ресурсы. На мой взгляд самыми важными направлениями являются финансирование науки, образования, здравоохранения и культуры. Качественные параметры человеческих ресурсов обеспечивают процессы их развития: образование, подготовка, переподготовка кадров.

Донбассу необходим комплекс мер в различных сферах хозяйственной деятельности, направленный на налаживание производства, улучшения уровня жизни людей, повышение внутреннего и внешнего спроса. Война и неопределенные сроки ее окончания усложняют разработку долгосрочной стратегии. Социальная политика должна создавать условия для воспроизводства человеческих ресурсов на новой, постиндустриальной основе,

то есть с опережающей развитие интеллектуальной составляющей. Это определяет первоочередное развитие науки и образования в республике.

Что же нам для этого нужно? Прежде всего закончить войну и получить признание. Вести правильную экономическую политику (зоны свободной торговли, отмена ограничений по движению товаров, капиталов, человеческих ресурсов). Важным фактором развития для Донбасса должна стать интеграция в различных ее формах. Нужно отметить, что уже сегодня ведется работа в этом направлении. В рамках работы интеграционного комитета «Россия – Донбасс» подписано 12 соглашений о побратимском сотрудничестве по развитию экономических, общественных, политических, гуманитарных и культурных связей. Также подписан Главами ДНР и ЛНР протокол о намерениях создания единого таможенного пространства между республиками Донбасса. Донецкая и Луганская Народные Республики обладают уникальным промышленным и научным потенциалом. С целью возобновления существовавших ранее промышленных связей республиками разрабатывается план взаимодействия республиканских предприятий, что позволит расширить рынок реализации продукции, изготовленной на территориях наших государств, расширить существующую сырьевую базу. Общий товарооборот между республиками в 2017 году по отношению к 2016 году вырос в два раза.

Я уверена, что с учётом качества человеческих ресурсов Донбасса – высокого уровня трудолюбия, духовности, патриотизма, а также большого интеллектуального и культурного потенциала, - республика имеет большие шансы занять достойное место среди государств мира.

## **МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Петрова Дарья*

*МОУ «Школа №85 города Донецка»*

*Научный руководитель: Rogoza И.И.*

В рыночной конкуренции успешность работы организации в большей степени зависит от эффективности менеджмента.

В данное время менеджмент воспринимается как универсальный вид человеческой деятельности, потому как он направлен на достижение целей, приемлемое использование ресурсов и повышение производительности, что имеет место в любой коммерческой и некоммерческой организации. Менеджмент решает различные вопросы по степени сложности, управление организацией является особым видом деятельности по целенаправленной координации действий персонала. Менеджмент рассматривают также как интеграционный процесс, с помощью которого группа профессионально подготовленных людей формирует организацию, определяет ее цели и способы их достижения. Менеджмент может быть определен как управление производством или множество принципов, методов, средств и форм управления производством с целью повышения эффективности, прибыльности.

В согласии с этими и другими определениями менеджмент может рассматриваться и как функция управления, и как наука, искусство, процесс, орган управления, категория людей.

Развитие менеджмента выделило его в особый вид деятельности, в отдельную функцию, которая, по своему назначению и содержанию, отличается от производственной функции.

На данный момент в современной литературе выделяют пять основных функций управления:

1. Планирование – процесс определения целей организации и путей их достижения;

2. Организация – создание такой структуры организации, которая позволит наиболее эффективно достичь поставленных целей;

3. Мотивация – активизация людей, работающих в организации, чтобы побудить их эффективно трудиться для выполнения целей;

4. Контроль – это количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации.

5. Координация – обеспечение бесперебойности, непрерывности процесса управления с целью достижения согласованности всех звеньев и уровней управления.

Управление-это процесс, отражающий процессный подход к управлению, суть которого заключается в необходимости интеграции всех видов деятельности по решению управленческих проблем в единую цепочку. В крупных организациях, как правило, эта цепочка разорвана в результате «чрезмерного увлечения» функциональным подходом, при котором каждая из функций рассматривается достаточно обособлено, без тесной связи с другими. В процессном подходе к управлению внимание фокусируется на взаимосвязанности отдельных действий, каждое из которых, в свою очередь, является процессом. Управление при этом представляется как выполнение динамически изменяющихся в пространстве и времени, связанных между собой управленческих функций.

Также управление-это наука, которая выделилась в самостоятельную область человеческих знаний. Основу этой науки составляет вся сумма знаний об управлении, накопленная за тысячелетия практики и представленная в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления.

Менеджмент распознается также с определенной категорией людей, чья работа состоит в организации и руководстве усилиями всего персонала для достижения целей предприятия.

Наконец, менеджмент определяют как орган или аппарат управления. Менеджмент - особый отдел современных коммерческих предприятий и некоммерческих организаций. Без него организация как целостное образование не может существовать и работать эффективно. Поэтому аппарат управления является составной частью любого предприятия (организации) и ассоциируется с людьми, занятыми в этом аппарате менеджерами.

## МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

*Подымова София*

*Ясиноватская общеобразовательная школа № 6*

*Научный руководитель: Воробьева Е.И.*

Основная цель исследования состоит в изучении роли инновационного менеджмента в деятельности предприятий и организаций.

В соответствии с данной целью в исследовании поставлены следующие задачи:

1. Дать определение понятию инновационного менеджмента.
2. Проанализировать функции менеджмента.
3. Рассмотреть современные приемы инновационного менеджмента.
4. Эффективность использования инновационного менеджмента в деятельности предприятия.

В результате развития нашего общества вся современная техническая цивилизация представляет собой результат инноваций. В общем виде инновации - это процесс обновления или изменения идей и изобретений, которые в дальнейшем принимают экономическое содержание.

Причинами появления инновационного менеджмента, как современной науки управления инновациями, стали проблемы в инновационном предпринимательстве и ранее волновавшие традиционный менеджмент, но раскрывшиеся полностью только теперь.

Организация инновационного менеджмента на предприятии представляет собой систему мер, направленных на рациональное сочетание всех его элементов (орудия труда, предметы труда, технология инновационного менеджмента) в едином процессе управления инновациями. Инновационный менеджмент в деятельности малого предприятия – это переход на новый, более совершенный способ организации деятельности, обеспечивающий рост возможностей малой предпринимательской структуры.

Внедрение нововведений на предприятии свидетельствует о переходе к более высокому уровню производственных возможностей, следовательно, является одним из ключевых показателей развития предприятия. Основной мотив организации инновационного менеджмента - получение дополнительных конкурентоспособных преимуществ.

Важным этапом организации инновационного менеджмента является разработка программы управления инновацией. Программа управления инновацией представляет собой согласованный по срокам, результатам и финансовому обеспечению комплекс действий для достижения поставленной цели. Организация инновационного менеджмента закладывается уже при создании и реализации инновации, то есть в самом инновационном процессе. Инновационный процесс служит основой, от которой будет зависеть эффективность использования приемов инновационного менеджмента.

Инновационный менеджмент можно рассматривать как систему управления предприятием. С этой точки зрения, система инновационного менеджмента состоит из двух подсистем: управляющей подсистемы и управляемой подсистемы. Прием инновационного менеджмента - это способ

воздействия управляющей подсистемы на управляемую подсистему, которая включает в себя инновации, инновационный процесс и отношения на рынке реализации инноваций.

Организация инновационного менеджмента на предприятии представляет собой систему мер, направленных на рациональное сочетание всех его элементов в едином процессе управления инновациями.

Итоги. В самом общем виде инновационный менеджмент — это система подготовки и принятия решений, которые направлены на формирование, поддержку и развитие инновационно-технического потенциала в целом, каждого предприятия, каждой организации в частности.

## **МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Полищук Алина*

*КУ «Общеобразовательная школа № 13 города Енакиево»*

*Научный руководитель: Добровольская Л.Н.*

Цель данной работы состоит в теоретическом изучении проблемы и анализе ситуации молодежного рынка труда в Донецкой Народной Республике и рассмотрении возможного пути решения проблем безработицы молодежи.

Молодежь характеризуется как социально-демографическая группа, выделенная на основе возрастных характеристик и отличающаяся от других социальных групп своими: положением в обществе, ценностями, интересами и потребностями.

Под молодежью в настоящее время понимаются граждане в возрасте от 14 до 30 лет включительно, то есть социально активная часть населения, которая представляет собой наиболее перспективную часть наших граждан, желающих обеспечить реализацию своих интересов.

Молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения Донецкой Народной Республики. Самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всём мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей республике.

В данной работе анализируются тенденции спроса и предложения труда молодёжи в возрасте от 16 до 30 лет – именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально – трудовой статус в общественной и социальной сфере. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привёл к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Особенно тяжёлой и болезненной данная ситуация оказалась для молодёжи, которая в силу

специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным требованиям рынка труда.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, средних общеобразовательных учебных заведений. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Сегодня проблема занятости подростков и молодёжи остро стоит в нашей республике. Введение коммерческих принципов в деятельность учебных заведений создало дополнительные преграды на пути выпускников школ, желающих продолжить своё образование, в результате чего они вынуждены искать работу. Отсутствие специальности, квалификации, жизненного опыта - всё это не способствует трудоустройству.

Большинство молодых людей стремится найти достойную, хорошо оплачиваемую работу, с хорошими условиями труда. Но при этом существует проблема подтверждения квалификационных характеристик, требованиям рабочего места в связи с отсутствием нужного опыта работы, профессионализма и прагматичного видения реальной обстановки и дальнейших перспектив развития личностного и карьерного роста. По данным статистики в Донецкой Народной Республике 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.

Для успешного преодоления проблемы трудоустройства молодежи необходимо усиление социального взаимодействия личности и общества, общества и государства. Государству нужна разработка эффективной системы содействия молодежи в процессе поиска работы, ориентированной на их потребности и нужды. Важным является мониторинг и сбор актуальной информации о состоянии рынка труда и проведение систематических исследований о потребности в кадрах предприятий и организаций на перспективу. Также важно проводить консультационную и мотивационную работу, которая направлена на повышение готовности молодежи к самостоятельному трудоустройству, усиление их активности и профессиональной мобильности.

Политика в сфере образования должна обеспечивать молодежь, которая вступает на рынок труда такими профессиональными квалификациями и навыками, которые повысят их возможности при трудоустройстве. Со стороны молодежи необходимо развивать свои возможности: учиться оценивать перспективы будущей профессии и возможность трудоустройства на соответствующую работу; учиться быть мобильным на рынке труда; искать возможности накопления опыта работы для своего будущего.

Таким образом, в решении существующей проблемы должны быть заинтересованы и государство, для которого крайне важна стабильность экономики и занятость населения, и работники, особенно молодежь, которая



после окончания учебных заведений, не имея по существу опыта работы, старается реализовать потребность в трудоустройстве на работу.

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА**

*Пономаренко Таисия*

*МОУ «Гимназия № 92 города Донецка»*

*Научный руководитель: Тимошенко И.Н.*

Основные задачи в изучении трудовых ресурсов Донбасса:

2. Изучение трудовых ресурсов Донбасса как индивидуализация, интенсификация процесса обучения и повышение качества обучения на всех ступенях образовательной системы.
3. Усиление усвоения материала, мотивации ребенка, активизация познавательной деятельности обучающихся при изучении трудовых ресурсов.
4. Уменьшение безработицы, путем объяснения проблемы занятости Донецкого региона.
5. Социальной защите нетрудоспособных – пенсионеров, детей без родителей, инвалидов, безработных и пр.
6. Комплексное изучение демографических основ населения в региональном аспекте.
7. Проведение анализа демографической ситуации в Донецком регионе.
8. Изучение миграционного движения в Донецком регионе.
9. Уровень занятости в Донецком регионе.
10. Способы борьбы с депопуляцией населения и старением нации.
11. Зависимость уровня образования населения от его возраста.
12. Дефицит рабочей силы в Донецком регионе.
13. Усовершенствование системы сбора и предоставления информации о наличии свободных рабочих мест.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА**

*Попадин Дмитрий*

*ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматизации»*

*Научный руководитель: Золотарева Е.П.*

Информатика – это наука о методах и процессах сбора, хранения, обработки, передачи, анализа и оценки информации с применением компьютерных технологий, обеспечивающих возможность её использования для принятия решений. Объектом информатики является информация.

Информация – это любые сведения, в любой форме представления. Стоит сказать, что наука относительно «молодая», и она не относится к какой-то одной сфере деятельности людей, а сразу ко всем.

В наши дни прогресс идёт вперёд настолько быстро, по сравнению с тем, что было раньше, что новые технологии разрабатываются не каждый век или

столетие, а каждое десятилетие или даже год. Эту тенденцию сложно не заметить. Но что же так сильно движет прогресс вперед?

Каждый день мы не замечаем, как пользуемся огромными объемами информации. Каждое утро, перед тем как пойти на работу или учёбу, мы смотрим погоду по телевизору, на телефоне или планшете. Большинство из нас зарегистрированы хотя бы в одной социальной сети, а некоторые и в нескольких сразу. Каждые 5 минут, если есть возможность, проверяем на наличие сообщений или новостей, которые появились в ленте. У каждого есть своя электронная почта, через которую с вами могут связаться моментально, и которая заменяет очень долгий и затратный процесс передачи письма через обычное почтовое отделение.

В этом и есть цель информатизации, а именно улучшение качества жизни за счет увеличения производительности и облегчения условий труда. А все информационные технологии являются жизненно важным стимулом развития различных сфер деятельности человека, вряд ли кто-либо сможет назвать сферу, где они не используются хотя бы косвенно.

Хотя следует сказать, что есть некоторое количество людей, которые не следуют прогрессу, а придерживаются только консервативных принципов или со стороны правительства целенаправленно ограничены в доступе к информации и информационным технологиям.

Телефон в наше время стал настолько доступен, что сложно найти человека, который не имеет его. По телефону люди могут общаться почти в любых точках земного шара, где есть мобильная сеть, хотя до нулевых годов люди даже не задумывались о том, что телефоны станут настолько доступны и компактны, тем более, что будут выполнять ещё множество других функций, которыми они сейчас обладают.

Прогресс не стоит на месте. Так, например, были разработаны очки виртуальной реальности от Oculus Rift, которые смогут позволить себе в ближайшем будущем многие.

Интересным может быть то, что ещё в процессе разработки, а именно - голограммы. Голограмма представляет собой объемное изображение, создаваемое с помощью лазера, воспроизводящего изображение трехмерного объекта.

Также стоит сказать не только о том, какие технологии сейчас есть у людей, или какие будут в будущем у каждого, а о том, что связывает людей по всему миру, что на данный момент также распространено, как и компьютер – о Интернете.

По данным Википедии на 30.06.2017 приведу список стран, использующих интернет.

Не последнее место занимает и безопасность наших личных данных, таких как пароли, личные переписки, электронные письма и всё то, что должно оставаться конфиденциальным. Задача информатики обязана помимо того, чтобы обеспечить быструю, своевременную передачу информации, а также представление её в удобном и понятном виде, также необходимо защитить её

от попадания в руки злоумышленников, которые будут шантажировать жертв или воспользуются ей в своих личных целях.

Все информационные технологии, которые крепко засели в нашей повседневной жизни, являются средствами информатики и все они нацелены лишь на работу с большими объёмами информации, которые неминуемо крутятся вокруг нас каждый день, час, минуту. Измерить влияние информационных технологий на нас невозможно, но ясно остаётся то, что “выкорчевать” их будет непосильно сложно и сама затея неблагодарна. Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что информатика будет дальше развиваться и тем самым улучшать нашу жизнь, и будущее будет с виду сильно отличаться от того, что происходит сейчас, но честно говоря все инновационные технологии быстро приедаются и становятся обыденными, так что нас ждёт бесконечный путь к совершенству, конца которого человечество никогда не узнает... Но это уже вопрос философии и не касается нашей темы.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

*Попко Юлия*

*МОУ «Школа № 52 города Донецка»*

*Научный руководитель: Червоная Л.И.*

Мотивация трудовой деятельности — это стремление работника удовлетворить свои потребности с помощью труда, направленного на достижение целей компании [1, с. 8].

Мотивация и стимулирование — это процессы удовлетворения физиологической, психологической или социальной потребности, которые активизируют поведение и создают побуждение, направленное на достижение определенного вознаграждения посредством трудовой деятельности [1, с. 22].

Понятия «мотивация» и «стимулирование» неразрывно связаны между собой. Чтобы эффективно владеть этими инструментами, необходимо различать их.

Рассмотрим основные понятия, поясняющие сущность мотивации и стимулирования труда.

Мотив - это осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость. Мотивы труда можно разделить на биологические и социальные. Биологические мотивы соотносятся с физиологическими позывами и потребностями (голод, жажда, сон и т. д.). То есть, например, для того чтобы удовлетворить чувство голода, человек должен сделать какую-либо простую работу - собрать плоды, поймать рыбу или же заработать денег). Но первично его подвигает к труду биологический мотив. К социальным можно отнести следующие:

1. Коллективизм (потребность быть в коллективе) характерен для японского стиля управления персоналом, но имеет сильные позиции и у нас.

2. Личное самоутверждение (самовыражение) характерно для большого числа работников, преимущественно молодого или зрелого возраста.

3. Мотив самостоятельности присущ работникам, готовым жертвовать стабильностью и высокими заработками взамен установки быть хозяином и иметь свое дело.

4. Мотив надежности (стабильности) противоположен предыдущему.

5. Мотив приобретения нового (знаний, вещей) лежит в основе маркетинга, используется производителями новых товаров и услуг.

6. Мотив справедливости проходит через всю историю цивилизации. Несоблюдение справедливости ведет к демотивации.

7. Мотив состязательности генетически присущ каждому человеку. Это основа организации соревнования на предприятии [2, с. 6].

Стимулирование — это инструмент управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага, которые могут удовлетворить человеческие потребности. Механизм стимулирования предполагает воздействие на уже имеющуюся систему мотивов человека, актуализируя и усиливая их [3, с. 14].

Вознаграждение служит для побуждения людей к эффективной деятельности. В совокупности с понятием «мотивация» термин «вознаграждение» имеет более широкий смысл, чем просто деньги или удовольствия, с которыми чаще всего это слово ассоциируется. Вознаграждение - это все, что работник считает ценным для себя.

Вознаграждения можно классифицировать как внутренние и внешние. Внутреннее вознаграждение дает сама работа. Это может быть чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения. Дружба между членами одного трудового коллектива и просто общение с коллегами, возникающие в процессе работы, также рассматриваются как внутренние вознаграждения. Наиболее простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения - создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи.

Внешнее вознаграждение - это такой тип поощрения, который чаще всего приходит на ум, если слышится слово «вознаграждение». Оно возникает не от самой работы, а дается организацией. С мотивационной точки зрения его можно определить как стимулирование труда [2, с. 8].

**Мотивация, или мотивационная политика,** - это стратегическая линия, направленная на достижение глобальных целей, стоящих перед работником, и сочетающаяся с целями предприятия. Например, работник хочет сделать деловую карьеру или расширить свои профессиональные знания, пройдя обучение за счет организации, в которой он работает, способствуя при этом своими знаниями и навыками ее развитию.

Стимулирование, с точки зрения руководства, является тактикой решения проблемы, удовлетворяющей определенные мотивы работника (в большинстве случаев материальные) и позволяющей ему более эффективно трудиться [2, с. 9].

Настоящий руководитель должен уметь отличать эти понятия для того, чтобы грамотно руководить своими подчиненными, и знать, как достигать поставленных целей. Он должен разглядеть мотив, который движет

работником, и правильно и вовремя его простимулировать, чтоб не падала эффективность труда рабочего. Для этого ему необходимо знать процессуальные и содержательные теории мотивации и подходить комплексно к решению проблемы.

#### Список источников

1. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. А. Данилюк. - Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. - 304 с.
2. Шапиров С. А. Мотивация и стимулирование персонала : учебное пособие / С. А. Шапиров. – М.: Издательство ГроссМедиа, 2005. - 224 с..
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк [и др.]. - М.: Юрайт, 2015. 398 с.

## УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Попова Дарья*

*МОУ «Школа №112 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Маслов С.А.*

Участие государства в экономике – вопрос, который является центральным как на практике, так и в теории. Государственная политика довольно сильно зависит от прямой деятельности правительства. 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 невозможно было бы осуществлять коммерческую деятельность на должном уровне. Государство может влиять разными способами правовыми и финансовыми. Регулируя правила и условия функционирования предпринимателей на рынке и финансовые потоки, государство обеспечивает необходимую дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определена, в первую очередь, степенью развития областей предпринимательства. Главной задачей государства в экономике является его уровень вмешательства в экономику и его контроль правительством. Участие государства в экономике зависит от типа экономической системы. На данный момент существует три основные 3 типа экономической системы:

- традиционная,
- командная,
- рыночная.

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.

В целом государство реализует политические и социально-экономические принципы данного сообщества граждан. Оно активно участвует в формировании макроэкономических рыночных процессов.

Участие 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 малообеспеченным и т.д.

Государственная политика в экономике — самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений. Да, очень часто, коммерция хитрит и плохо регулируется государством, но без государства все еще хуже — исчезает доверие и надежность, что плохо влияет на бизнес.

На самом деле можно утверждать, что государство — это и есть его 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, что в итоге приводит к недовольствам и политическим кризисам, которые разрешаются лишь сменой власти и внедрения полного государственного регулирования.

## ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Попович Андрей*

*ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»*

*Научный руководитель: Лепеха С.Н.*

Основой любой организации, ее главным богатством являются люди. Работники играют особенную роль в организациях. С одной стороны, они являются создателями организаций, с другой 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.

Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находится в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива. Как же создать такой коллектив?

Сплоченность трудового коллектива проявляется в сработанности, ответственности и обязательности его членов друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий. Внутриколлективная сплоченность является важнейшей интегративной характеристикой коллектива, свидетельствующей об уровне его социального развития.

Процесс сплочения трудового коллектива — это формирование и поддержание единства интересов, ценностей и поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности. Сплочению противостоит разобщение коллектива и развитие в нем конфликтных ситуаций.

Особое место внутриколлективного сплочения в системе других социальных процессов в сфере труда определяется тем, что сплоченность выступает условием эффективной работы «совокупного работника» и представляет собой один из важнейших элементов трудового потенциала коллектива.

Сплоченность трудового коллектива включает в себя ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство. Ценностно-ориентационное единство предполагает сочетание коллективных и индивидуальных ценностей, норм поведения, оценок по отношению к наиболее важным для коллектива сторонам совместной работы. В основе такого сочетания лежит взаимодействие между членами коллектива через обмен ценностями, или ценностный обмен.

Я считаю, что важное значение приобретает культура дискуссий и споров, которая включает в себя умение выслушивать аргументы других, доказательно возражать и отстаивать свою точку зрения, терпимость к чужим мнениям.

В зависимости от уровня сплоченности различают несколько типов первичных коллективов: сплоченные, расчлененные и разобщенные коллективы.

Характерными признаками сплоченного коллектива являются стабильность его состава, поддержание между членами коллектива дружеских контактов в рабочее и нерабочее время, высокий уровень трудовой дисциплины и общественной активности и как результат этого — высокие производственные показатели. По моему мнению, для сплоченного коллектива характерно возникновение чувства «мы — группа» в отличие от «они — другие группы», «они — члены других групп». Формируется коллективное самосознание, т. е. осознание коллективом самого себя как общности («мы»), осознание членами коллектива своей принадлежности к нему, отличия данного коллектива от других.

Для расчлененного коллектива характерно наличие нескольких социально-психологических групп, недружелюбно относящихся друг к другу, большой разброс в показателях дисциплинированности и общественной активности работников. В разобщенном коллективе доминируют функциональные отношения, социально-психологические контакты не развиты, высока текучесть, часто возникают конфликты. Для расчлененных и разобщенных коллективов, а также для коллективов с низким уровнем сплоченности характерны такие социально-психологические черты, часто имеющие неосознанный характер, как конформизм, подверженность коллектива слухам, паническим настроениям, повышенная внушаемость, эмоциональная неустойчивость, склонность к «взрывам», распространение предрассудков и предубеждений.

Сплочение коллектива предполагает прежде всего выявление причин конфликтования и проведение соответствующей профилактической работы, которая может вестись по следующим направлениям:

- улучшение организации и условий труда, обеспечение ритмичности и строгой координированности производственного процесса, что 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 и т.д.

Таким образом, трудовой коллектив является основной ячейкой, которая объединяет всех работников организации для достижения определенной цели.

Формирование высококвалифицированных трудовых коллективов является решающим фактором результативности производства и высококачественной конкурентоспособной продукции. Для более эффективной работы трудового коллектива, прежде всего, необходимо создать благоприятный морально психологический климат среди его членов.

Одна из основных задач руководителя - сплочение трудового коллектива, что и является определенным процессом развития внутригрупповых связей.

Следовательно, формирование высокопрофессионального трудового коллектива, создание в нем особого морально – психологического климата довольно непростая задача для руководителя.



## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Потоцкий Даниил*

*Макеевская общеобразовательная школа №37*

*Научный руководитель: Сапегина Л.Г.*

В Донбассе высок уровень высококвалифицированных кадров, однако в условиях рынка возникает проблема безработицы. При этом только десятая часть находящихся на рынке труда обращается за содействием в трудоустройстве и получении пособия по безработице и учитывается в Центрах занятости. Субъективные причины состоят в отсутствии опыта обращений в Центры занятости, неверие в способность службы занятости подыскать соответствующее место работы, надежда самостоятельно найти работу.

Безработица - такое положение в экономике, при котором часть трудоспособного населения становится относительно избыточной. Это выражается несоответствием между спросом на рабочую силу и ее предложением. На предложение труда могут действовать такие факторы, как падение уровня жизни в результате инфляции, появление альтернативных источников дохода у определенной части населения, естественные темпы прироста трудовых ресурсов, миграция населения, демографическая и социальная политика государства.

Для Донбасса характерны почти все виды безработицы – фрикционная, технологическая, структурная, конверсионная, экономическая, циклическая, молодежная и др.

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

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов. Важнейшие из них: обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства; изыскание и использование внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов для создания и развития новых отраслей обрабатывающей промышленности, завершающих формирование территориально-производственной сферы; решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождением рабочей силы из отраслей промышленности, повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства.

Значительные потери рабочего времени в отраслях хозяйства Донбасса вызываются текучестью рабочей силы. Уровень текучести рабочей силы в различных отраслях промышленности неодинаков. Наиболее высок он в промышленности строительных материалов, в отраслях легкой и пищевой

промышленности, что в значительной степени объясняется сложившимися условиями и уровнем оплаты труда.

Одна из наиболее злободневных проблем – смертность в трудоспособном возрасте. Подавляющее большинство умерших в этом возрасте – мужчины, их смертность в 4,5 раз выше, чем у женщин.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ**

*Приходько Ксения  
МОУ “Школа №126 города Донецка”  
Научный руководитель: Рогоза О.В.*

В данное время в мире происходит переход от классического бумажного формата к цифровому. Многие нынешние экономические и управленческие проблемы трудно решить специалистам классического профиля. В современном мире сложности в этих областях становятся более неизведанными, новыми. Многие кадры не владеют нужными знаниями и информацией, чтобы идти в ногу со временем. Здесь приходит на замену новый формат экономики и управления.

Актуальной становится идея цифровой и инновационной экономики, внедрения этой идеи в управление и бизнес. Это влечет за собой трудности в понимании информационных и электронных систем, возникает проблема цифровой грамотности.

Внедрение информационных систем и платформ в экономику поможет изучить более детально проблемы организации и деятельности её субъектов, спроектировать различные проекты глобального и локального уровней, разработать специальные инновационные приложения для бизнеса и предприятий. Управление также нуждается в новых информационных системах, помогающих решить те задачи, с которыми даже опытный руководитель или предприниматель не способен справиться. Здесь помогут знания и навыки математического и информационного анализа различных процессов. Бизнес-аналитика и диагностика здесь будут очень важны.

Так как современный мир - это обилие инноваций, то, пожалуй, самый важный аспект в экономике, управлении и бизнесе - это инновационная деятельность. Согласитесь, что основные методы управления, статистики и анализа бизнес-структур уже устарели. Они применяются в данный момент, но для современного темпа они малоэффективны. Нужно уделить особое внимание инноватике. Она востребована во всех структурах экономики, управления, на предприятиях различных форм собственности. С её помощью можно эффективно развивать страны, регионы, отрасли, территории и организации. Инноватика охватывает собой различные знания в сфере информационных технологий, математики, технических наук, инновационных бизнес-моделей и другого. Совокупность этих навыков бесценна. В обществе востребованы новшества и в коммерческой сфере - экономика, бизнес, и в

социальной сфере - экономика, управление. Специалисты такого профиля могут решить любую проблему, изобрести новые направления деятельности.

В связи с популярностью и незаменимостью сети Интернет, многие процессы стали осуществляться электронным образом. Например, в банках предложено управление счётом и платежами в любое время суток, из любой точки мира, пользуясь собственными гаджетами. Все больше в мире появляется электронных предприятий.

Информационные технологии играют важную роль и обеспечивают соответствующий уровень сервиса предприятия. Но учитывая темп развития новых технологий и развития экономики, роль информационных технологий в управлении предприятием значительно возрастает. Существенно важно на сегодняшний день владеть навыками проектирования, моделирования при помощи современных программных продуктов.

В настоящее время информационные технологии рассматриваются как рычаг для оптимизации бизнес-процессов предприятия на основе автоматизации их бизнес-функций. Сегодня информационные технологии обеспечивают функционирование целого производственного процесса и его элементов.

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ**

*Прохорова Анастасия*

*МОУ «Школа №13 города Донецка»*

*Научный руководитель: Вербицкая С.Н.*

В настоящее время, менеджер по персоналу - одна из самых востребованных профессий. Название этой профессии мы слышим довольно часто, поэтому следует рассмотреть следующие вопросы:

- Кто такой менеджер по персоналу?
- Какова история происхождения профессии?
- Какие задачи и обязанности HR-менеджера?
- Личные качества HR-менеджера
- Перспективы профессии HR-менеджера

Менеджер по персоналу - это специалист по управлению персоналом. Руководители крупных компаний понимают, что эффективная работа персонала - важный фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие штата должен осуществлять высококлассный специалист, знающий технологии работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения наиважнейших для предприятия задач.

Еще полвека назад слово «recruit» означало найм для военной службы. Часто исход сражений зависел от опыта воинов. Современную форму профессия приняла совсем недавно, и привело к этому быстрое развитие современного бизнеса, повышение конкуренции, появление отраслевых монополий. Выживание предприятий в такой ситуации и удерживание позиций на рынке возможно лишь при условии высокого профессионализма работников.

В задачи менеджера по персоналу, прежде всего, входит инициатива по общению с людьми, то есть подбор кандидатов на вакантную должность, создание системы поощрения и порицания работников, а также сохранение корпоративного стиля компании. Специалист в данной отрасли обязан быть организованным, проницательным, коммуникабельным и практичным. Именно от HR-менеджера зависит атмосфера в коллективе. Значит, он должен формулировать и доносить до сотрудников цели предприятия, проводить мероприятия, которые могут укрепить внутренний дух организации, открывать перед каждым работником его перспективы на занимаемой должности.

Система американского психолога Ф.Херцберга выделяет 15 критерий мотивации труда. Следует обратиться к некоторым из них:

- «Людям нравится ощущать свою значимость. Нужно дать понять работнику, как важен его труд для общего успеха»;

- «Каждый человек стремится к успеху. Успех-это реализованная цель. В достижение целей, которые он сам перед собой ставил или в формулировании которых он принимал неформальное участие, работник вложил больше личной энергии»;

- «Работа должна позволять человеку быть самому себе шефом. Необходимо как можно большее свободное пространство для инициативы в организации производства, для индивидуальной ответственности работников во всей цепочке «затраты-результат»».

От менеджера по персоналу требуется авторитетность и жесткость, чтобы уметь справиться с поставленными задачами.

Менеджер по персоналу практически в любой организации имеет возможность карьерного роста. Для этого ему нужно постоянно работать над повышением профессиональных личностных качеств, чтобы своим примером, компетентностью в бизнесе сплотить настоящий коллектив, делающий одно дело, с общими задачами и целями в достижении успеха.

Подведя итоги, можно сделать вывод, что специалисты по кадрам будут всегда востребованы на рынке труда, так как компании рождаются, расширяются и объединяются, а каждая организация – это в первую очередь люди, с которыми должен работать HR-менеджер – специалист по кадрам.

## **СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Прохорова Анжелика*

*ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»*

*Научный руководитель: Древицкая И.В.*

Рабочая сила является таким же ресурсом, как и материальные, технические, финансовые ресурсы.

Трудовые ресурсы представляют из себя часть населения страны, которая обладает физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в определённой сфере народного хозяйства.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться.

Трудовые ресурсы имеют свои отличия:

1) если со временем материальные, технические ресурсы стареют (физически, морально), то трудовые ресурсы дорожают (улучшается квалификация рабочего, растет опыт);

2) наемный работник может отказаться от условий, на которых предприятие предполагает его использовать;

3) работник может уволиться из предприятия по собственному желанию;

4) работник может бастовать;

5) работники не могут рассматриваться как однородная субстанция;

6) работники могут переучиваться;

7) работники могут решать, что те или иные типы профессий для них социально неприемлемы, с ними необходимо вести переговоры.

Трудовые ресурсы, как и другие виды ресурсов подвержены управлению. Задача управления человеческими ресурсами состоит в обеспечении требуемого для достижения организационных целей поведения каждого сотрудника. Помимо качественного, существует еще количественный аспект управления персоналом, а именно, организация должна иметь достаточное для реализации своих целей число сотрудников. В общем виде управление человеческими ресурсами сводится к обеспечению организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции. Данная область в науке менеджмента получила название "управление персоналом". Эффективность управления персоналом определяется степенью реализации общих целей организации.

Цель управления – это относящееся к будущему желаемое состояние объекта управления - организации.

Вообще цель – мысленное предвосхищение результата деятельности. Значит, цель – это идеальное описание результата деятельности.

Управление персоналом преследует следующие цели:

1) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;

2) повышение эффективности труда и производства;

3) обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Задачи управления, сформулированные в результате структуризации целей управления, подразделяются на три типа:

1) работа с людьми;

2) работа с предметами;

3) работа с информацией.

Для целей и задач определяются сроки выполнения, ресурсы, капитальные вложения.

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений

системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; кадровом планировании;

проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале; учёте и нормировании численности работников.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приёма до увольнения работника, среди которых можно выделить:

- 1) набор и отбор персонала;
- 2) деловая оценка персонала при приёме, аттестации, подборе;
- 3) профориентация и адаптация персонала;
- 4) мотивация работников;
- 5) организация труда и соблюдение этики деловых отношений;
- 6) управление конфликтами и стрессами;
- 7) обеспечение безопасности персонала;
- 8) управление нововведениями в кадровой работе;
- 9) обучение и повышение квалификации;
- 10) управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
- 11) управление поведением персонала в организации;
- 12) управление социальным развитием;
- 13) высвобождение персонала.

Перечисленные функции не исчерпывают всего их многообразия. Они отчасти накладываются друг на друга. Однако, перечислив их, получаем представление о содержании управления персоналом, как специфического вида управленческой деятельности в организации.

Функции управления персоналом осуществляются его субъектами, к которым можно отнести:

- 1) Руководители всех уровней;
- 2) Службы персонала (отделы кадров);
- 3) Органы трудовых коллективов;
- 4) Кружки качества, профсоюзы и т.д.

## **ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*Пулич Иван*

*МОУ "Школа № 88 города Донецка"*

*Научный руководитель: Лукьянова В.В.*

Главной задачей государства в экономике является его уровень участия в экономике и контроль правительством.

Современная экономика ДНР далека от идеального состояния. Вместе с тем, сравнение ситуации в начале 2018 года с той, что была ещё 3 года назад, вселяет уверенность в наличии значительного потенциала развития

Республики, которая имеет все шансы стать признанным и процветающим государством. Для достижения этой цели необходима консолидация всех имеющихся ресурсов, которые следует направить не только на интенсивное послевоенное восстановление, но и на реализацию общей сверхзадачи: превращения разрушенной войной территории в современное процветающее государство.

В этом контексте особое значение имеет сбалансированное развитие территорий, которое позволит вовлечь в процессы послевоенного восстановления ДНР каждый квадратный метр молодого государства. Можно с уверенностью констатировать, что, несмотря на войну, экономическую блокаду и отсутствие политического признания, экономика ДНР не только продолжает существовать, но и активно развивается. В Республике налаживается выпуск традиционных видов продукции, запускаются остановленные заводы, растёт сельскохозяйственное производство. Также активная работа ведётся в направлении строительства собственной финансовой системы, которая должна стать базисом для дальнейшего интенсивного развития экономики в долгосрочном периоде.

Перспективы экономики ДНР сегодня лежат далеко за пределами одного только послевоенного восстановления. Понятно, что на данный момент единственной жизненно важной задачей является остановка боевых действий, деэскалация конфликта и возрождение утраченного промышленного потенциала. Однако мировая экономика ушла далеко вперед, поэтому следует приступить к разработке стратегии долгосрочного развития ДНР, в которой будут предусмотрены не только шаги по послевоенному восстановлению, но и по переводу экономики Республики на новый инновационный путь развития.

В условиях военного времени одним из главных приоритетов остается улучшение и решение важнейших задач в социальной сфере.

В январе 2015 под руководством заместителя Министра труда и социальной политики С.В. Третьякова, в г. Дебальцево после освобождения его от ВСУ, была введена программа по выдаче социальной карты. Благодаря этой программе люди начали выходить из подвалов, убежищ. По этой карте гражданин мог получить продукты питания, предметы первой необходимости, но он должен был отработать 3 часа в день 5 дней в неделю на благоустройство и приведение в порядок своего города. Там не было ни света, ни воды, ни газа. Большое количество домов было разрушено. На улицах была грязь, мусор. Никто не убирал. Внедрив эту социальную карту, город за короткое время начал оживать, улицы стали убираться и люди начали привыкать к мирной жизни.

Постепенно повышается размер минимальной пенсии, с января текущего года были увеличены социальные выплаты инвалидам, детям-инвалидам, пособия по беременности и родам. Малоимущим ежеквартально выплачивается денежная помощь в размере 1500,00 руб. Детям от рождения до 3 лет выдается гуманитарная помощь в виде продуктовых наборов ежемесячно. На территории Республики работает фонд «Единый Донбасс», который оказывает как материальную помощь, так и продуктовую помощь для определенных

категорий граждан нашей Республики.

В конце января текущего года, каждый руководитель администрации города представил на рассмотрение Межведомственной комиссии программу восстановления и развития экономики и социальной сферы в 2018 году.

Администрацией г. Донецка на 2018 год определены следующие приоритетные направления развития города:

1. Нарращивание темпов экономического роста для отраслей экономики в общем объеме реализованной продукции на 3%.
2. Проведение ремонтно-восстановительных работ на поврежденных объектах жилищного фонда и социальной сферы.
3. Создание благоприятных условий для развития бизнеса.
4. Повышение качества жизни населения.

В целом, проектом Программы на 2018 год предусмотрено выполнение 517 мероприятий, направленных на восстановление и обеспечение стабильной работы объектов жизнеобеспечения города.

Основы гражданского общества: свободный индивид с неотъемлемыми правами и неполитические организации, с помощью которых он их реализует.

Прежде всего, стоит разработать план восстановления и процветания, для этого, конечно же, необходимо: восстановление промышленности, которая является сердцем нашего региона; наладить финансовую систему, которая была бы основным толчком процветания (на данный момент, возможно бартер с другими государствами); разработка законопроектов; привлечение высококвалифицированных, молодых специалистов, энтузиастов своего дела.; пресечение любых признаков коррупции (создание антикоррупционного комитета); сильная, профессиональная армия.

И возможно сейчас, на пути к становлению процветающей державы возникают определенные трудности, но все-таки, невыполнимых задач нет, главное это огромная любовь к своему краю, к своему городу, а также вера в светлое будущее, которое заслуживает каждый из нас.

## **МОДЕРНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Рудакова Алина*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Богомаз Т.В.*

Все цивилизованные государства в современном мире, независимо от их естественных различий, едины во мнении, что достичь достойного качества жизни каждого члена общества можно лишь за счет эффективной и рациональной организации управления этим обществом.

Актуальность темы состоит в необходимости модернизации государственного управления, направленного на повышение эффективности, ответственности и результативности работы государственных структур. Это позволяет менять базовую модель менеджмента в государственной службе, которая выполняет основные задачи государственного управления.



Особую значимость данной проблемы на современном этапе придают потребность в развитой государственной Республиканской политике, острота проблемы укрепления государственности в Донецкой Народной Республике.

Цель исследования – изучить государственное управление для разработки ключевых условий повышения эффективности его функционирования.

Объектом исследования выступает государственное управление, его основные задачи и функции.

Государственное управление – это практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на властную силу. Распространяется на все общество, на каждую сферу его деятельности, даже за его пределы, на другие общества людей в рамках проводимой государством международной политики.

Государственное управление – это управление в масштабе общества, призванное создавать и закреплять законодательно, обеспечивать и гарантировать практическую реализацию определенных условий для высокоэффективного ведения любых видов человеческой деятельности.

Государственное управление существует для того, чтобы познавать потребности и интересы управляемых объектов, оценивать и структурировать, совершать действия по их практическому удовлетворению.

К общим функциям госуправления относятся конкретные виды властных, регулирующих воздействий государства и его органов на общественные процессы: организация, планирование, регулирование, кадровое обеспечение и контроль.

Специфические функции: финансирование, налогообложение, лицензирование, регулирование труда и заработной платы, кредитование. Особую подгруппу составляют внутренние управленческие функции госорганов: обучение, подготовка и повышение квалификации кадров.

Государство реализует свои внутренние и внешние функции не только в рамках исполнительной деятельности, но и в законодательной, судебной, прокурорской сферах.

Как же можно повысить эффективность государственного управления?

В мировой практике существует определенный алгоритм модернизации системы госуправления. Так, в постсоциалистических странах на первом этапе уделяют внимание правовым актам и законодательству. Затем переходят к созданию стабильно функционирующих институтов и организаций в системе государственного управления. Далее работают над вопросами повышения эффективности всей управленческой системы на основе анализа текущих проблем.

Особенностью России является незавершенность двух последних этапов, поэтому в современной повестке дня стоят вопросы формирования и развития действующих государственных институтов в условиях все большего ограничения бюджетных расходов, внешней нестабильности.

Во многих западноевропейских странах переходят на контрактный метод работы с высшими руководителями, с четкими обязательствами и гарантиями

со стороны нанимателя и самого руководителя на основе ежегодных отчетов. Например, для госслужащих – это система автоматического повышения их зарплат за хорошее выполнение должностных обязанностей и в зависимости от рабочего стажа.

В Великобритании были выделены главные факторы эффективности работы правительства, которые разделили на пять групп: квалифицированный персонал; рациональные процедуры и ясные цели; подотчетность органов государственного управления; результативное исполнение; этические стандарты и нормы.

Модернизация государственной службы в ДНР находится в стадии становления, в этой связи можно предложить условия повышения ее эффективности:

1. Механизм оптимизации организационных структур и численности кадров государственной службы.

2. Перевод государственной службы на систему управления по результатам при повышении гласности и открытости в работе государственных органов.

3. Изменение системы стимулирования и материального обеспечения госслужащих.

4. Повышение качества обучения работников государственных структур.

В заключении хотелось бы отметить, что в обществе все главное: производство, распределение, социальная сфера, наука, литература, архитектура, искусство, история, право, мораль, коммуникации, здоровье нации, духовная культура общества и т.д. Но все это может быть сведено в целостную и гармоничную систему только в результате эффективной работы государственных структур.

## **ПИОНЕРСКОЕ И КОМСОМОЛЬСКОЕ ДВИЖЕНИЯ КАК ИСТОКИ ШКОЛЬНОГО И СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

*Руденок Даниил*

*МОУ «Лицей № 37 города Донецка»*

*Научный руководитель: Крик А.М.*

*«Руководить – это значит не мешать хорошим людям работать»*

*(Капица С.П.)*

Прошло более 17 лет как прекратило существовать такое государство как СССР. Как бы мы не относились к нашему постсоветскому прошлому, за это время все узнали, что такое выборы, свобода слова, демократия. Постепенно приходит осознание своего выбора и, конечно же, ответственности за него. И этой ответственностью проникаются не только взрослые, но и дети. Происходят большие перемены в образовательных организациях. С одной стороны, дети остаются детьми, но с другой, они все больше понимают свою роль в обществе и стремятся ее отстаивать, защищать свои права. Само общество требует

серьезной подготовки подрастающего поколения к реализации своих гражданских прав и свобод. Именно с этой целью в СССР были созданы общественные организации, которые, прежде всего, воспитывали чувство патриотизма, стимулировали тягу к знаниям и пропагандировали здоровый образ жизни среди всей советской молодежи.

Всесоюзный ленинский коммунистический союз молодёжи (ВЛКСМ) берет свое начало с 29 октября 1918 года. Февральская революция 1917 года повлияла на увеличение неравнодушия молодежи к своему будущему [5, с. 205]. Стали возникать молодёжные организации рабочих, участники которых ориентировались на социалистические партии. Появилась острая необходимость создания общероссийской структуры — Российского коммунистического союза молодёжи (РКСМ). 9 октября — 4 ноября 1918 года прошёл I Всероссийский съезд союзов рабочей и крестьянской молодёжи, на котором было провозглашено создание РКСМ. 5 — 8 октября 1919 года в Петербурге прошёл II Всероссийский съезд, на котором с приветственными речами выступили Л. Д. Троцкий, А. М. Коллонтай. В первой половине 1921 года по всей стране было организовано чествование молодых Героев Труда [1, с. 121]. Передовики заносились на красные доски Почёта, награждались ценными подарками, грамотами, значками.

Комсомол являлся массовой организацией, которая имела колоссальное влияние во всех сферах жизни: промышленности и экономике, образовании и науке, культуре и искусстве, спорте, организации досуга. В каждом учреждении, предприятии и силовых ведомствах обязательно была первичная организация ВЛКСМ. Организация играла большую роль в выполнении поставленных партией задач по восстановлению народного хозяйства, по индустриализации и коллективизации, по проведению культурной революции. В 1977 году в ней состояло свыше 36 миллионов граждан СССР в возрасте 14—28 лет [6, с. 79].

У истоков пионерского движения стояли видный партийный и общественный деятель Н. К. Крупская и один из идеологов русского скаутизма И. Н. Жуков. Именно Н. К. Крупская в своей известной работе «РКСМ и бойскаутизм» предложила российскому комсомолу создать детскую организацию, «скаутскую по форме и коммунистическую по содержанию», а И. Н. Жуков предложил назвать детскую организацию пионерской. В пионерской организации сохранились игровые формы воспитательной работы с детьми, организация детей по отрядам, институт вожатых, сборы у костра, элементы. Сохранился также скаутский призыв «Будь готов!» с изменением его направленности на борьбу за освобождение рабочих и крестьян всего мира. Таким образом, в первое время после смены в России общественной формации скаутское движение трансформировалось в пионерское, сохранив свою организационную форму, но поменяв своё идеологическое содержание и став подконтрольным высшим партийным и комсомольским органам. Позже, всё дальше отходя от колыбели скаутинга, пионерская организация обогатилась своей историей, своими традициями и характерными только для неё чертами.

Для того чтобы любая деятельность была успешной, все ее участники должны быть единой командой, которая нацелена на положительный результат. Именно для сплоченной работы, способности работать на общее дело необходимо развивать школьное и студенческое самоуправление. Отказ от создания в учебных заведениях комсомольских групп и пионерских отрядов обусловил возникновение новой ситуации в организации коллектива.

Самоуправлением в классе могут заниматься дети как самостоятельно, так и при помощи взрослых, решая вопросы по организации и анализу жизнедеятельности в классе, планированию, направленному на создание благоприятных условий для общения и развития одноклассников и решение других социально ценных задач. В задачи самоуправленческой деятельности входит развитие в учащихся таких качеств, как ответственность, самостоятельность, дисциплинированность и т.д., организация эффективного функционирования учебной группы, а так же формирование в учащихся готовности и способности выполнять систему социальных ролей человека.

Таким образом, организация самоуправления играет большую роль во время обучения, так как она помогает повысить качество образования, а также заинтересованность в нем самих учеников.

#### Список источников

1. Книга вожагого // Сост.: А. Деркач, Г. Чубарова, Л. Яшунина. - М.: Мол. гвардия, 1982. – с. 121-122.
2. Комсомол и детское движение (под ред. ЦБЮП при ЦК РЛКСМ) // М.-Л., 1975.
3. Пламя первых костров // Ред. В. Полякова - М. «Московский рабочий», 1972.
4. Слово о твоих орденах, комсомол. // Сост. Луцкий В. В.-М.: Мол. гвардия, 1987.
5. Товарищ. Спутник пионера. // Сост.: В. И. Николаев, Ю. Е. Ривес. - М.: Мол. гвардия, 1982. – с. 205.
6. Всесоюзная пионерская организация имени В.И. Ленина: Документы и материалы. - 2-е изд., М., 1981 – с. 79.

## **ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Рудковская Юлия*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Соколова Л.С.*

Уровень развития сельского хозяйства очень тесно связан с понятием продовольственной безопасности. С точки зрения человека продовольственная безопасность – это возможность ежедневно получать качественные продукты питания в достаточном количестве, доступность этих продуктов на рынке и возможность их купить. С позиции государства – это способность обеспечить население качественной, доступной едой. Продовольственная безопасность

страны тесно связана с её продовольственной независимостью – состоянием, при котором обеспечение граждан необходимыми продуктами питания не зависит от внешнеполитических и внешнеэкономических факторов. Последняя, в свою очередь, тесно связана с общей безопасностью государства.

Цель - проанализировать текущие положения дел и перспектив развития пищевой и сельскохозяйственной отраслей Донецкой Народной Республики.

По данным Института экономических исследований, объёмы производимых Донецкой областью зерна, овощей, фруктов, сахара, молока, мяса и других продуктов до войны были достаточными для обеспечения полной продовольственной безопасности региона. С началом военных действий на Донбассе начались серьёзные проблемы со снабжением населения продуктами питания. Наша республика, как и ЛНР, столкнулась как с физической нехваткой продовольствия, так и с невозможностью оставшихся людей купить даже то, что есть на рынке, из-за отсутствия денег. Снижение объёмов производства пищевых продуктов в ДНР в 2015 году по сравнению с довоенным периодом достигло катастрофических масштабов: выпуск хлеба и хлебобулочных изделий сократился на 23%, муки – на 62%, колбасных изделий – на 65%, молока – на 78%, мяса – на 97%, подсолнечного масла – на 99% [1].

К сегодняшнему дню ситуацию удалось стабилизировать. Уже в 2016 году предприятия пищевой промышленности республики на 45% обеспечили потребности своих жителей продуктами собственного производства. В значительной мере недостаток продовольствия компенсируется импортом из Российской Федерации. Доля украинских продуктов на прилавках республиканских магазинов за последние три года заметно снизилась, однако определённую долю рынка они по-прежнему занимают.

В ходе войны немалое содействие в обеспечении населения самым необходимым оказали гуманитарные поставки, в том числе и агротехники, притом, что такой способ снабжения, очевидно, экстренная мера и не может быть основой долгосрочной стратегии продовольственной безопасности. Одновременно с решением текущих проблем снабжения населения продовольствием продолжается восстановление разрушенного войной агропромышленного комплекса, появляются и новые предприятия.

Стратегическая цель – выход отрасли на траекторию устойчивого развития и, в конечном итоге, обеспечение полной продовольственной независимости нашей Республики.

Влияние боевых действий особенно сказалось и по сей день сказывается на работе аграриев в Докучаевске, в Новоазовском районе, в районе Горловки и Ясиноватой. Общая площадь используемой пашни в Республике в 2017 г. составляет 189 тысяч гектаров, из них 88,5 тысячи гектаров занимает озимая пшеница, 50,5 тысячи гектаров – подсолнечник, 26,3 тысячи гектаров – яровой ячмень, 0,52 тысячи гектаров – овощи. Структура производства по объёмам зерновых и зернобобовых культур за 2017 год представлена на рис. 1.

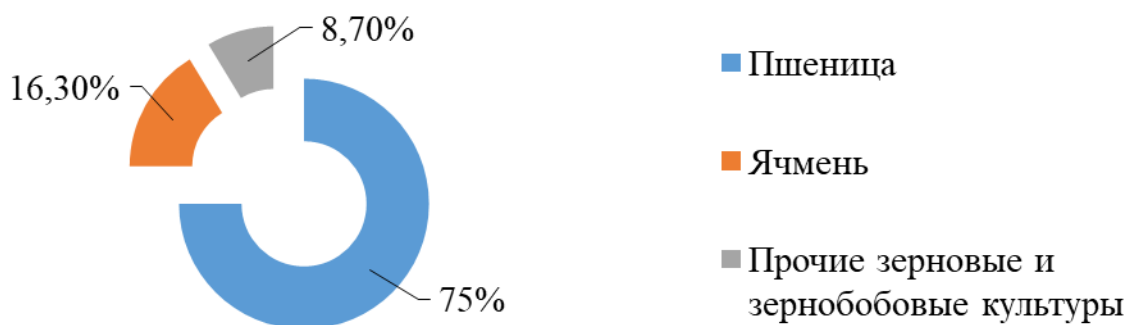


Рис. 1. Структура зерновых и зернобобовых культур по объёмам производства по данным Госкомстата на 01.10.2017 года

В 2017 году были высажены десятки гектар садов, развивается тепличное хозяйство. В будущем рассматривается новая, одна из передовых технологий сельского хозяйства – вертикальные фермы, в 2018 году будет создана лаборатория по агрохимическим и агроэкологическим исследованиям плодородия почв, до 2020 года планируется переход от экспорта сырья в виде зерновых культур к экспорту продуктов глубокой переработки.

Изменение стратегии ведения сельского хозяйства позволит производить продукты питания, которые полностью обеспечат жителей Республики. А также позволит нам продавать наши товары за территорию ДНР. Сельскохозяйственный сектор показал положительные результаты развития [2].

В сельском хозяйстве нужно внедрять современные экологичные технологии, пермакультуру. Никакие химические удобрения на плодородных донецких землях не нужны - экология важнее. В целом, сельское хозяйство вполне способно прокормить республику, а экспорт сельскохозяйственной продукции в больших масштабах нецелесообразен.

#### Список источников

1. Ковалева И. В. Особенности развития малых предприятий в условиях рыночных трансформаций / И. В. Ковалева // International Scientific Journal. URL: <http://www.inter-nauka.com>
2. Сельское хозяйство ДНР: обзор отрасли. - URL: <http://dnr-live.ru/selskoe-hozyaystvo-dnr-obzor-otrasli>

## МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И МОДЕЛИ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

*Рудомёткина Ирина  
МОУ «Школа №31 города Донецка»  
Научный руководитель: Гвоздарева С.В.*

Математические методы и модели – это направление в экономике, которое исследует экономику с помощью математических систем, таких как математическая экономика, эконометрика и исследование операций.

Без математики наш мир рухнет. Нас окружают – цифры и формулы. Время рождения, дата, год. Потом наш, вес, рост. Мы растем, развиваемся, но нас всё равно окружает математика. Дома идеально просчитаны, идеально построены, иначе бы здания были бы не пропорциональными и быстро бы рухнули. Машина, бытовая техника, ракеты, МКС и др. Без знания этой науки мы не будем развиваться и останемся в прошлом.

Математическая экономика – это сфера научной деятельности, целью которой является описание экономических объектов и явлений. Она позволила усовершенствовать многие методики экономического исследования.

Сейчас экономика полагается на математический анализ и матричную алгебру. В некоторых задачах так много переменных, что математика – единственное решение проблемы.

Математический инструментарий экономики постепенно усложнялся. Современные программы по экономике и финансам требуют огромной математической подготовки. Поэтому часто магистрантами в области экономике становятся бакалавры математики.

Интеграция экономики и математики выражается в построении экономических моделей. Есть много разных методов исчисления в математической экономике и именно благодаря им мы успешно развиваемся в области, как экономики, так и математике.

Эконометрика – это наука, которая на базе статических данных даёт характеристику экономическим явлениям и процессам. В целом эконометрика представляет собой три науки: математику, математическую и экономическую статистику и экономическую теорию.

Эконометрических методов тоже несколько: статистические уравнения зависимости, регрессионный анализ, сводка и группировка информации.

Исследование операций – это дисциплина, занимающаяся разработкой и применением методов нахождения оптимальных решений на основе математического и статистического моделирования. Так же называют математическими методами исследования операций. Круг проблем, который изучает эта наука, еще не достаточно определен. Некоторые включают в него ряд математических методов, а иногда – как практическую методику решения с помощью экономическо-математических моделей задач.

Математические методы являются довольно-таки важным инструментом для анализа экономических явлений и процессов. Их используют для построения экономических моделей, которые позволяют отобразить связи в экономической жизни.

Наука не стоит на месте. Развиваются новые направления и ветви, которые требуют новых исследований и нового оборудования. На данный момент одним из самых эффективных направлений в математических методах является экономико-математическое моделирование с использованием комплексных переменных (направление, которое разрабатывается в Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов).

Теоретические основы были разработаны еще в СССР в 1923-1924 гг. Василий Леонтьев применил метод анализа межотраслевых связей в 1930 году.

Метод стал известен под названием «затраты – выпуск». Во время второй мировой войны метод Леонтьева служил Германии для выбора целей военно-воздушных сил США.

В 1970 и 80-х годах СССР, на основе данных межотраслевых балансов, разрабатывало более сложные межотраслевые модели и модельные комплексы.

Западные экономисты часто пытались раскрыть «принцип» советского метода планирования. Но никто так и не добился успеха.

Математика – довольно обширная наука и познать её полностью нам не удастся никогда. Да, сейчас мы знаем достаточно много информации, методов, исследований, но ведь это далеко не конец. Открытия совершаются каждый год и с каждым годом всё больше и больше. Новые формулы, новые алгоритмы, новые способы решения задач. А это наше развитие, новые открытия и изобретения. Вселенная громадна, и я уверена, что существуют цивилизации многим умнее нас.

Мы не узнаем всего. Ибо всего узнать нельзя в априори. Хотя, изучить всю математику возможно, ведь нет ничего бесконечного, но конец одного – начало другого, так что на ноте перехода из крайности в крайность, оставляю вас с мыслями.

Всё, что нас окружает, либо тесно, либо косвенно связано с математикой. От этого некуда не деться. «Всё знать невозможно, ничего не знать – тем более» Михаила Генина. Мы знаем что-то, а о большем и речи не может идти. Мы тратим силы не в то русло. И замедляем нашу возможную эволюцию. Математика – наука, благодаря которой развиваются целые цивилизации. Я верю, что скоро научно-технический прогресс зайдет достаточно далеко, и мы сможем похвастаться новыми открытиями.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Рябцева Мария*

*ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Чиботар С.А.*

Одна из более значимых областей существования предприятия – управление персоналом. Данная область способна увеличить результативность предприятия в несколько раз. Что касается самого понятия «управления персоналом», то оно будет рассматриваться в довольно широком диапазоне: начиная с экономико-статистического и заканчивая философско-психологическим.

Концепция руководства штатом гарантирует постоянное улучшение процесса работы со штатом, важную роль в котором играет обеспечение предприятия персоналом, т.е. набор и отбор персонала.

Актуальность выбранного исследования возникает в связи с формированием рыночной системы в Донецкой Народной Республике. Где значимую роль приобретает биржа трудовых ресурсов. Именно поэтому политика предприятия по отбору и набору штата считается приоритетной для



фирмы, т.к. она играет значимую роль при достижении миссии и цели организации.

Цель этого исследования – проанализировать систему руководства персоналом, способы управления персоналом и его планирование.

Для осуществления этой цели были определены следующие задачи:

определить главные аспекты системы управления персоналом на предприятии;

определить способы управления персоналом;

выявить факторы и условия, влияющие на работу персонала в организации.

Новейшая степень формирования экономики и, в частности, определенной организации никак не может быть достигнута без эффективного применения персонала. Это уже давно поняли на большинстве фирм промышленно развитых государств. Правильно выбранный персонал играет важную роль для любой компании. Высококвалифицированный персонал увеличивает эффективность функционирования компании, максимизируя прибыль и минимизируя вероятность неудач.

Персонал - один из основных факторов для выживания компании в условиях рыночных отношений. Порой даже самые минимальные вложения для обеспечения предприятия персоналом и максимальное использование “трудовых ресурсов” позволяют предприятию выиграть в конкурентной борьбе.

В данной работе на начальном этапе исследования была установлена система управления персоналом, её суть, подходы, принципы и цели. Целями системы управления персоналом компании (организации) считаются:

увеличение конкурентоспособности компании в рыночных условиях;

увеличение эффективности производства и труда, в частности результат максимальной прибыли и многие другие.

Кроме того, были отмечены способы управления персоналом, из них:

организационно-управленческие, основанные на прямых директивных указаниях;

экономические, предопределенные экономическими стимулами;

социально-психологические, используемые с целью увеличения социальной активности сотрудников.

Далее были установлены факторы, влияющие на работу персонала; к ним принадлежат: заработная плата, карьера, стиль управления, коллективная культура, оценка и аттестация и т.д.

Зачастую в коллективе возникают люди, которые недовольны какими-либо нюансами работы коллектива либо отдельных личностей. В данном случае индивидуальная неприязнь, чрезмерная принципиальность и т.п. могут стать предпосылкой либо поводом для возникновения конфликта.

Для того, чтобы откорректировать существующее негативное положение в компании, следует разработать меры, которые содействовали бы повышению корпоративной культуры в целом и снижению числа инцидентов в коллективе, в частности.

Существует ряд результативных методов управления конфликтной ситуацией. Не следует считать предпосылкой инцидентов простое различие характеров, хотя, безусловно, и оно может быть единственной предпосылкой конфликтной ситуации, однако в общем случае это всего лишь один из факторов. Необходимо начать с рассмотрения фактических факторов, а впоследствии применить надлежащую методику.

В качестве способа, предотвращающего само возникновение конфликтных ситуаций, предлагается использовать метод межличностного контакта, который носил бы организованный характер.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Сажникова Яна*

*Ясиноватская общеобразовательная школа №3*

*Научный руководитель: Довбня И.В.*

Трудовой коллектив является основной ячейкой, которая объединяет всех работников организации для достижения определенной цели. Формирование высококвалифицированных трудовых коллективов является решающим фактором результативности производства и высококачественной конкурентоспособной продукции.

Большую популярность в наше время приобретают тренинги. И это неудивительно, ведь известно, что компания, уделяющая пристальное внимание командным принципам работы, преуспевает в бизнесе больше других.

Во многих фирмах существует четкая иерархия власти и ответственности, а для слаженной работы разработаны ясные регламенты полномочий. С одной стороны, это облегчает общее руководство и служит прекрасным лекарством против хаоса. Но, с другой, четкое исполнение инструкций иногда тормозит принятие решений, а также уменьшает количество творческих, нестандартных действий.

Понимая эту проблему, руководители ищут выход в «командных методах работы». Далек не каждая группа может называться командой. Для этого люди должны иметь общие цели, доверять друг другу, работать вместе или регулярно взаимодействовать. А также: владеть отработанными процедурами сотрудничества, продуманно взаимозаменять друг друга. Можно сказать, что команда – это уже «сработавшаяся» группа.

Качество работы трудового коллектива во многом зависит от отлаженной системы мотивации как индивидуальной, так и коллективной. Для более эффективной работы трудового коллектива, прежде всего, необходимо создать благоприятный морально – психологический климат среди его членов.

Одна из основных задач руководителя - сплочение трудового коллектива, что и является определенным процессом развития внутригрупповых связей. Менеджеру в процессе формирования коллектива необходимо учитывать определенные положения, которые превратят простую группу людей в сплоченный коллектив.

Следовательно, формирование высокопрофессионального трудового коллектива, создание в нем особого морально – психологического климата довольно непростая задача для руководителя.

Все трудовые коллективы различаются по психологическим особенностям.

В одних трудовых коллективах посетителей встречают радушно, вежливо, с вниманием и готовностью удовлетворить заказ, выполнить все требования и пожелания. В других - невнимательно, безразлично, а порой и грубо.

К психологическим факторам относятся:

- морально-психологический климат в коллективе;
- сплоченность работников;
- психологическая совместимость людей в коллективе;
- уровень психологического давления коллектива на своих членов, степень конформизма.

На психологическую совместимость работников оказывает влияние и система контроля над работой. Здесь важно, кто осуществляет контроль, проверяет соблюдение норм и правил производства, следует ли обычаям и традициям данного коллектива, проводит контроль с целью улучшения дела или с целью «подсигивания» коллег. В итоге контроля коллектив должен принять верное решение о том, как исправить допущенные ошибки или какими путями добиваться улучшения работы.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Сайко Никита*

*Ясиноватская общеобразовательная школа №3*

*Научный руководитель: Довбня И.В.*

Важную роль в системе управления персоналом играют мотивация и стимулирование работников.

Мотивация - одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия.

Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет способствовать повышению результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, обеспечению систематического роста квалификации кадров, стабилизации коллектива.

При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы.

Современные теории мотивации, объясняющие поведение человека в процессе трудовой деятельности, основаны на двух основных понятиях: потребности и вознаграждения.

Характер и величина вознаграждения, получаемого сотрудниками от организации в качестве компенсации за свой труд, оказывают непосредственное влияние на способности организации привлекать, удерживать и мотивировать требуемый ей персонал.

Недостаточно мотивировать сотрудников только с помощью заработной платы. Необходимо разработать систему нематериального стимулирования, направленную на удовлетворение эмоционально – психологических и духовных потребностей человека.

Для мотивации нет одинаковых способов, применимых для всех людей, живущих в разных странах, так как все человеческие индивидуумы слишком разные, отличаются друг от друга воспитанием, культурой, менталитетом.

Опираясь на поддержку руководства следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Самбур Виктория*

*ГПОУ «Амвросиевский индустриально-экономический колледж»*

*Научные руководители: Запорожцева Н.Л., Запорожцева Е.Л.*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что система по управлению персоналом организации – это неотъемлемая составляющая всего менеджмента на предприятии. Также, управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием и считается основным критерием его экономического успеха.

Управление персоналом на предприятии – это деятельность, выполняемая в организации, которая позволяет реализовывать и обобщать широкий спектр вопросов учета личного фактора в системе управления предприятием.

Управление персоналом организации представляет собой процесс, главной целью которого является обеспечение предприятия качественным штатом сотрудников, которые смогут выполнять все поставленные перед ними задачи, и рациональное их использование.

На любом предприятии существует отдел кадров, который выполняет основные функции по найму и снятию с должностей сотрудников компании. Кроме того, кадровая служба регулярно организует мероприятия, связанные с повышением квалификации работников и обучением вновь прибывшего персонала.

Согласно экономическому аспекту, главная задача всей системы – это обучение сотрудников трудовым приемам, необходимым для производства. В данном случае организация рабочего процесса представляет собой действия, связанные с упорядочением всех структурных элементов компании.

К таким процедурам относят разработки планов, программ и всех остальных организационных моментов, призванных достигать результативности в работе.

Но необходимо помнить, что даже прекрасно составленные планы и самая совершенная структура организации или предприятия не имеют смысла, если работник не заинтересован в выполнении фактической работы.

Таким образом, необходимо мотивировать персонал, чтобы работники организации выполняли работу в соответствии с обязанностями и планами, при

этом стараясь повысить уровень своих возможностей и увеличить эффективность труда. Также, каждый руководитель должен выбрать подходящий стиль управления и метод управления персоналом в зависимости от своего характера и сферы деятельности предприятия.

В ходе моего исследования можно сделать вывод, что персонал предприятия становится основным объектом управления, что в первую очередь связано с происходящими в обществе процессами по защите интересов работников, а также возрастанием роли человеческого фактора в процессе производства.

#### Список источников

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: ЮристЪ, 2001.
2. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002.
3. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 250 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М. Академия, 2003.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Свеженцева Евгения*

*МОУ «Школа №97 города. Донецка»*

*Научный руководитель: Дегтярёва Л.Е.*

Трудовые ресурсы - совокупность способных к труду людей, составляют основной элемент производительных сил общества, характеризуются потенциальной массой живого труда, что в данный период в наличии у государства и определяют современное состояние и перспективное развитие экономики государства. Различают социальную и экономическую сущность трудовых ресурсов.

Удовлетворение материальных и духовных потребностей жителей города является основной целью стратегии социально-экономического развития. Материальные и духовные потребности населения зависят от его социальной и демографической структуры, этнических особенностей, если они проявляются (совместное длительное проживание различных наций и этнических групп может нивелировать эти особенности).

Уровень удовлетворения потребностей определяет качество жизни на данной территории, а это, в свою очередь, определяет привлекательность или непривлекательность проживания на ней, процветание или депрессию населения. Именно более высокое качество жизни в крупных городах привело к их резкому увеличению их числа в двадцатом веке и вообще к урбанизации территорий.

В районе высок уровень высококвалифицированных кадров, однако в условиях рынка возникает проблема безработицы. При этом только десятая

часть находящихся на рынке труда обращается за содействием в трудоустройстве и получении пособия по безработице и учитывается в Центрах занятости.

Субъективные причины состоят в отсутствии опыта обращений в Центры занятости, неверие в способность службы занятости подыскать соответствующее место работы, надежда самостоятельно найти работу.

Безработица - такое положение в экономике, при котором часть трудоспособного населения становится относительно избыточной. Это выражается несоответствием между спросом на рабочую силу и ее предложением.

На предложение труда могут действовать такие факторы, как падение уровня жизни в результате инфляции, появление альтернативных источников дохода у определенной части населения, естественные темпы прироста трудовых ресурсов, миграция населения, демографическая и социальная политика государства.

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов. Важнейшие из них: обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства; изыскание и использование внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов для создания и развития новых отраслей обрабатывающей промышленности, завершающих формирование территориально-производственной сферы; решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождением рабочей силы из отраслей промышленности, повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства.

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

Значительные потери рабочего времени в отраслях хозяйства Донбасса вызываются текучестью рабочей силы. Уровень текучести рабочей силы в различных отраслях промышленности неодинаков. Наиболее высок он в промышленности строительных материалов, в отраслях легкой и пищевой промышленности, что в значительной степени объясняется сложившимися условиями и уровнем оплаты труда.

Одна из наиболее злободневных проблем – смертность в трудоспособном возрасте. Подавляющее большинство умерших в этом возрасте – мужчины, их смертность в 4,5 раз выше, чем у женщин.

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ, ОСОБЕННОСТИ**

*Свидра Елизавета  
МОУ «Школа № 77 города Донецка»  
Научный руководитель: Савченко Е.А.*

Человеческие ресурсы - это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Кроме того, стоит отметить, что данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом.

Человеческие ресурсы могут быть рассмотрены с нескольких точек зрения. Так, довольно большой интерес представляет индивидуальный потенциал отдельно взятого человека. Если рассматривать данное понятие в контексте коллектива, то речь пойдет о социально-психологическом аспекте. Если же нужно определить совокупный потенциал общества в целом, то говорят о социологическом исследовании.

Поскольку функционирование любого предприятия основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного процесса. Управление человеческими ресурсами ставит своей целью наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды.

Этот процесс основан не только на умении организовать коллектив с количественной и качественной точки зрения, но также и на умении использовать психологические приемы.

Каждый менеджер должен быть готовым к тому, что руководство персоналом - это более сложный процесс, чем управление технологической частью производства. Это связано с высокой вероятностью возникновения конфликтных ситуаций как по рабочим, так и по личным вопросам.

Довольно часто при осуществлении практической деятельности по управлению кадрами граница между понятиями персонала и человеческих ресурсов несколько размывается.

Тем не менее это не совсем одно и то же, а потому стоит четко знать разницу между ними.

Так, говоря о кадрах, стоит отметить, что к ним относятся только те люди, которые работают на предприятии на основании официально оформленных трудовых отношений. А если говорить о персонале, то здесь имеется в виду часть работников, относящихся к оперативному управлению, а также внештатные сотрудники.

Такое понятие, как человеческие ресурсы, является намного более емким и широким. Оно подразумевает способности и потенциальные возможности человека относительно его физической, умственной и эмоциональной деятельности, которые помогают ему эффективно участвовать в производственной деятельности.

Если рассматривать человеческие ресурсы и персонал с точки зрения управления, то стоит отметить, что в первом случае решаются глобальные долгосрочные задачи, а во втором речь идет об оперативных программах.

Поскольку управление людьми представляет собой достаточно сложную процедуру, то справедливо будет сказать о существовании такого явления, как система человеческих ресурсов. Если рассматривать ее с точки зрения организации, то можно выделить следующие основные задачи:

- оценка имеющихся ресурсов и планирование будущей потребности в них;
- изучение ситуации на рынке труда;
- отбор кадров по психологическим и профессиональным характеристикам;
- принятие мер по повышению эффективности деятельности персонала;
- изучение уровня жизни работников и действия, направленные на его улучшение;
- разработка нового или же совершенствование существующего механизма мотивации и стимулирования сотрудников к эффективному труду;
- поощрение инициативы, а также стимулирование к новаторскому труду.

Система управления человеческими ресурсами ставит перед собой две основные цели: непрерывный анализ ситуации с кадрами с целью своевременного обеспечения ими организации; создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.

Человеческий потенциал имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это связано с тем, что со временем предприятие или организация начинают требовать все большей отдачи от своих сотрудников. Именно поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства фирмы.

Одним из самых сложных периодов для любого работника является его адаптация на предприятии. Огромное значение в протекании этих процессов играет политика руководства предприятия по данным вопросам. Важна также и доброжелательная атмосфера, требуется и методическое обеспечение.

Человеческие ресурсы организации имеют ряд особенностей, которые отличают их от прочих ресурсов организации: людям свойственно эмоционально и, порой, непредсказуемо реагировать на те или иные изменения в работе предприятия; поскольку человек обладает интеллектом, то он постоянно совершенствует свои знания и навыки, что должно непрерывно подкрепляться усилиями со стороны руководства; работники осознанно подходят к выбору рода своей деятельности.

Роль человеческих ресурсов должна четко осознаваться на всех уровнях. Это один из самых важных элементов функционирования не только отдельно взятого предприятия, но также и государства в целом. Человек - это наивысшая ценность, а наибольший интерес в экономическом плане представляют его способности и интеллект.



## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

*Святобатъко Роман*

*МОУ «Школа №80 города Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Целью любой предпринимательской деятельности является завоевание и успех на рынке, получение прибыли. Цель каждого работающего человека - получить максимальное материальное вознаграждение, что позволит удовлетворить свои потребности. Работодатель пытается получить максимальную прибыль при минимальных затратах, но сотрудник старается получить наибольшее вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении «золотой середины» между работником и руководителем заключается суть стимулирования и мотивации работников.

Хороший руководитель может разработать хорошие и долгосрочные планы, найти оптимальные производственные и организационные структуры, использовать самое современное оборудование и самые лучшие технологии. Готовность человека хорошо выполнять свою работу является одним из важнейших факторов успешной деятельности любой организации.

Однако отсутствие системы стимулирования труда создает предпосылки к снижению конкурентоспособности, что негативно скажется на сотрудниках и предприятии в целом.

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. Для того чтобы система мотивации была эффективной она должна основываться на некоторых принципах:

1. Объективность - на основе объективной оценки должен определяться размер вознаграждения работника результатов его труда и их значимости для предприятия;

2. Прозрачность - сотрудник обязан знать, какое вознаграждение его ждет от результатов своего труда;

3. Адекватность - любое вознаграждение должно быть справедливым вкладу работника в общий результат деятельности коллектива, согласно его квалификации и опыту;

4. Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее;

5. Значимость - для сотрудника вознаграждение должно быть значимым и отвечать его ожиданиям;

6. Справедливость - вознаграждение должны быть понятны любому сотруднику и быть справедливыми.

Различают следующие виды стимулирования:

1. Материальное - эта заработная плата работника, включая основную плату и дополнительную (премии, надбавки, компенсации); бонусы – разовые выплаты из прибыли организации (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение).

2. Моральное - стимулирование на основе выражения общественного признания (вручение грамот, благодарностей, публичное поощрение).

3. Организационное (административное) - соблюдения сотрудником принятых правил трудовой деятельности. Основой его является дисциплина труда, а результатом - дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей. Административная мотивация - это объявление благодарности, выдача премии, награждение ценными подарками, награждение грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Стимулирование и мотивация персонала - это важнейшая задача руководителей любого предприятия. Если человек, не будет доволен и удовлетворен в меру своих потребностей, это скажется на прибыли и репутации предприятия. Чтобы этого не допустить и не потерять ценного работника, необходимо каждого человека в отдельности и группу сотрудников, регулярно стимулировать к работе.

В практике используется два известных метода побуждения к труду – это «кнут и пряник».

- "Кнут" применяется через прямое принуждение к труду через распоряжения, нормы, приказы, инструкции, санкции и даже угрозы.

- "Пряник" проявляет себя через различные методы мотивации и стимулирования для выполнения работы на высшем уровне и удовлетворении своих потребностей.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Сегеда Ростислав, Третинко Андрей*

*ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»*

*Научный руководитель: Гаркавенко Е.В.*

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса. «Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника. В деятельности предприятия стимулирование играет огромную роль, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Таким образом, стимулирование труда работников играет важную роль для развития экономики.

Прежде чем вести разговор об управлении мотивацией и стимулированием персонала, нужно определить цели этих процессов. Здесь мы сталкиваемся с интересом сторон - работодателя и работника. Для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием работников является

экономическая эффективность организации, достижение определённых результатов, в основном финансовых. Для работника целью мотивации и стимулирования служит достижение определённых социальных и значимых для него благ.

Таким образом, управление мотивацией и стимулированием персонала является одной из составляющих эффективности управления персоналом, под которым понимается отношение степени достижения целей организации и целей сотрудников с затратами на персонал.

Маслоу (разработал иерархию человеческих потребностей — «Пирамида Маслоу») предлагает рассматривать работу как возможность персонала удовлетворить свои потребности. Все потребности Маслоу рассматривает в виде иерархии (пирамиды). Он разделяет:

- 1) Физиологические нужды: еда, вода. Всё, что нужно для выживания.
- 2) Безопасность: чувство защищённости необходимо для поддержки определённого уровня жизни.
- 3) Любовь: желание нравиться коллегам.
- 4) Признание: человек хочет иметь определённый статус в коллективе и обществе в целом.
- 5) Самосовершенствование.

Несмотря на существование перечня разработанных и прекрасно зарекомендовавших себя схем мотивации персонала, многие руководители предприятий сталкиваются с некоторыми сложностями. Современному начальнику нужно грамотно подойти к вопросу стимулирования подчинённых, чтобы с наименьшими затратами достичь высоких показателей функционирования организации.

Определив, какой тип работников преобладает в компании, можно выработать рекомендации по созданию оптимальных условий, при которых будет обеспечена максимальная отдача. Для различных типов работников в разной степени важны власть, авторитет, деньги, стабильность, общественное признание и т. п. Аналогично (от противоположного) мы можем оценить, насколько существующие условия являются демотивирующими.

Система мотивации должна соответствовать основным потребностям коллектива и легко модернизироваться вслед за меняющимися условиями. Хорошо продуманная система мотивации позволяет эффективно управлять деловым поведением персонала, обеспечивая процветание организации. Система мотивации включает в себя как блок стимулирования (материальное и нематериальное), так и ценностный блок, включающий определение значимых для компании целей, мотивационного профиля компании и работников, соответствие ожиданий компании и работников, выявление демотивирующих факторов и т. п. Таким образом, многие компании разрабатывают серьёзные комплексные программы мотивации персонала. Однако эти программы не всегда работают эффективно, так как не учитывают особенности отдельных сотрудников.

Вывод: любой руководитель, желающий добиться эффективной деятельности своих подчинённых, должен не забывать о наличии для них

стимулов трудиться. Традиционно считается, что раз работник получает оплату за свой труд, значит, он должен быть доволен. В случае плохого отношения к служебным обязанностям его можно уволить. Значит, стимулы у него есть. Нельзя допускать подобной ошибочной мысли.

Практически каждый имеет собственную точку зрения на то, как улучшить свою работу. Опираясь на заинтересованную поддержку руководства, не боясь санкций, следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ**

*Сёмин Даниил*

*МОУ «Шахтёрская средняя школа села Золотарёвка»*

*Научный руководитель: Конопленко И.И.*

Современные тенденции в системе образования, развитии общества требуют подготовки информационно подкованного, харизматичного, компетентного, личностно-ориентированного, мета ориентированного и деятельного выпускника нового времени.

В потоке глобальной информатизации жизни общества, начиная с момента рождения и в процессе становления, касаясь всех сфер деятельности человечества, важными становятся такие качества личности как информационная культура, культура информационной деятельности - культура передачи и использования информации. Экономический словарь предлагает определение информационной культуры: знания и навыки эффективного пользования информацией, что предполагает разностороннее умение поиска информации, ее использования (от работы с библиотечным каталогом, компьютерной грамотности до просмотра информации в сети Интернет). Философский словарь дает определение информационной культуры как совокупности норм, правил и стереотипов поведения, связанных с информационным обменом в обществе (считаю данное определение неактуальным для нашего времени).

В современном обществе одним из элементов адаптации и социализации личности является информационная социализация. Где приоритетным вектором становится развитие информационной личности и формирование информационной культуры личности. Данный процесс осуществляется на личностном уровне путем приобретения универсальных учебных действий, знаний, умений, навыков, развития специфических способностей, особых информационных личностных качеств, форм поведения и деятельности. Информационное поведение личности - целостная система взаимосвязанных реакций человека на контакт с информационной средой.

Массивный объем и доступность информации современности не заставляет сомневаться в степени информированности, осведомленности человека о явлениях действительности, вследствие чего неопределенности в ситуациях сводятся к нулю. Информированность – средство преломления

компетенций личности сквозь призму информационной социализации. Информационная социализация – результат развития культуры информационной деятельности. Отличием информационной деятельности от поведения является: целенаправленность, последовательность, параллельность процессов, действий направленных на результат. Она представлена совокупностью процессов сбора, обработки, хранения, поиска, использования информации.

Рассматривая информационные процессы, сквозь призму культурной составляющей, можно выделить следующее:

- сбор информации неразрывно связан с читательской и библиографической культурой личности (читательские навыки, активность, вдумчивость, заинтересованность работой, библиографическая культура при работе с картотекой, каталогами) и как следствие совершенствование мыслительной информационной деятельности;

- основа информационно-технологической культуры – библиографические методы деятельности (выделение параметров поиска, классификация, индексация, каталогизация) и как следствие успешная организация информационных массивов;

- логические методы обработки информации включают анализ литературного источника, критическое переосмысление полученных данных, акцентуализация значения информационных данных, тезисное их оформление и как следствие развитие системной мыслительной деятельности;

- передача информации охватывает акцентные параметры – необходимый объем (как следствие адекватное восприятие), адресность (как следствие четкость восприятия конкретным адресатом), временные рамки (своевременность и актуальность предоставленной информации);

- потребление информации – способность критически и компетентно использовать массивы информации качественно преломляя их через призму памяти дат, фактов, событий (и д.р.), мобильности восприятия и переключения мышления, внимания, эвристической смекалки и интуиции.

Степень осознания личной информационной потребности – составляющая информационной культуры – характеризует качественное состояние потребностей: сила мотивации, очертание границ, постоянство, ранжирование, личная и профессиональная значимость информационных потоков и массивов. Способность осуществлять поиск данных и применять в деятельности. Следует отметить, что информационная потребность и привычка получать информацию – принципиально разные категории, отличающиеся сопутствующим эмоциональным окрасом (яркость, разнообразие чувств при восприятии информации вызывают образование устойчивых функционирующих нервных связей).

Резюмируя выше сказанное можно выделить структурные компоненты информационной культуры личности: познавательный, содержательный (действенно-практический), коммуникативный (аксиологический) и рефлексивный (эмоциональный).

В условиях современной массированной информационной жизни важно противостоять формированию лишь эмоциональной привычки (зависимости) восприятия информации. Считаю необходимым и целесообразным проводить классные часы, уроки, беседы, тренинги по тематике «Информационная культура личности».

#### Список источников

1. ВСЛОВАРЕ. Экономический словарь. Философский словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vslovar.ru/slovo/filosofskii-slovar/informatzionnaja-kultura>.

2. Студенческая библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://studbooks.net/519829/kulturologiya/informatsionnaya\\_kultura\\_1ichnosti\\_opredelenie\\_struktura\\_komponenty\\_kontseptsiya\\_formirovaniya\\_informatsionnoy](http://studbooks.net/519829/kulturologiya/informatsionnaya_kultura_1ichnosti_opredelenie_struktura_komponenty_kontseptsiya_formirovaniya_informatsionnoy).

## **СОЦИАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СФЕРА КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Синаревская Дарья*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Соколова Л.С.*

Социальная сфера - это составляющая региональной эколого-социально-экономической системы, которая представляет собой совокупность объектов обслуживания населения. Зачастую понятие «социальная сфера» идентифицируют с понятиями «социальная инфраструктура», «сфера обслуживания», «сфера социального обеспечения».

Актуальность данной темы заключается в том, что в стране еще недостаточно полно на практике отражаются те социальные гарантии, о которых говорит Конституция.

Главной целью социальной сферы в долгосрочной перспективе является обеспечение устойчивого роста уровня и качества жизни населения и создание условий для развития человеческого потенциала.

Социальная сфера, как и любая социальная система, представляет собой весьма сложное образование: в ней имеются остатки прошлого, основы настоящего и зачатки будущего. Эти зачатки вступают в противоречие с основами настоящего, и в результате разрешения противоречия рождается новое, прогрессивное.

Обоснование направлений социально-экономического прогнозирования заключается в том, чтобы, с одной стороны, выяснить перспективы ближайшего или более отдаленного будущего в исследуемой области, руководствуясь реальными экономическими процессами, сформировать цели развития, а с другой – способствовать выработке оптимальных планов, опираясь на составленный прогноз и оценку принятого решения с позиций его последствий в прогнозируемом периоде.

Важное место среди отраслей социальной сферы занимает образование. Оно направлено на повышение качества работников, приумножение образованности, интеллектуальности, духовного потенциала общества. Образование играет существенную роль в повышении производительности труда. В начале XXI века для успешного социально-экономического развития общества требуется высококачественная рабочая сила, обладающая высоким уровнем образования, профессиональной подготовки. Высококвалифицированная рабочая сила обеспечивает объем валового национального продукта, рост качества продукции, экономное использование ресурсов [1].

Система среднего профессионального образования ДНР насчитывает 112 образовательных учреждений и 1 авиационно-спортивный клуб, в которых обучается 33,5 тыс. студентов.

Система высшего профессионального образования насчитывает 20 учреждений в которых получают высшее образование 67,3 тыс. студентов (бакалавры, специалисты, магистры) (рис. 1) [2].



Рис.1. Среднее и высшее профессиональное образование в ДНР, 2016 г.

В системе образования и науки ДНР функционируют 25 научно-исследовательских институтов, в том числе 7 академического уровня. Работает Высшая аттестационная комиссия при Министерстве образования и науки ДНР.

Финансирование бюджетных образовательных учреждений Донецкой Народной Республики производится из средств республиканского бюджета посредством механизма распределения этих ресурсов. Бюджет ДНР официально не публикуется. На сегодня наибольшую часть расходов бюджета (50%) составляют социальные выплаты, из них 25% направлены на оплату труда и начисления заработной платы работникам законодательной и исполнительной власти, а также зарплат в сфере науки, образования, здравоохранения, культуры и спорта [2].

Составной частью системы рыночного хозяйства является проблема прогнозирования и планирования развития социально-образовательной сферы, производить которые невозможно без финансовой поддержки. Для решения этого вопроса возможно применение систем образовательно-производственных кластеров – это совокупность образовательных учреждений всех уровней (школы, ПТУ, колледжи, вузы), с одной стороны, и промышленных предприятий, финансовых учреждений, организаций – с другой, объединённых постоянно действующими связями в рамках договоров о сотрудничестве, представляющая собой функционирующий и активно развивающийся комплекс по решению задачи формирования единого для ДНР экономического и политического пространства на основе подготовки высококвалифицированных специалистов для экономики ДНР.

#### Список источников

1. В. Подгорный о стратегии социального развития ДНР- URL: <http://dnrsovet.su/vladimir-podgornyj-o-strategii-sotsialnogo-razvitiya-dnr/>
2. Экономика ДНР: состояние, проблемы, перспективы - URL: <http://econri.org/download/monographs/2017/Economika-DNR.pdf>

## ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

*Синельникова Надежда*

*МОУ «Школа № 149 города Донецка»*

*Научный руководитель: Азарова Г.С.*

Современные параметры управления и его эволюция определяются многогранными процессами смены социально-экономической и политической систем. Они обострили внимание к вопросам управления, особенно государственного.

Значимость государства в экономической и социально-культурной сферах подтверждена историческим отечественным и зарубежным опытом.

Для более детального понимания значимости государственного управления следует вспомнить некоторые теоретические основы.

Государственное управление – это деятельность по реализации законодательных, исполнительных, судебных и иных властных полномочий государства в целях выполнения его организационно - регулирующих и служебных функций как в обществе в целом, так и в отдельных его частях.

Цель государственного управления заключается в создании оптимальных условий достижения определенного состояния общества и государства в соответствии с намеченными перспективами их развития.

Необходимость государственного управления вызвана теми же причинами, которые, по сути своей, породили и само государство. Более того, необходимость в государственном управлении — одна из причин, которая привела к появлению такой организационной формы, как государство с его специализированным аппаратом управления.



В условиях смены социально-экономической и политической системы актуальнейшей задачей официально признано если не формирование заново, то радикальное усовершенствование государственного управления. Данная проблема стала острой для Донецкой Народной республики и для других стран СНГ, где также не сразу была понята социальная ценность такого управления.

Четкое понимание принципов создания государственного управления имеет особую значимость в ситуации, когда со всех сторон провозглашаются идеи (зачастую сырые и напрочь оторванные от реальности) о том, как нужно строить новое государство. Следует отметить, что главная задача текущего момента состоит не в построении государства, а в социальном (экономическом и политическом) развитии общества, в процессе которого и формируется государство.

## **УГЛЕДОБЫВАЮЩАЯ ОТРАСЛЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ**

*Скляренко Алиса*

*ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Цумбек Е.В.*

Уголь является важнейшим источником электроэнергии, он является исходным технологическим сырьем для многих продуктов химической промышленности, каменноугольный кокс необходим для выплавки металла. Значительная доля угля в расходах на коммунально-бытовые нужды. Угольная промышленность снабжает топливом железнодорожный и водный транспорт. В настоящее время добыча угля подземным способом – это один из базовых видов производственной деятельности в Республике.

На территории ДНР расположены 37 действующих шахт (технических единиц), в т.ч. две шахты негосударственной формы собственности и 35 шахт – государственной (в т.ч. одна шахта в аренде).

Разработку и реализацию государственной политики, а также нормативно-правовое регулирование в сфере топливно-энергетического комплекса, в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности, в сфере теплоснабжения в части производства тепловой энергии в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии в Республике осуществляет Министерство угля и энергетики Донецкой Народной Республики.

Целью исследований является изучение состояния угледобывающей отрасли Донецкой Народной Республики, определение проблем и перспектив её развития.

В ходе исследований использованы данные официальной статистики Донецкой Народной Республики, официального сайта министерства угля и энергетики Донецкой Народной Республики.

Военные действия на Донбассе привели к резкому сокращению промышленного производства ДНР по отношению к предыдущему периоду.

Все экономические показатели стремительно падали, были разрушены некоторые производственные активы, существенно повреждена инфраструктура. Под обстрелы неоднократно попадали шахты «Щегловская-Глубокая», «им. А.Ф. Засядько», «им. А.А. Скочинского», «им. Челюскинцев», «им. Е.Т. Абакумова», «Лидиевка». Часть шахт была остановлена из-за вопросов безопасности, еще часть прекратила деятельность из-за прекращения энергоснабжения, что привело к угрозе затопления подземными водами.

Шахты, сохранившие добычу, были вынуждены складировать добытый уголь, так как железнодорожные пути разрушены или заблокированы. Усиленная экономическая блокада привела к профициту угля в Донецкой Народной Республике. В начале 2017 года было заблокировано железнодорожное сообщение на участках Горское – Золотое (ЛНР) и Светланово вблизи города Первомайска, ж/д участок (ДНР), перегон Ясиноватая – Скотоватая (ДНР).

При этом Министерство угля и энергетики совместно с руководством Республики ведёт работу по финансовой сбалансированности предприятий углепрома и их переориентации на российский рынок.

Приоритетным направлением работы руководства Республики является модернизация и диверсификация экономики как фундамента устойчивого экономического роста. Ведётся активная работа над повышением уровня эффективности и экономической отдачи топливно-энергетического и добывающего секторов экономики.

К 2020 году в ДНР согласно графика остановки подземных водоотливов нерентабельных шахт планируется ликвидировать 10 шахт. Это рудники Горловки, Углегорска, Енакиево. График утвержден Министром угля и энергетики ДНР Э.И. Голенко, заместителем председателя Совета Министров А.Ю Тимофеевым и главой ДНР А.В. Захарченко. Министерство планирует таким образом сэкономить до 1 млрд. рос рублей в год. Общая сумма на производственные затраты по ликвидации шахт составит около 10 млрд. рос. рублей. Сумма приведена без учета затрат по социальной защите трудящихся, задолженности по заработной плате и регрессным искам. Также остро стоит вопрос об экологической безопасности ликвидации шахт.

Более 15000 человек остаются без работы. Министерством угля и энергетики ДНР разработана программа трудоустройства горняков, лишившихся рабочих мест. В результате ликвидации шахт «Красный Профинтерн», «Александр-Запад», «Красный Октябрь» и «Юный Коммунар» планируется увольнение 674 горняков.

В рамках программы трудоустройства шахтерам предложено более 1000 вакансий на шахтах ГП «ДУЭК», ГП «Макеевуголь» и ГП «Торезатрацит». Так, последние готовы принять на работу 677 человек. Актуальны вакансии диспетчер, преподаватель горных дисциплин, энергетик, водитель, механик. Планируется организация подвоза шахтеров на предприятия угольной отрасли в других городах.

Восстановление объемов производства угольной отрасли, в сравнении с другими отраслями, происходит наиболее динамично. С 2016 года было

открыто одиннадцать новых лав, на шахтоуправлении «Волынское» и шахтах «Прогресс», «Комсомолец Донбасса», «им. С.М. Кирова», «им. А.Ф. Засядько», «Заря», «Шахтерская-Глубокая», «им. М.И. Калинина» и другие.

«Если говорить об экономическом значении открытия лавы, то оно больше связано с политическими событиями. В условиях войны, когда не прекращаются боевые действия, мы открываем новые лавы – это показатель того, что государство строится и развивается. Новые лавы – это уголь, электроэнергия, зарплата, пополнение бюджета, стипендии» – подчеркнул А.В. Захарченко.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Смажельюк Валерия*

*МОУ «Средняя школа №72 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Лыхач Н.С.*

Население - главная производительная сила общества, т. е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит в известной мере, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах.

Размещенное на территории Донбасса население не однородно по составу, оно различается по соотношению численности мужчин и женщин в целом и по возрастным группам, по демографическому составу. Особенно существенны эти различия в городской и сельской местности. Изучение демографической структуры населения позволяет установить возможную численность на перспективу и определить ее сдвиги. В регионе в последние годы снизилась рождаемость, увеличился уровень смертности, происходит миграционный отток, что существенно влияет на изменение численности, количественный и качественный состав населения.

Таким образом, комплексное изучение демографических основ населения в региональном аспекте является основой наиболее правильного решения проблем занятости населения и качества его жизни, поскольку оно предполагает анализ состава населения по полу, возрасту, особенностей движения населения за счет естественного прироста и миграции.

Безработица - такое положение в экономике, при котором часть трудоспособного населения становится относительно избыточной. Это выражается несоответствием между спросом на рабочую силу и ее предложением. На предложение труда могут действовать такие факторы, как падение уровня жизни в результате инфляции, появление альтернативных источников дохода у определенной части населения, естественные темпы

прироста трудовых ресурсов, миграция населения, демографическая и социальная политика государства.

Поиск работы для десятков тысяч жителей Донбасса является жизненно важной задачей. Боевые действия, приведшие к существенному сокращению экономики, стали причиной массовой безработицы, которая охватила все классы общества. Однако, многие старые предприятия закрыты, а оставшиеся не имеют возможности продолжать свою работу в полную силу, что приводит к существенному дисбалансу на рынке труда, порождая длинный перечень деструктивных социальных явлений.

Для Донбасса характерны почти все виды безработицы – фрикционная, технологическая, структурная, конверсионная, экономическая, циклическая, молодежная и др.

Необходим тщательный анализ процессов, которые сегодня протекают на рынке труда Донбасса, что позволит определить, какие вакансии в Донецком регионе ещё существуют и где люди могут найти себе работу. Это важно также ещё и по причине того, что довоенный человеческий потенциал Донбасса был одним из крупнейших на постсоветском пространстве. В СССР Донбасс называли «кузницей кадров». Мощная промышленность, высокая плотность населения, густая сеть школ, техникумов, институтов и университетов делала Донецкий регион крупнейшим интеллектуальным центром, где можно было найти специалистов любого профиля и квалификации.

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов. Важнейшие из них: обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства; изыскание и использование внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов для создания и развития новых отраслей обрабатывающей промышленности, завершающих формирование территориально-производственной сферы; решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождением рабочей силы из отраслей промышленности, повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства.

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

Значительные потери рабочего времени в отраслях хозяйства Донбасса вызываются текучестью рабочей силы. Уровень текучести рабочей силы в различных отраслях промышленности неодинаков. Наиболее высок он в промышленности строительных материалов, в отраслях легкой и пищевой

промышленности, что в значительной степени объясняется сложившимися условиями и уровнем оплаты труда.

Одна из наиболее злободневных проблем – смертность в трудоспособном возрасте. Подавляющее большинство умерших в этом возрасте – мужчины, их смертность в 4,5 раз выше, чем у женщин.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ**

*Сорокин Александр*

*МОУ «Школа № 63 города Донецка»*

*Научный руководитель: Пархоменко С.Н.*

Настоящим и будущим современным человека является мир информационного общества.

Важнейшей его характеристикой можно назвать следующие:

- информация – это главная движущая сила общества;
- создание, обновление и внедрение производственных, социальных, образовательных, медицинских и других технологий опережает смену поколений и их развитие;
- постоянное самообразование и повышение профессионального уровня становятся условием успеха формирования и развития личности;
- современная жизнь человека зависит от большого количества факторов.

Современные информационные технологии открывают для общества широкие возможности доступа к информации, позволяют реализовать свои возможности и улучшить уровень жизни как себя, так и общества в целом.

Большие потоки информации приводят к риску того, что необходимая информация не будет найдена в сжатые сроки, потеряна или не сохранена. В таких условиях человеку всё труднее становится ориентироваться, получать и обрабатывать нужную информацию.

Именно поэтому во всём мире возникает необходимость подготовки людей к новым условиям жизни и деятельности в высоко информационной среде, эффективно использовать возможности, уметь защищаться от отрицательных воздействий. Развитие научно-технического прогресса вобрало в себя знания наук, которые стали основанием для реализации новых подходов в работе с информацией, дающих новые решения проблемы информационного кризиса.

Устойчивый интерес к проблеме информационной культуры сохраняется в современном обществе уже долгое время. Это помогает ускоренному развитию науки в сфере информационной культуры. Основная сущность информационной культуры личности основывается на разъяснении принципов организации информационного формирования общества.

Информационная культура личности - это одна из основополагающих частей культуры человека. Она является совокупностью информационного миропонимания и системы знаний, обеспечивающих самостоятельную деятельность по удовлетворению личностных информационных потребностей с применением традиционных и новых информационных технологий.

Отдельное место в понятии «информационная культура личности» занимает информационное миропонимание. Это взгляды человека на мир информации и его место в нем. На общечеловеческие ценности, убеждения и принципы познания. В 21 веке информация неотрывно связана с образом жизни человека и общества и определяется успешностью подготовки ориентирования в информационной среде.

Проводится информационная деятельность, где представлены научные работы и разработки по проблемам информационной культуры личности. На научно-практических конференциях, посвященных проблемам подготовки человека к жизни в информационном обществе, обсуждаются главные проблемы развития информационного общества, проводится знакомство с новыми теориями и технологиями, происходит обмен опытом.

Формирование информационной культуры личности должно проходить в соответствии с провозглашенными ЮНЕСКО базовыми принципами общества знаний.

1. Всеобщий доступ к информации.
2. Равный доступ к качественному образованию.
3. Уважение культурного многообразия.
4. Свобода выражения мнений.

Каковы же перспективы дальнейших исследований формирования информационной культуры личности.

Для успешного решения этой проблемы в мировом масштабе необходимы:

- организация исследований, результатом которых должны стать общая терминология, международные критерии оценки и стандарты, ориентированные на разносторонние категории потребителей информации;
- создание средств обучения основам информационной культуры личности: руководств, пособий, рекомендаций, методических материалов самых разных формах;
- привлечение общественного внимания к проблеме информационной культуры личности (от простого гражданина до главы государства), проведение международных мероприятий;
- повышение признания развития информационной культуры как неотъемлемого условия подготовки граждан к жизни в информационном обществе;
- обмен опытом и продвижение мероприятий по повышению информационной культуры граждан в разных странах.

#### Список источников

1. Основы информационной культуры личности: комплекс рабочих учебных программ дисциплины / Кемеров. гос. ун-т культуры и искусств; науч. ред. Н. И. Гендина. — Кемерово: Кемеров. гос. ун-т культуры и искусств, 2012. — 377 с..

2. Концепция формирования информационной культуры личности. URL: <http://nii.kemguki.ru/razrabotki/razrabotki-fikl/99-2010-09-27-02-48-37>

## ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ПРОЦЕССЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Сосоенко Илья*

*МОУ “Гимназия №70 города Донецка”*

*Научный руководитель: Костина Т.В.*

Отметим, что государство напрямую зависит от общества, и наоборот. Без взаимопомощи, взаимопонимания общество не сможет построить государство, а государство не сможет править обществом. Главной проблемой демократического государства является проблема гармонизации интересов государства и человека. Любая диспропорция или трудность в развитии общества становится политической проблемой, если ее решение затрагивает интересы многих людей и зависит от волевого решения власти. Вышесказанное обусловило актуальность и предопределило выбор темы курсовой работы. Ее основная цель заключается в выявлении граней взаимодействия государства и общества.

Государственное управление осуществляется в системе взаимообратных связей «человек - общество - государство – человек». Изучение проблем взаимодействия социума и государства значимо, прежде всего, с точки зрения осмысления механизма осуществления государственной власти и управления. Органы государственного управления как иерархическая управляющая система, должны определять и реализовывать общие для всех управляемых объектов цели, концентрировать общие ресурсы системы на их достижение.

Социальный механизм государственного управления предполагает налаживание организованного взаимодействия людей, их сообществ, социальных групп, понимание приоритета всеобщих интересов и целей над меркантильными и необходимости соблюдения взаимных обязательств и ответственности.

Исследование социального механизма его формирования и реализации объясняется тем, что именно в нем заключены и находят выражение закономерности общественной жизнедеятельности, условия и факторы функционирования и развития общества. Социальный механизм осуществления государственного управления, аккумулирующий интересы и потребности общества с целью выбора оптимальных средств и методов их реализации, может быть выражен через следующую опосредованную государством единую цепь: потребности - интересы – противоречия - цели - воля - мотивы (установки) - стимулы — решения - действия - результаты.

Именно в такой последовательно взаимосвязанной и логически соединенной цепи общественных элементов происходит формирование и реализация государственного управления. Под социальным механизмом осуществления государственного управления можно подразумевать закономерную взаимосвязь социальных явлений, действий и событий, в результате которых происходит организующе-властное согласование общественных волеизъявлений, учет всеобщих интересов, определение целей, разработка и принятие решений, а также их реализация с помощью имеющихся у государства ресурсов (власти, аппарата, методов, средств).

Одним из важнейших институтов государственного управления, которое всегда связано с обществом и отражает его запросы, является система представительства интересов. С ее помощью происходит коррекция государственных решений, учитывающих интересы тех, кого они затрагивают. В целом она сориентирована на соблюдение баланса интересов, имеющих в обществе.

Основными объектами воздействия института представительства в системе государственного управления являются органы государственной власти. Субъектом государственного управления может выступать как отдельный человек, так и общности людей, такие как властно-политическая элита и бюрократия, непосредственно представляющие в управленческих отношениях различные группы и организации.

В процессе осуществления государственного управления происходит реализация интересов, прежде всего тех сил, которые: а) принимают решения; б) влияют на них; в) выполняют их.

Важно отметить связь и отличие двух видов представительства: в одном оно реализуется через участие индивида в политической жизни, а в другом - посредством деятельности специально созданных для достижения определенных интересов групп. Оба вида тесно взаимосвязаны и только в своей совокупности решают проблему адекватного взаимодействия общества и государства. Одним из ключевых механизмов формирования связи «человек - общество — государство — человек» является политическое представительство, позволяющее обществу удерживаться в состоянии необходимого равновесия и учитывающее его публичные интересы.

Не менее значимо функциональное представительство, с помощью которого учитываются частные интересы. Механизм учета частных интересов при реализации публичной власти охватывает потребности людей как в государственной, так и в негосударственной (частнопредпринимательской) сферах.

Необходимо отметить, что современные подходы к демократии подчеркивают особое значение общественного мнения при проведении государственной политики, многие ученые и политики отмечают, что общественное мнение формируется посредством неограниченной дискуссии по предметам общего интереса.

Публичная политика является средством, позволяющим государству достичь определенных целей в конкретной области, используя правовые, экономические, административные и иные методы и средства воздействия, опираясь на ресурсы, имеющиеся в его распоряжении.

Исследования публичной политики и демократии за последние три десятилетия показали, что при всех возможных детерминантах или факторах выбора политического курса существует тесная зависимость между политическим режимом и ориентацией государства на удовлетворение общественных потребностей.

Без государственной воли демократия невозможна!



## МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Софиева Арина*

*МОУ «Школа №13 города Донецка»*

*Научный руководитель: Вербицкая С.Н.*

Каждое предприятие располагает конкретными факторами производства и по-разному согласовывает их. Также, каждая организация специализируется на производстве определенного товара или услуги. Соединение факторов производства в процессе создания товара завершается выпуском готовой продукции, то есть производственные процессы в рамках предприятия приобретают завершенность конечного результата. Следовательно, предприятие - образование слаженной, скооперированной работы рабочих кадров, чтобы произвести продукцию, которую рынок сможет экономически признать. Предприятие создано решать главную проблему экономики – производство продукции на большие массы людей, при этом затрачивая наименьшее количество средств для изготовления этой продукции.

В компании существует иерархия сотрудников, правильность осуществления работы которых зависит от субъекта менеджмента, менеджера – человека, занимающегося управлением структурных звеньев и обладающего полномочиями, влияющими на увеличение дохода предприятия. «Менеджеры – социальная прослойка в современном капиталистическом обществе, наемные профессиональные управляющие». В сущности, менеджмент объединяет функции, которые являются составными процесса управления: планирование, организация, мотивация, контроль.

В условиях рыночной конкуренции грамотный менеджмент крайне важен, ведь эффективность менеджмента прямо пропорциональна успеху компании, так как правильное распределение организационных ресурсов напрямую влияет на целостность предприятия.

Организация должна применять подходящие методы оценки эффективности системы менеджмента или мониторинга и, где это целесообразно, измерения процессов самой системы менеджмента. Эти методы обязаны демонстрировать способность процессов достигать запланированных результатов. Если запланированных результатов не достигнуто, то принимаются корректирующие действия для обеспечения соответствия продукции, когда это необходимо. Результативность процессов определяется при помощи показателей (целей) процесса, которые свидетельствуют, что при выполнении процесса достигаются ожидаемые результаты. Цели процесса определяются на этапе их разработки.

Грамотный менеджмент устанавливает совокупность методов, средств, действий, направленных на достижение поставленных целей организации, включающих оценивание состояние финансовых и трудовых ресурсов фирмы.

Организация в менеджменте необходима. Компетентность, энергия, воля дают реальные возможности влиять на объект, управлять из любой точки. Используя главный аспект в организации, которым является распределение полномочий по звеньям производства, менеджер, тем самым, обеспечивает эффективное сотрудничество между работниками. Менеджеры должны брать

на себя ответственность за выполнение обязанностей сотрудников, стремиться реализовать интересы других людей. Сила менеджера состоит в его команде. Руководитель всегда держится за своего подчиненного, принимает его идеи, идет навстречу его желаниям.

В работе с персоналом значительной долей является мотивация. Менеджмент организует работу для рабочих кадров, учитывая потребности личности и специальный подход к психологии сотрудника, разрабатывает методы удовлетворения индивидуальных потребностей своих подчиненных, будь то физиологические потребности, социальные или необходимость в самовыражении. Способов стимулировать работника невероятное количество, начиная от повышения заработной платы и дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, заканчивая непредсказуемыми поощрениями, которые благотворно воздействуют на увеличение авторитета сотрудника и дают положительную оценку со стороны коллег.

Немаловажным фактором в правильном менеджменте является умение учиться у каждого. Необходимо не только выражать себя в труде, достигать результатов, но и познавать новые вещи, расширять свой кругозор, наблюдать и анализировать. Не существует людей, у которых нечему учиться. Большую роль играет постановка целей. Без этого нельзя стать успешным менеджером в компании. Адольф Дасслер, немецкий предприниматель, создатель бренда Adidas, начинал с маленькой мастерской, решив обувать и производить одежду для потребителя, которая вскоре становится очень известной.

Менеджмент осуществляет развитие организации, адаптирует ее к изменениям в деловом мире. С одной стороны, сама эффективность менеджмента зависит от деятельности рабочего звена. Но с другой стороны, работа сотрудников определяется концептуальным мышлением менеджера и его квалификации. Можно сказать, что менеджмент современной организации есть непрерывная взаимосвязь между работниками и самим руководителем в условиях экономической нестабильности рынка.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Спасских Никита*

*МОУ «Школа №29 им. Масловского В.Н. города Донецка»*

*Научный руководитель: Панютова С.А.*

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от неё зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса. Для того чтобы руководить рабочим коллективом без конфликтов, прежде всего, нужно знать, что такое мотивация.

Мотивация — это способ создания у работника желания повышения качества работы. Основные методы мотивации персонала делятся на

материальные и нематериальные.

С целью повышения мотивации сотрудников стоит ввести систему штрафов и поощрений. Система штрафов создаёт градус ответственности за свою работу. За совершение грубых ошибок и получение не удовлетворительного результата, сотрудника штрафуют, что мотивирует его улучшать качество своей работы. Система поощрений жемотивирует сотрудника на улучшения качества работы с целью получения вознаграждения. Важна и атмосфера в рабочем коллективе. Следует знать, любому коллективу легче справиться с поставленной задачей, если он дружен.

Обстановка также, как и в случае с рабочим коллективом, играет не последнюю роль в качестве выполненной работы. Любому работнику будет тяжело выполнять свою работу в гнетущей обстановке. Согласно положениям трудового права, по степени вредности и опасности трудовую среду разделяют на четыре основных класса: оптимальную, допустимую, вредную, опасную. Исходя из этого следует, что рабочая обстановка не должна быть ниже допустимых норм. Есть множество людей заинтересованных в росте их социального статуса, поскольку он показывает его положение в обществе. Каждый работник должен иметь равные шансы на карьерный рост. Конкуренция между работниками повысит производительность их труда, а также будет значительно повышать их опыт работы.

Руководитель должен внушать своим подчиненным доверие и уважение, чтобы они могли равняться на него. Чтобы достигнуть подобного взаимодействия между руководителем и подчиненными, важно личное общение с каждым из подчиненных; похвалы; вовлечение своих работников в дела компании (это увеличит их вовлеченность в рабочий процесс). Все это способно повысить доверие между работником и подчиненным, ведь руководитель такой же человек, как и остальные члены рабочего коллектива, и уважение к нему должно проявляться не только как к вышестоящему руководству, но и как к человеку, на чьих плечах лежит большая ответственность.

Одной из главнейших проблем отсутствия мотивации является проблема занятости населения. Человек всю жизнь стремился попасть в ту или иную сферу деятельности, однако в силу разных обстоятельств вынужден работать в другой. Это заметно снижает качество работы, а также интерес к жизни компании. Чтобы решить данную проблему, стоит убедиться в компетентности работника, после чего решить, принимать его или нет. На сегодняшний день, множество предприятий совершают эту ошибку, и закрывать глаза на эту проблему нельзя.

Следующая проблема, это оплата труда. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. После того, как работники осознают эту проблему, они стараются прилагать меньше усилий, что влечет уменьшение качества труда и его продукции. Как решить данную проблему? Есть несколько способов, на мой взгляд, мотивации и стимулирования труда:

- 1) Меры по защите доходов населения от инфляционных процессов: индексация зарплаты с учетом инфляции или по курсу валют;
- 2) Поддержка тех специальностей, которые будут востребованы рынком;
- 3) Понижение налогов трудящихся, получающих низкие зарплаты, повышение налогов у граждан с высокой заработной платой.

## **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ ДОНБАССА**

*Старцев Платон*

*МОУ «Школа №13 города Донецка»*

*Научный руководитель: Вербицкая С.Н.*

Население - главная производительная сила общества, т. е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит в известной мере, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах. Размещенное на территории Донбасса население не однородно по составу, оно различается по соотношению численности мужчин и женщин в целом и по возрастным группам, по демографическому составу. Особенно существенны эти различия в городской и сельской местности. Изучение демографической структуры населения позволяет установить возможную численность на перспективу и определить ее сдвиги. В регионе в последние годы снизилась рождаемость, увеличился уровень смертности, происходит миграционный отток, что существенно влияет на изменение численности, количественный и качественный состав населения.

В Донбассе наблюдается естественная и механическая убыль населения-депопуляция. В настоящее время в нестабильном экономическом положении области, с трудными социальными условиями жизни вызванными военным конфликтом, наблюдается увеличение детской смертности (КДС-12 на 1 тыс. рожденных). Увеличилось число разводов, которые объясняются необходимым выездам к близким или родным (мужа или жены) что приводит к разногласию в семье и расставанию. В связи с этими событиями и выездом экономически-активного населения в другие регионы, произошло старение населения.

В половой структуре населения женщины количественно преобладают. Так, на 1000 женщин приходится 846 мужчин. На фоне непростых для данной ситуации социально-экономических условий жизни, сложной остается демографическая ситуация.

Воспроизводство населения - совокупность процессов рождаемости, смертности и естественного прироста, которые обеспечивают непрерывное возобновление и смену людских поколений. За последние годы численность населения региона имеет тенденцию к уменьшению. Основной причиной является его низкий прирост. Показатель рождаемости по отдельным

возрастным группам женщин подвержен значительным колебаниям. На матерей в возрасте от 20 до 40 лет приходится около 88% новорожденных. Наибольшая рождаемость наблюдается у 20-29-летних женщин. Низкие показатели рождаемости и рост показателей смертности свидетельствуют о неблагоприятной демографической ситуации в Донбассе, объясняющиеся продолжительностью затяжного военного конфликта.

Число умерших превысило число родившихся в 2 раза. Проблема выживания в современный период связана, прежде всего, с двумя негативными демографическими процессами – старением и депопуляцией населения. Старение народа – нарастание в нем существенного веса старших поколений, по сравнению со средним и более молодыми. Если эта часть людей в возрасте более 60 лет превышает 10%, то нация принадлежит к стареющей.

Существенными являются ряд причин, в числе которых тяжелое экономическое положение, связанное с непрекращаемыми военными действиями, экономической блокадой региона, разрушенными промышленными предприятиями требующими длительного восстановления.

Выводы. Внедрение методов регулирования рабочей силы будет способствовать выявлению и использованию внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов труда, ускорению роста и повышению эффективности общественного производства. Несмотря на сложную демографическую ситуацию, Донбасс располагает достаточно мощным трудовым потенциалом. Главное сегодня – это его рациональное использование, возможное только в условиях мира.

## **ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И МОЛОДЕЖИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Танковский Кирилл*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*Научный руководитель: Горбатова Н. А.*

На сегодняшний день для нашей молодой республики актуальной и приоритетной задачей является установление связи между государственным аппаратом и такой прослойкой общества, как молодежь. По своей природе молодежь является переходной социальной группой, поэтому государству необходимо проводить мониторинг и осуществлять контроль интересов молодого поколения, которое в недалёком будущем будет принимать участие в управлении государством.

Целями исследования являются:

- изучение проблемы взаимодействия институтов государства и молодежной среды в Донецкой Народной Республике;
- определение конкретных шагов коммуникации представителей государства с одной стороны и молодого поколения – с другой;
- выработать перечень конкретных шагов и предложений по улучшению связи между государством и молодежью.

Современный этап взаимодействия власти и молодых людей характеризуется наличием следующих проблем:

- 1) растущая глобализация и конкуренция: нужно чтобы каждый человек был успешен и получал необходимые ресурсы для своего развития.
- 2) растущее культурное многообразие: надо искать способы повышения толерантности и позитивной социализации молодых людей.
- 3) недостаточная включенность в работу социальных и политических институтов.

На современном этапе развития коммуникаций следует выделить следующие формы их проявления:

- 1) представление интересов молодежи в органах власти;
- 2) подготовка молодых кадров;
- 3) проведение социально-значимых мероприятий;
- 4) просветительская деятельность.

Одним из важных показателей политической активности молодежи является готовность лично участвовать в политической деятельности. Однако, социальная активность не определяется только политической активностью. В жизни между политическими выборами у молодежи существует огромный простор для реализации своих общественных и личных амбиций.

Ответственность за молодежную государственную политику возложена на Министерство молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики. Данное профильное министерство занимается нормативным правовым регулированием, контролем и надзором, отраслевым или межотраслевым управлением в сфере молодежной политики, организацией и проведением различного рода мероприятий, направленных на реализацию потенциала и таланта молодёжи. Несмотря на большое количество шагов, предпринятых в этом направлении, проблема коммуникации не решена окончательно.

В настоящее время сформировались две тенденции развития взаимоотношений власти и молодежи. С одной стороны, это интеграция в политическую систему молодежных общественных и политических организаций. Примером является общественная организация «Молодая Республика». С другой стороны, это исключение из процесса принятия и реализации управленческих решений тех молодежных организаций, которые не включены в политическую систему и осуществляют относительно независимую от власти деятельность.

В целом в системе государственного управления в настоящий момент отсутствует актуальная и достоверная информация о возможностях и потребностях молодежи, что приводит к невозможности принятия обоснованных управленческих решений, необходимых и востребованных молодыми людьми.

Решение этой системной проблемы в настоящий момент возможно только при условии наличия координации деятельности различных ведомств. При этом одним из ключевых инструментов решения проблемы должно стать широкомасштабное внедрение современных информационно-

коммуникационных технологий, которые позволяют установить взаимодействие со всеми представителями органов власти и молодежи.

Для достижения поставленных стратегических задач на уровне государства должны быть организованы:

- 1) мероприятия, стимулирующие увеличение численности молодежи, направленные на повышение рождаемости, обеспечение экономической занятости молодежи;
- 2) мероприятия, направленные на технологическую модернизацию экономики страны в целях создания благоприятных условий для осознания молодежью своих жизненных целей и предлагаемых обществом перспектив;
- 3) мероприятия, стимулирующие молодежь к здоровому образу жизни.

Обобщая все вышеизложенное, можно отметить, что в настоящее время в нашей республике представители государственной власти активно предпринимают попытки установления контакта как с молодежью в целом, так и с отдельными представителями этой социальной группы. По нашему мнению, необходима так называемая «обратная связь». Люди должны знать, что власть прислушивается к ним и делает все, чтобы улучшить условия жизни в соответствии с реалиями. С учётом военной обстановки, достичь этого можно с помощью проведения различных форумов, массовых культурных мероприятий, патриотического воспитания и обширного диалога. Демократическая власть в республике должна быть открыта, и вселять доверие народу и молодёжи.

## **МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Тарасенко Анастасия*

*ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»*

*Научный руководитель: Багатюк И.В.*

Кризисная ситуация в экономике грозит предприятию не только финансовыми проблемами и потерей позиций на рынке, но и потерей квалифицированных кадров, без которых преодолеть кризис становится трудно. Мотивация персонала в условиях кризиса требует изменений, как и в системе материального, так и нематериального стимулирования. Материальное вознаграждение имеет решающее значение в трудовой мотивации, причем его содержание для работника не исчерпывается только компенсацией затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником при достижении целей организации. Денежное вознаграждение, точнее, формы ее получения, а также относительные и абсолютные размеры воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, прямо говорят о его социальном статусе.

В условиях кризиса внутренняя мотивация сотрудников претерпит существенных изменений. В этой ситуации материальное стимулирование работников должно строиться в соответствии со следующими принципами:

1. При сокращении фиксированной части дохода давать возможность зарабатывать за счет достижений определенных нужных компании результатов.

2. Доведение до сведения всех работников, их личные цели должны быть связаны с целями бизнеса.

3. Разъяснение работникам, каким образом формируется их доход, за что они теперь получают вознаграждение.

4. Регулярный контроль достижения работниками поставленных целей в виде отчетов, общих «пятиминуток», совещаний и др. В целом система материального стимулирования должна стимулировать работников на выполнение целей, поставленных руководством компании. Систему мотивации персонала нельзя назвать эффективной, если она основана только на действия материальных факторов (таких как зарплата, премии, бонусы) и не включает нематериальные мотивы.

На сегодня существуют различные методы нематериальной мотивации: доски и книги почета, гимны и флаги, конкурсы и переходящие кубки, памятные знаки, рейтинги, ротация, корпоративные мероприятия и т. д. Достаточно известны и психологические правила эффективной мотивации: уважение личности, искренность в похвале, реалистичность целей, обратная связь, возможности для роста, поощрение групповой работы и сотрудничества и т.д. Выбор инструментов и правил здесь во многом определяется организационной культурой компании, ее размерами, характером бизнеса, стадией жизненного цикла. В условиях кризиса важнейшим инструментом нематериальной мотивации персонала является корпоративная культура. Важной составляющей корпоративной культуры компании есть миссия компании, представляющей собой цель высокого уровня обобщения, согласованная с ценностями организации, отвечает на вопрос: зачем нужна людям эта организация?

Формулировка миссии организации - это процесс коллективный. Включая персонал в обсуждение таких серьезных вопросов, руководство, с одной стороны, получает цель, действительно согласованную с ценностями организации, а с другой - повышает мотивацию персонала. Людям важно то, что к ним прислушиваются. В условиях кризисной ситуации руководству компании не следует полностью отказываться от корпоративных мероприятий. Так как уже само словосочетание «корпоратив» вызывает теплые эмоции у всех работников. День рождения компании, 8 марта и др. важные праздники для сотрудников. Просто нужно сделать их более экономными по расходам. Отлично сработает, если идеи этих корпоративных мероприятий придумают сами сотрудники. Существует такое понятие, как team building (командообразование) - сплочение коллектива с помощью совместных поездок в дома отдыха или в санатории, участие в экскурсиях и совместные мероприятия. Презентации и другие акции, направленные на демонстрацию успехов фирмы, также должны проходить с участием членов коллектива для формирования у них чувства причастности к общему делу.

Кроме этого, нельзя забывать о таком достаточно эффективный метод нематериальной мотивации, как поощрение от руководства. Один из самых



легких и эффективных способов поощрения работников без денежных затрат - публичное выражение признательности за их усилия. Оно может быть осуществлено в различных формах, в том числе посредством издания буклетов о компании с размещением фотографий лучших сотрудников компании; размещение рекомендательных писем клиентов на специальном информационном стенде компании, где все сотрудники имеют возможность их видеть; объявления достижений работника на общем собрании, а также путем рассылки поздравительных сообщений за отличную работу по электронной почте (с копиями для всех остальных работников отдела или организации). Эти методы не требуют больших денежных затрат, они легкие и очень эффективны. Всегда можно найти, за что хвалить человека. Главное - делать это искренне. Есть золотое правило руководителя: ругать наедине, а хвалить - при всех. Похвала при всех будет в несколько раз больший эффект, чем скупое и тихое «молодец». А вот осуждение в присутствии других лиц может сильно обидеть человека.

В ситуации кризиса люди как никогда нуждаются в определенности и уверенности в том, что руководство имеет план действий. Важно разъяснить, в связи, с чем эти меры приняты, дальнейшие перспективы компании. Плохая осведомленность работников о том, что происходит в организации, о перспективе решения важнейших проблем, затрагивающих их интересы, не только ухудшает психологический климат в организации, снижает уровень их доверия к руководству, но и самым негативным образом влияет на трудовую мотивацию персонала. К сожалению, у многих работников никогда не спрашивают их мнения, а если и спрашивают, то это мнение сразу же отбрасывается. Регулярное информирование коллектива о том, что антикризисные меры и совместная работа приносят результат, мотивирует людей на преодоление сложностей.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Тарасова Руслана*

*ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»*

*Научные руководители: Приймак Н.Г., Малыгина Е.А.*

Многие современные организации в последнее время стали перенимать зарубежный опыт управления персоналом. Данный процесс можно назвать интернационализацией в сфере современного менеджмента. Такая организация работы с сотрудниками предполагает создание всевозможных моделей на предприятиях, а также применение системного подхода для рационального использования трудовых ресурсов.

Американский опыт управления персоналом предполагает наем только соответствующих предполагаемой должности работников, то есть выбор осуществляется согласно такому важному критерию, как квалификация кандидата и его профессиональные качества. Главная особенность данной системы заключается в том, что специалист, выполняя свои обязанности,

должен привести компанию к высоким результатам, то есть увеличить ее эффективность. Основными критериями при отборе в данном случае считаются: наличие соответствующего образования; прошлый опыт работы в аналогичной сфере; совместимость сотрудника с предполагаемой должностью с психологической стороны; способность эффективно работать среди прочих сотрудников; узкая специализация кандидата. Кадровики в США больше всего обращают внимание на личные ценности каждого соискателя и результаты, которые могут быть получены от его деятельности. Основу всего механизма составляют индивидуальные показатели, индивидуальная ответственность, а также установка конкретных краткосрочных целей, осуществляемых в количественном выражении.

Для зарубежного опыта управления персоналом в Японии характерны противоположные признаки. Здесь менеджеры смотрят в первую очередь на самого потенциального работника, внимательно изучая все его отрицательные и положительные стороны. Только после этого осуществляется подбор соответствующей должности для соискателя. Основные характерные черты японской модели заключаются в следующем: личные и профессиональные качества кандидата, его образование – важнейшие данные для работодателя; перспектива на длительную работу в принимающей организации; соответствие оплаты за выполненные обязанности с периодом деятельности, с возрастом, образованием и эффективностью труда; каждый член коллектива может принимать участие в профсоюзах, находящихся внутри компании.

Немецкая (или германская) модель управления очень схожа с японской, поэтому иногда ее называют японо-германской. Однако определенные различия между ними все-таки есть. Основателем германской модели корпоративного управления считается социолог, ученый и экономист, живший в начале XX века, Маркс Вебер. Вскоре она получила распространение в Германии, Австрии, Швейцарии и других западных странах, оставаясь актуальной и в наше время. Немецкая (или германская) модель управления характеризуется следующими чертами: согласие между сотрудниками и управленческим составом; долгосрочное сотрудничество; стимулирование профессиональной подготовки. Профессиональная подготовка (и ее качество) является в Германии чрезвычайно важной. Особое внимание уделяется техническому и инженерному обучению, которое считается одним из лучших в Европе. Система образования обеспечивает необходимую учебную подготовку молодым людям в возрасте от 16 до 21 года. Профессионально-техническое образование есть у 70% рабочих различных предприятий в Германии, которые прошли обучение и сдали на квалификацию. Для сравнения: подобная квалификация наблюдается лишь у 40% рабочих в Нидерландах и у 30% в Англии и США. Немцы ценят дисциплину и самоконтроль. Расширенный объем полномочий и ответственности предусматривает, что когда линейный персонал имеет достаточную квалифицированность и компетентность, он нуждается в меньшем контроле со стороны администрации. Немцы считают, что персонал вовсе не нуждается в мотивации со стороны менеджера – руководитель нужен лишь для поручения заданий и решения, возникающих в

ходе их выполнении технических проблем. Корпоративная лояльность более распространена в Германии, чем, к примеру, в США, так как здесь работники «держатся» на предприятии гораздо дольше – более 8 лет. Если для англичан или американцев подобный стаж кажется губительным для компании, то у немцев это вполне нормальное явление, так как стаж дает возможность добиться необходимого уровня компетентности. В Германии распространено такое понятие, как теньевые заместители. Таких сотрудников обучают менеджеры в качестве своих заместителей, которые могут исполнять их обязанности в случае болезни или других ситуаций, когда менеджеру не позволяют обстоятельства выйти на работу.

Нельзя сказать, что какая-то модель является правильной, а какая-то – нет, поскольку каждая из них по-своему хороша. Именно поэтому российские предприятия все больше отдают предпочтение смешанной системе, которая способна не только привести к высоким результатам деятельности компании, но и создать благоприятные условия для своих трудовых ресурсов.

#### Список источников

1. Буянов В.И. Профессиональные стандарты управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт: учеб. пособие для вузов / В.И. Буянов, Е.С. Дружинин. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 60 с.
2. О персонале [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/ upravlenie-personalom/>
3. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. — М.: Инфра-М, 2009. – 638 с.

## УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Темченко Данил*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Попович Е.А.*

Роль государства 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.

Цель работы - рассмотреть необходимость участия государства в экономических процессах.

Объект изучения: государство как регулятор экономики.

Предмет изучения: методы регулирования экономической жизни.

На государство возлагается роль регулятора экономики, которая проявляется в следующих его функциях: совершенствование системы рыночных отношений; составление прогнозов развития страны на; регулирование использования сил природы и охрана окружающей среды; управление демографическими процессами; регулирование и экономическое

обеспечение интеллектуального развития, защиты жизни, прав и свобод граждан; согласование экономических интересов субъектов производственно-экономических отношений и преодоление противоречий между ними; организация ориентации производства на конечный результат, учет интересов и мотивов трудовой деятельности; разработка целевых комплексных программ экономического развития[2].

Для решения этих функций государство выполняет целый ряд задач:

- защита рыночной экономики от сворачивания конкурентной борьбы и образования монополий путем принятия антимонопольного законодательства;
- производство общественных товаров и услуг;
- 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[2].

Для этого государство использует следующие три программы:

- программы материальной поддержки нуждающихся (государственные пособия, субсидии, талоны на питание и т. д.);
- программы, ликвидирующие причины нищеты и экономического неблагополучия (запрет на дискриминацию в трудоустройстве по полу, возрасту, национальности и т. п.);
- программы помощи отдельным группам населения («адресная» помощь многодетным семьям, студентам, защита авторских прав и т. д.) [2].

Для регулирования экономики государство может использовать следующие инструменты: инструменты микрорегулирования – налогообложение, антимонопольное законодательство, регулирование условий труда и его оплаты и т. д.; инструменты макрорегулирования – фискальная политика, социальная политика и т. д.; инструменты интеррегулирования – меры стимулирования экспорта, кредитование экспорта, валютно-кредитные отношения[2].

Государство участвует в экономике практически повсюду, становясь все более активным участником рыночных отношений. Оно использует различные методы регулирования экономической жизни[1]:

А. Правовые методы: 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.

Таким образом, 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.

#### Список источников

1. Роль государства в экономике. URL: [humanitar.ru/page/ch5\\_12](http://humanitar.ru/page/ch5_12)
2. Роль государства в экономике. URL: - [http://referatwork.ru/econom\\_teorija\\_dushenkina\\_book/section-5-5.html](http://referatwork.ru/econom_teorija_dushenkina_book/section-5-5.html)

## ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ

*Терещенко Денис*

*ГПОУ «Снежнянский горный техникум»*

*Научный руководитель Михалева В.А.*

С конца 80-ых - начала 90-ых годов проблемы связанные с защитой информации беспокоят как специалистов в области компьютерной безопасности, так и многочисленных рядовых пользователей персональных компьютеров. Это связано с глубокими изменениями, вносимыми компьютерными технологиями в нашу жизнь.

Естественно, возникает потребность защитить информацию от несанкционированного доступа, кражи, уничтожения и других преступных действий.

Основным видом информационных угроз, для защиты от которых на каждом предприятии создается целая технология, является несанкционированный доступ злоумышленников к данным.

Кроме действий хакеров, фирмы нередко сталкиваются с ситуациями потери информации по причине нарушения работы программно-технических средств. В данном случае секретные материалы не попадают в руки злоумышленников, однако утрачиваются и не подлежат восстановлению либо восстанавливаются слишком долго. Сбои в компьютерных системах могут возникать по следующим причинам:

- потеря информации вследствие повреждения носителей – жестких дисков;
- ошибки в работе программных средств;
- нарушения в работе аппаратных средств из-за повреждения или износа.

Технологии защиты данных основываются на применении современных методов, которые предотвращают утечку информации и ее потерю. Сегодня используется шесть основных способов защиты:

- препятствие;
- маскировка;
- регламентация;
- управление;
- принуждение;
- побуждение.

Все перечисленные методы нацелены на построение эффективной технологии защиты информации, при которой исключены потери по причине халатности и успешно отражаются разные виды угроз.

В целом средства обеспечения защиты информации в части предотвращения преднамеренных действий в зависимости от способа реализации можно разделить на группы:

Технические (аппаратные) средства.

Программные средства

Организационные средства

Смешанные аппаратно-программные средства

Несанкционированный доступ - это чтение, изменение или разрушение информации при отсутствии на это соответствующих полномочий.

Основные типовые пути несанкционированного получения информации:

- хищение носителей информации;
- копирование носителей информации с преодолением мер защиты;
- маскировка под зарегистрированного пользователя;
- мистификация (маскировка под запросы системы);
- использование недостатков операционных систем и языков программирования;
- перехват электронных излучений;
- перехват акустических излучений;
- дистанционное фотографирование;
- применение подслушивающих устройств;
- злоумышленный вывод из строя механизмов защиты.

Для защиты информации от несанкционированного доступа применяются:

1. Организационные мероприятия.
2. Технические средства.
3. Программные средства.
4. Криптография.

Используемая технология защиты и степень ее эффективности определяют класс безопасности информационной системы. В международных стандартах выделяют 7 классов безопасности систем, которые объединены в 4 уровня:

- D – нулевой уровень безопасности;
- C – системы с произвольным доступом;
- B – системы с принудительным доступом;
- A – системы с верифицируемой безопасностью.

Защита информации в Интернете - понятие весьма неопределенное. Никто не может гарантировать вам надежной защиты от нападений. Подключившись к

Интернету или любой другой подобной сети, вы подвергаете себя определенному риску. Любая, даже незначительная информация, находящаяся в более-менее свободном или плохо защищенном доступе может быть использована против вас. Поэтому всегда следует интересоваться последними новинками в данной теме.

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ**

*Титкова Елена*

*МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»*

*Научный руководитель: Попович Е.А.*

Вопрос о функциях государства имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Он позволяет взглянуть на государство не только со стороны его формы, внутреннего строения и содержания, но и рассмотреть его под углом зрения его разносторонней деятельности, функционирования

Целью данной работы является выяснение того, каким образом функции органа государственной власти, как субъекта управления, взаимосвязаны с его компетенцией. Объект исследования: функции государственного управления.

Предмет исследования: процесс правового воздействия на общественные отношения. Функцию государственного управления определяют как часть или направление государственной деятельности, которой свойственно единство содержания и которая осуществляется на основе закона специально созданными органами с помощью специальных методов для проведения в жизнь задач государственного управления [3, с. 43].

К основным функциям государственного управления можно отнести:

информационное обеспечение деятельности государственных органов;

прогнозирование и моделирование развития системы государственного управления, государственных органов, стандартов государственного управления; планирование; организация; распорядительство; руководство; координация; контроль; регулирование; учет.

С учетом намеченных целей определяются основные задачи государственного управления:

1. Создание, поддержание и обеспечение благосостояния граждан, их прав и свобод, удовлетворение социальных потребностей и интересов.

2. Обеспечение общественного порядка и безопасности.

3. Государственное регулирование процессов, происходящих в области социальной, экономической и культурной жизни, и государственная поддержка некоторых предприятий и организаций

Органы всех ветвей государственной власти и органы местного самоуправления являются субъектами публичной власти. Реализуется публичная власть в процессе осуществления публичного управления. Соответственно государственная власть реализуется в процессе осуществления

государственного управления. Из множества различных классификаций функций государственного управления можно привести следующие:

- 1) основные функции (политико-административные, экономические, социальные, гуманитарные);
- 2) общие (стратегическое планирование, принятие управленческих решений, организация деятельности, мотивация, контроль);
- 3) вспомогательные (управление человеческими ресурсами, бюджетная функция, юридическая функция, делопроизводство и документирование, связи с общественностью) [4, с. 209–210].

Государственное управление как проявление государственной власти облекается в соответствующую правовую форму. Право выступает юридической основой организации государственного управления самыми различными сферами общественной жизни. При этом оно само является обязательным и важнейшим элементом в системе управляющего воздействия со стороны государственной власти. Процесс правового воздействия на общественные отношения осуществляется, в свою очередь, тоже на основе реализации ряда функций:

- определение правовой задачи воздействия на управляемый процесс;
- исследование юридической проблемы и постановка диагноза;
- выявление основных целей, задач;
- поиск решения юридической проблемы;
- принятие нормативно-правового акта;
- его реализация;
- контроль за исполнением нормативно-правового решения и оценка его эффективности [5, с. 83].

Полномочие – право и одновременно обязанность соответствующего субъекта действовать в определенной ситуации способом, предусмотренным законом или иным правовым актом. Орган получает возможность самостоятельной оценки ситуации и принятия решений и осуществления управленческих действий [2, с. 64]. Исходя из рассмотренного, можно утверждать, что функции управления органа государственной власти входят в его правовой статус и находят юридическое отображение в конкретных полномочиях. Полномочия, в свою очередь, также закрепляются в соответствующем нормативном правовом акте и образуют компетенцию органа государственной власти. Закон ДНР «О системе органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики» является базовым для нормативных правовых актов, закрепляющих правовой статус конкретных органов исполнительной власти и должен содержать точные формулировки [1]. Таким образом, с помощью функций представляется возможным с достаточной точностью определить характер деятельности государства, правильность выбора им на том или ином этапе его развития приоритетов, наконец, уровень его организованности и эффективности.

Список источников



1. Закон Донецкой Народной Республики от 24 апреля 2015 года: О системе органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики / Постановление № I-148 П-НС. -Режим доступа: [http://old.dnr-online.ru/wpcontent/uploads/2015/03/Zakon\\_DNR\\_O\\_sisteme\\_rganov\\_ispolnitelnoy\\_vlast\\_I\\_148P\\_NS.pdf](http://old.dnr-online.ru/wpcontent/uploads/2015/03/Zakon_DNR_O_sisteme_rganov_ispolnitelnoy_vlast_I_148P_NS.pdf).

2. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции /Ю.А. Тихомиров. - М.: Юринформцентр, 2004. - 355 с.

3. Бачило И.Л. Функции органов управления (правовые проблемы оформления и реализации) / И.Л. Бачило. – М.: Юридическая литература, 1976. – 200 с.

4. Малиновский В.Я. Государственное управление / В.Я. Малиновский. - К.: Атика, 2003.576 с.

5. Рассолов М.М. Проблемы управления и информации в области права / М.М. Рассолов. – М.: Юридическая литература, 1991. – 223 с.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Титова Виктория*

*МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка»*

*Научный руководитель: Маковецкая А.М.*

Сплоченность команды – признак несокрушимости, слаженности и незыблемости взаимодействий и микроклимата в коллективе. Сплоченность является необходимым условием результативной практики и трудового процесса. В обществе, которое сформировалось из незнакомых лиц, определённый период времени неизбежно будет затрачен на выполнение поставленных групповых заданий. Как раз сплоченность бригады – то, что дает больше гарантий на то, что препятствия на пути развития товарищества будут успешно преодолены, а потери сведутся к минимуму. Также имеет значение, насколько сплочены сотрудник и руководитель. Совместимость подразумевает высокую вероятность решения проблемы. Сплоченность представляет собой образцовое интегрирование состава сборной. В кадровой области движения, как и в социуме в общем, существует разделение на союзы и сообщества. Однако основным фактором образования определенного объединения представляется человек, его манера поведения, позиция по отношению к людям вокруг него.

Дружный коллектив – залог успешной работы. Цель начальника – сформировать спетую команду. Возникает вопрос о том, как же этого достичь. Безусловно, результативность общего дела обуславливается гармоничным взаимодействием членов сообщества. Это относится и к деятельности содружества, которая должна превратиться в единый отряд с определённым намерением, задачами и целями. Цель руководителя – сплоченность и формирование дружного сообщества. Наиболее используемый прием – приглашение в товарищеский круг психолога. Основная часть – создание благоприятного климата в офисе. Помимо этого, немаловажно периодически контактировать с коллегами вне офиса.

Методы и механизмы формирования сплоченного коллектива. Собрание, совещание – прекрасный способ налаживания контакта между членами данного общества. «Круглые столы» и практические занятия также имеют место быть, если среди коллег появляется какое-либо напряжение. Мотивация также одобряется деятелями. Она уместна на любой стадии формирования отряда.

Рекомендации для руководителя. Совет психологов: делитесь с корпорацией победами и неудачами. Прислушивайтесь к мнению коллег. Домашние трудности непосредственно влияют на работоспособность кадров. Фундамент коллективного взаимодействия – создание и поддержание ощущения командного духа. Следует понимать, что коллектив всегда создается из личностей, у которых разные характеры, темпераменты, и каждый сотрудник имеет свои амбиции и потенциал. Различия такого рода могут становиться причинами несогласованности и разладов.

Факторы, о которых следует помнить на этапе формирования команды.

1. Отряд не сложится в единое целое за несколько дней. Это процесс, который занимает немалое время

2. Сотрудник, сколько он находится в кругу трудового коллектива, всегда стремится играть. При отсутствии конкурентов он станет создавать их для себя самостоятельно.

3. Наставнику, который пытается сделать из своей группы команду, следует не ограничиваться проведением тренингов, также следует выдвигать на первый план стиль работы в обществе, максимально точно излагать суть вопроса работникам, обсудить правила, предоставить возможность видеть противника.

Как сплотить коллектив на работе. Далеко не каждый руководитель знает, как сплотить коллектив. В случае достижения поставленной цели можно существенно повысить уровень комфорта у персонала, ускоряя процесс достижения поставленных целей. На сегодняшний день известно много методик, предназначенных для сплочения, и каждая из них имеет свои специфические особенности. Управленец должен понять, что не существует универсальных методик, помогающих сплотить коллектив за короткий срок. Только налаживание взаимоотношений со своими работниками поможет вывести компанию на новый уровень развития.

Локомотив производства. В каждой компании существует определенный набор традиций, который формировался на протяжении многих лет. Многие допускают ошибки, стараясь сломать налаженную систему взаимодействия, внося в нее элементы, которые просто не подойдут. На сегодняшний день большую популярность приобрели корпоративные мероприятия, которые используются в целях повышения эффективности основной деятельности. У каждого работника должна быть своя роль в общем процессе подготовки. Он будет ощущать свою значимость, и единение коллектива станет происходить гораздо быстрее.

Заключение. Каждый начальник должен понимать механизмы коллективной инициативы, помнить о том, что каждый сотрудник – это личность, имеющая право на точку зрения. Он является частью этого

содружества. Методы работы и подход ко всем должен отличаться. Не следует забывать о том, что всё же никуда не денутся такие факторы как темперамент, восприятие и несхожесть характеров. Разделяют несколько стадий формирования сплоченного трудового объединения: притирка, этап «дворцовых переворотов», результативность, эффективность, мастерство, старение и смерть – этап реорганизации учреждения. С каждой из этих стадий сплоченность группы растет. На сплоченность трудового сообщества влияют многие факторы, но одно остается неизменным: всегда решающей единицей остается сотрудник.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ**

*Титова Виктория*

*МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка»*

*Научный руководитель: Тукова В.А.*

Сегодня человечество вступает в принципиально новую информационную фазу своего развития. И в этом контексте возрастает роль информационной культуры (ИК), сформировавшейся в конце XX - начале XXI века. Что же отличает эту новую культуру? Она формируется под воздействием коллективного интеллекта, который создается благодаря продуктивному взаимодействию информационных потоков с различными человеческими сообществами.

Толкование информационной культуры. На заре нового тысячелетия феномен «информационная культура» приобрел общемировое значение, наполнился глобальным содержанием. У него нет единого толкования. Его трактуют трояко. Во-первых, как гармоничное состояние личности, умело пользующейся социально-значимой информацией. Во-вторых, как способность человека взаимодействовать с окружающим его информационным полем. Однако в новом тысячелетии понятие «информационная культура» трактуется все более обобщенно. Под ней понимают уровень развития информационных технологий отдельной страны, а также их соответствие существующим международным стандартам.

Информационная культура и развитие общества. Именно коллективный интеллект сегодня считают главным "драйвером" развития, определяющим информационное общество. Информационная культура призвана гармонизировать разнообразнейшую информационную активность человечества с его поступательным развитием. Ввиду разнообразия актуальных для общества информационных потоков ИК также представляется понятием предельно широким. Ее гармоничное с реальным развитием общества формирование чрезвычайно важно. Овладению ею большинством активного населения является одним из признаков нашего времени. Люди, ориентирующиеся в информационных потоках, становятся главной производительной силой современной цивилизации.

Она становится необходимым реквизитом экономически развитого общества, характеризующегося значительным объемом накопленной информации, ее свободным статусом и доступностью.

Сущность информационной культуры. ИК может быть представлена как культура информационных процессов и информационных отношений. При прохождении информационного процесса происходит получение, создание, сбор, обработка, накопление, хранение, поиск, распространение и использование сведений. Любой современный человек сталкивается с великим множеством информационных потоков как в своей профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни. Одни из них несут полезную информацию и ценный опыт профессионалов, накопленный ими. Как человеку компетентно решить задачу, требующую овладением специальными знаниями? Очевидно, что воспользовавшись актуальной и полезной информацией.

Информационные отношения представляют собой правовые нормы, регулирующие информационные процессы.

Статистика о роли информации в обществе. Понятие компонентов ИК. Подсчитано, что если материальные и природные ресурсы определяют по 16% экономического роста ВВП, то информационные ресурсы - 64%.

Действительно, производство XXI века характеризуется революционным увеличением затрат умственного труда относительно затрат энергии и ручного труда. Экономика любой развитой страны сегодня в значительной мере основана на знаниях и информации. Происходит не только более стремительное обновление актуальной информации, но и значительное увеличение ее объемов. Опыт государств, инвестирующих наиболее значительные суммы в свою информационную культуру - США, Германии, Японии, Франции - свидетельствует об их лидирующей роли в создании и импорте передовых технологий эпохи НТР.

Приобщение людей к ИК не является процессом неопределенным. Наоборот, компоненты информационной культуры четко детерминированы. Освоение их личностью принципиально важно для ее адаптации в современном информационном обществе. Более того, они последовательны и логически взаимосвязаны. Компоненты ИК: адекватное и компетентное восприятие информации; гуманистические критерии оценки смысла полученной информации; использование в оценках неопределенности методов информационной рецессии; специфическое творческое информационное поведение в социальной среде.

Заключение. Современным людям важно следовать инновационному духу XXI века, творчески пользоваться компонентами ИК.

Основы ИК должны быть освоены каждым наемным работником. Ведь современное трудоустройство предполагает владение: навыками работы с оргтехникой; специализированным программным обеспечением; технологиями нахождения и обработки информации; умением наглядно представлять итоговую информацию.

С одной стороны, современная ИК человека, представляя собой лишь часть общечеловеческой культуры, предполагает значительную роль в ней

рационально-технологического компонента. Но ведь для динамичного долгосрочного развития общества недостаточно людей исключительно с алгоритмическим характером мышления. Важно наличие других видов творческого мышления, а также охват ИК социальных и гуманитарных аспектов.

## **МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ В ЭКОНОМИКЕ**

*Тищенко Алина*

*МОУ «Шахтёрская средняя школа №18»*

*Научный руководитель: Вербий Г.Б.*

Актуальность исследования: финансовая математика – одна из наиболее часто встречающихся наук в нашей жизни, так как она оперирует средствами, без которых жизнь современного человека невозможна – деньгами.

Цель исследования: изучить и проанализировать основные виды доходов граждан, рассмотреть различные варианты банковских депозитов.

Содержание состоит из введения и трёх глав.

Глава I. Понятие термина «модель». Включает в себя разделы, объясняющие основные понятия математического моделирования.

Глава II. Экономико-математическое моделирование. Включает в себя разделы, рассматривающие классификацию экономико-математических моделей, а также основные этапы экономико-математического моделирования.

Глава III. Пассивный доход. Включает в себя разделы, в которых рассказывается о пассивном доходе и его источниках, о ренте и рандтье, о «прожиточном минимуме» и «потребительской корзине». Здесь же приведены данные социологического исследования на тему: «Знаете ли вы кто такие «рантье» и какой утверждённый прожиточный минимум гражданина ДНР», а также приведен расчет суммы вклада, необходимого для того, чтобы «деньги работали на нас».

Работа содержит выводы, список используемой литературы, приложения.

## **ПРЕИМУЩЕСТВА ЗОЛОШЛАКОВОЙ СМЕСИ В КАЧЕСТВЕ ОДНОКОМПОНЕНТНОГО ЗАПОЛНИТЕЛЯ ДЛЯ БЕТОНОВ В СРАВНЕНИИ С ОБЫЧНЫМ БЕТОНОМ**

*Ткаченко Александр*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Калмыкова Е.П.*

Рассмотрены преимущества применения золошлаковой смеси в бетонах. Представлен результат научно-исследовательской работы. Приведен пример сравнения вариантов.

В сложных экономических условиях наш регион сталкивается с проблемой поставки сырья для производства бетонов. Актуальным вопросом является

использование отходов ТЭС при сжигании твердого топлива в сравнении с добычей обычных заполнителей для бетонов (песка, щебня) [3].

По своему физико-химическому составу золошлаковый материал является экономически выгодным ресурсом, который находит полезное использование в строительной отрасли с получением значительного эколого-экономического эффекта.

Научно-исследовательская работа заключалась в изучении свойств золошлаковых смесей для бетонов в сравнении с обычным бетоном.

Примером применения бетона на заполнителе из золошлаковой смеси (природный щебень и песок полностью заменен золошлаковой смесью) являются ряд объектов: дымовые трубы котельной (с классом бетона по прочности на сжатие В25, с маркой бетона: по водонепроницаемости W 8, по морозостойкости F 200, по удобоукладываемости П2 (о.к. = 6-7 см) и другие конструктивные элементы.

Бетон на заполнителе из золошлаковой смеси отличается замедленным, но длительным твердением в нормальных условиях. Для ускорения процесса твердения бетон на заполнителе из золошлаковой смеси рекомендуется пропаривать при температуре 90-95°C и продолжительности изотермического прогрева равной 8-10 часам, а также применять химические добавки.

Известен положительный производственный опыт применения бетона на золошлаковой смеси для сборных и монолитных конструкций в промышленном и гражданском строительстве [4].

Научно-исследовательская работа заключалась в изучении свойств золошлаковых смесей для бетонов в сравнении с тяжелым бетоном.

После подборов составляющих бетонных смесей в лабораторных условиях были изготовлены контрольные образцы бетона двух составов (класс В 20, водонепроницаемость W 6, морозостойкость F 75) с применением пластифицирующей добавки, которая оказывает одновременное влияние на ряд свойств бетона [2]. Рациональное соотношение материалов, составляющих бетон, должно обеспечивать: приобретение бетоном проектной прочности, необходимую подвижность бетонной смеси с учетом конструкции и наименьшим расходом цемента на 1 м<sup>3</sup> бетона [1] (таблица 1).

Таблица 1

Состав бетона

Состав бетона № 1	Состав бетона № 2
Цемент ПЦ 500 – 470 кг	Цемент ПЦ 500 – 470 кг
Щебень – 1180 кг	Золошлаковая смесь – 1700 кг
Песок – 610 кг	
Вода – 150 кг	Вода – 150 кг
Формиатно-спиртовой пластификатор – 2,35 кг (0,5% массы цемента)	Формиатно-спиртовой пластификатор – 2,35 кг (0,5% массы цемента)

После проведения испытаний на прочность в возрасте 28 суток нормального твердения бетонных образцов получены следующие результаты:  
 прочность образцов первого состава бетона составила 352 кгс/см<sup>2</sup>,  
 прочность образцов второго состава бетона составила 360 кгс/см<sup>2</sup>.

Вывод. Согласно проведенным исследованиям можно сделать заключение, что производство бетона с применением золошлаковой смеси не уступает свойствам тяжелого бетона по удобоукладываемости и прочности, а также удешевляет процесс производства бетона. Растворо-бетонные заводы получают экономию по стоимости от замены традиционного заполнителя без ущерба качеству бетонов, одновременно решая проблему утилизации золошлаковых смесей.

#### Список источников

1. Аханов В.С. Справочник строителя / В.С. Аханов, Г.А. Ткаченко. - 4-е изд., доп. и перераб. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 480 с.
2. Лещинский М.Ю. и др. Лабораторный контроль качества в жилищно-гражданском строительстве: Справочник / М.Ю.Лещинский, Г.А.Цельковский, В.И.Александров. – К.: Будівельник, 1983. – 168 с.
3. Путилин Е.И., Цветков В.С. Обзорная информация отечественного и зарубежного опыта применения отходов от сжигания твердого топлива на ТЭС/ Е.И. Путилин, В.С. Цветков. – М.: СоюздорНИИ, 2003. – 60 с.
4. Рекомендации по применению в бетонах золы, шлаков и золошлаковых смесей тепловых электростанций. М.: Стройиздат, 1986. – 80 с.

## **НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Ткаченко Арина*

*МОУ «Специализированная школа с углубленным изучением  
 предметов естественно-математического  
 цикла №135 города Донецка»*

*Научный руководитель: Сиверская Е.В.*

В современных условиях значимость инноваций, как решающего ресурса конкурентоспособности, становится очевидной. В течение многих лет острыми проблемами Донбасса оставались технологическая отсталость основных фондов, высокое энергопотребление производства, структурная неоднородность промышленного комплекса.

Экономический кризис и военный конфликт обострили эти вопросы, заставили признать, что без внедрения новых технологий и современных управленческих решений вряд ли удастся полностью использовать промышленные возможности региона.

В последние годы проводится курс модернизации экономики, основной задачей которого является обеспечение рынка страны качественными промышленными товарами. Деятельность любого предприятия должна быть

нацелена на достижение наилучшего результата и конкурентного товара. И в достижении данной цели нам помогает такой вид деятельности, как менеджмент.

Современной экономической системе нужен стимул для постоянного роста производительности в условиях ограниченных ресурсов. Повышения эффективности использования производственных ресурсов можно достигнуть за счет постоянного внедрения инновационной деятельности в различных сферах и на различных уровнях экономики нашего государства. Инновации обеспечивают гораздо более высокий уровень отдачи, чем простое привлечение дополнительных ресурсов. Поэтому именно сегодня инновационная деятельность ДНР становится важнейшим фактором работы ее предприятий.

В условиях становления экономики ДНР основной формой развития промышленного производства является реконструкция и модернизация предприятий и даже целых отраслей промышленности, главной задачей которых будет повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции.

Необходимость реконструкции уже имеющихся и строящихся промышленных объектов обусловлена целым рядом факторов. Это могут быть экономические, технические, технологические, экологические и даже социальные причины.

Очень важно расставить приоритеты государственной политики ДНР, чтобы были учтены потребности модернизации экономики. В решении этого вопроса самая важная роль отводится промышленным предприятиям, как главным «поставщикам» технических и технологических инноваций.

Осуществить модернизацию промышленности нужно по нескольким причинам:

1. Использование устаревшего оборудования и технологий производства
2. Высокий износ основных фондов
3. Сокращение объема инвестиций в основной капитал предприятий
4. Низкая инновационная активность предприятий из-за необходимости дополнительного финансирования
5. Низкая квалификация кадров, которая приводит к замедлению технологического процесса на предприятиях.

Одна из основных черт нашего времени — быстрый темп роста сферы услуг, которая в последнее время привлекает к себе пристальное внимание политиков, ученых и бизнесменов. На данный момент важнейшим условием для развития сферы услуг в Донбассе является ее инновационное развитие, ведь это поможет повысить конкурентоспособность предлагаемых услуг.

Инновационные виды бизнеса: продуктовый, социальный, технологический, организационный. Инновации в них проявляются в виде усовершенствований процессов управления на предприятии. Так, главной задачей инновационного бизнеса сегодня является повышение мотивации каждого работника, что оказывает положительное влияние на дела любой компании в целом.



В настоящее время инновации в ДНР — не прихоть и не доброе пожелание, а в буквальном смысле вопрос выживания на производственном рынке. Если все время держать свою голову повернутой назад, трудно идти вперед. От постоянного анализа недостатков производства мало что изменится.

Несмотря на все трудности, интеллектуальный потенциал у нашей Республики все еще есть и достаточно доступен для использования: лучшие умы стремятся не к материальным благам, настоящим умам прежде всего хочется, чтобы было интересно. Необходимый для начала, для запуска процесса интеллект-инструментарий у нас тоже есть, в том числе уникальный. Дело, как всегда, за малым: перевести наличие в действие.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ**

*Толстиков Никита*

*ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»*

*Научный руководитель: Костюченко Л.М.*

Вхождение человеческой цивилизации в эпоху информационного общества, невиданные темпы роста информационных технологий, коренные изменения, происходящие в последние годы в образовании – все эти факторы обусловили необходимость формирования особой культуры – информационной культуры личности.

В информационную эпоху не капитал, а информация и знания становятся основными ресурсами общества и играют значительную роль как фактор экономического благополучия.

Современному обществу необходим специалист, который в совершенстве владеет современными информационными технологиями, с помощью которых он оперативно может найти необходимую информацию, овладевает новыми знаниями и постоянно работает над собственным саморазвитием.

Информационная культура выступает важнейшим фактором успешной профессиональной и непрофессиональной деятельности, а также социальной защищенности человека в информационном обществе. Информационная культура подразумевает осознанную свободу выбора, ограниченную культурными ценностями человеческого общества, которые передаются человеку при воспитании. Таким образом, человек с низкой культурой менее защищен в открытом информационном пространстве и может стать легкой жертвой информационной атаки и влияния направленного на получения определенных результатов.

В тесной связи между информационной культурой и творческой деятельностью, опираясь на теорию формирования творческих умений в процессе профессионального обучения, можно выделить три уровня информационной культуры личности: общий (базовый), профессиональный, высший (логический).

*Для общего (базового) уровня* информационной культуры личности главной особенностью является набор знаний, умений и навыков, возможность применения их практически без изменений в различных видах деятельности.

*Для профессионального уровня* информационной культуры личности знания, умения и навыки будут характеризоваться специфичностью, большей сложностью, но вместе с тем ограниченностью области применения. Они будут привязаны к профессиональной деятельности человека, а при обучении – к дисциплинам, которые формируют ее основы.

*Для высшего (логического) уровня* информационной культуры знания, умения и навыки также носят межпредметный характер. Они отличаются от базовых степенью сложности, и обусловлены творческим мышлением, гибкостью, возможностью осуществлять анализ и синтез, комбинировать ранее освоенные знания, умения и навыки, принимать решения в нестандартных ситуациях, вести альтернативный поиск средств и способов решения задач.

Поэтому главной целью образования становится – развитие информационной культуры студентов. Именно непрерывное образование, способствующее превращению знаний в информацию и обратно, соответствует потребностям информатизации и может стать условием развития культуры информационного общества.

Информационная культура – продукт человеческой деятельности. Человек – творец, создатель культуры и вместе с тем ее пользователь. В этой двуединой связи с деятельностью человека заключено своеобразие информационной культуры. С одной стороны, обретение информационной культуры требует значительных усилий личности, а с другой – только информационная культура открывает современному человеку доступ к накопленным цивилизацией информационным ресурсам. Именно в связи с этим об информационной культуре человека судят не по тому, что он думает о себе сам или каким он желает казаться, а по реальным результатам его самостоятельной информационной деятельности.

Человек, обладающий информационной культурой, может отличить информацию от дезинформации, способен критически оценивать чужое мнение, аргументировано выразить собственную точку зрения.

Информационное воспитание охватывает собой все стороны жизни человека и общества. В сферу и процесс информационного образования органично должны быть включены семья, школа, колледж, вуз, различные формы повышения квалификации и образования взрослых, средства массовой информации, информационные органы, учреждения культуры и искусства. Однако ведущая роль в организации информационного обучения должна быть возложена на образовательные учреждения. Только образовательные учреждения в ряду других социальных институтов, в соответствии с существующим законодательством в образовательной сфере, способны оказывать свое каждодневное влияние на каждого учащегося, обеспечивая систематическую работу по его информационной подготовке.

Важность воспитания информационной культуры в обществе в наше время неуклонно возрастает. Это связано с непрерывным процессом преобразования

нашего общества в новую историческую фазу – информационное общество, где важность и ценность информации, как таковой, неуклонно возрастает.

Информационная культура личности – одна из составляющих общей культуры человека: совокупность информационного мировоззрения и системы знаний и умений, обеспечивающих целенаправленную самостоятельную деятельность по оптимальному удовлетворению индивидуальных информационных потребностей с использованием как традиционных, так и информационно-коммуникационных технологий.

Информационная культура является важнейшим фактором успешной профессиональной и непрофессиональной деятельности, а также социальной защищенности личности в информационном обществе.

#### Список источников

1. Гендина, Н.И. Формирование информационной культуры личности в библиотеках и образовательных учреждениях: учебно-метод. пособие / Н.И. Гендина, Н.И. Колкова, Г.А. Стародубова, И.Л. Скипор. – 2-е изд., перераб. - М.: Школьная б-ка, 2003. – 296 с.
2. Бордовская Н.В. Педагогика: учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан – СПб, 2000. – 304 с.

## УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Топоркова Алина*

*МОУ «Школа № 80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Государственная власть вовлечена в развитие экономики. На данный момент существует три основные модели государственной политики. Все три модели различаются лишь степенью вмешательства в дела предпринимателей.

По классическому типу экономики государство должно заниматься общими функциями: защитой территории, долгами и социальными программами. Регулирующая экономическая политика представляет из себя формулу 50/50. Такой тип можно встретить в развивающихся странах.

В командно-административной модели экономической политики вмешательство государства в дела бизнеса наибольшие. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики. В прямом вмешательстве государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны, от государства зависит всё.

Косвенное вмешательство характерно для стран с развитой экономикой, государственная доля очень мала. Государство выполняет главную функцию-обеспечение равенства развития отраслей экономики.

Самым первым и самым важным шагом для стабильного развития экономики является нормативно-правовая база. В стабилизационной функции правительство использует все свои бюджетно-налоговые и денежные возможности.

Социальные гарантии. Государство должно и обязано гарантировать минимум.

## ПЕРВЫЕ ШАГИ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Топчий Дарья*

*МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Кисленко Н.Г.*

«Молодежь – это один из скрытых ресурсов, которые имеются в каждом обществе и от мобилизации которых зависит его жизнеспособность»

Карл Мангейм

Молодежь – это большая внутренняя дифференцированная общественная группа в возрасте от 14 до 29 лет, занимающая особое место в социально-экономической системе общества.

В сложившихся социально-экономических условиях огромное количество проблем молодежи, связанных с рынком труда, можно объединить в две основные группы: связанные с выбором профессии и с дальнейшим трудоустройством.

Положение усугубляется тем, что большинство молодых людей не знают о своих правах, имеют весьма слабые представления о рынке труда.

И так, начнем с того, что такое рынок труда и какие его основные элементы.

Рынок труда как наиболее сложная составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов рабочей силы).

Основными элементами рынка труда, как и других рынков, является спрос, предложение и цена товара.

Агенты рынка в лице предпринимателя и трудоспособного, экономически активного населения вступают в отношения купли - продажи.

Далее речь пойдет о бесплатной консультации, которую молодые люди могут получить при своем профессиональном становлении и обучении.

Важным являются три направления:

- получение актуальной информации о рынке труда и востребованных профессиях;

- помощь в выборе профессии;

- трудоустройство молодежи.

Так какую профессию выбрать?

Первый шаг в выборе профессии – получение информации о состоянии рынка труда, востребованных и невостребованных профессиях.

Первое куда можно обратиться – это в местный центр занятости, где предоставят информацию о текущем состоянии рынка труда. При личном обращении срок оказания услуги не превышает 30 минут, а при письменном – не более 30 дней.

Правда в данном случае будет предоставлена информация только по регистрируемому рынку труда, то есть по вакансиям, зарегистрированным в службе занятости. А это всего лишь половина всего рынка труда края. Более полные сведения можно получить, обратившись в Республиканский центр занятости.

Там же могут бесплатно предоставить полное консультирование по выбору будущей профессии. Требуется лишь позвонить и записаться на консультацию или лично обратиться в Центр профориентации.

Конечно, кроме службы занятости, существуют негосударственные кадровые агентства, в которые также есть смысл обращаться, в качестве дополнительной меры при поиске работы. Так же, как и обращение к знакомым, в СМИ (Интернет, газеты) или напрямую к работодателю.

К сожалению, сегодня бытует мнение, что вузы заранее готовят безработных, особенно если учесть, что большинство юношей и девушек практически не готовы к смене профессии. Поэтому для смены сложившихся стереотипов и решения проблемы трудоустройства молодежи, я считаю, что на государственном и региональном уровнях необходимо разработать прогноз потребности в специалистах для различных сфер экономики и их подготовки в учебных заведениях.

Результат успешной адаптации молодежи на рынке труда зависит как от экономической ситуации и политики, проводимой государством, так и от усилий самих молодых людей, от их планирования собственной судьбы.

И надо всегда помнить, что, получив диплом о профессиональном образовании, останавливаться в развитии не следует: работа в жесткой конкурентной среде на рынке труда требует постоянного повышения профессионального уровня.

Тот, кто хорошо подумал, прежде чем выбрать профессию или специальность, кто старался совмещать работу и учебу, с большей вероятностью найдет свое место в экономике.

## **ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО В АСПЕКТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ**

*Трубецкий Андрей*

*МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»*

*Научный руководитель: Литовченко Н.А.*

XXI век, бесспорно, является веком бурного развития информационно-коммуникационных технологий, внедрения постоянно обновляющихся электронных средств массовой коммуникации, которые влияют на сознание, мировоззрение, ценности всех людей и, в особенности, молодежи. В связи с этим, определение наиболее эффективных путей государственного взаимодействия с масс-медиа является актуальной проблемой современности.

Вопросам сущности, функционирования и влияния масс-медиа посвящены труды многих социологов. Среди них: В.Королько, Ю.Левада, С.Ливингстон,

В.Моисеев, Г.Почепцов, И.Рогозина, Т.Розак, Э.Росс, Р.Сноу, А.Соловьев, О.Третьякова, Э.Фромм, Ю.Хабермас, С.Хьярвард, И.Шерель и др. Постоянное совершенствование техники и развитие научно– технического прогресса привели к резкому возрастанию объема информации.

Этому же способствовало развитие науки и образования. Развитые страны сегодня представляют собой информационное общество, в котором обработкой информации занято больше людей, чем обработка сырья и материалов. После вступления мира в новую, информационную эру – радикально улучшились экономические и социальные стороны жизни общества. Однако многим странам нужно еще много работать над тем, чтобы сформировать информационное общество.

Информационное общество – общество особое. В нем имеется инфраструктура, состоящая из телекоммуникационных сетей и распределительных, все это как огромный запас знаний. Кроме того, массовое применение персональных компьютеров, новые формы и виды деятельности в информационном пространстве, возможность каждому, практически мгновенно получать полную, точную информацию, создание единой сети распространения массовой информации, отсутствие геофизических и геополитических границ, государств – участников информационного пространства. Типичный пример этого – интернет.

В ДНР формирование и проведение информационной политики только начинается. В рамках государственной политики должны быть заложены основы для решения таких задач как формирование единого информационного пространства республики, вхождение ее в мировое информационное пространство, обеспечение информационной безопасности личности, общества и государства, становление отрасли информационных услуг, расширение правового поля, регулирующего общественные отношения.

Анализ деятельности современных масс-медиа в условиях глобализационных процессов, происходящих в мире, позволяет определить следующие направления и перспективы их развития:

1. Установление допустимых пределов воздействия информационных систем на сознание молодежи.

2. Информационный протекционизм, как одна из форм государственной политики в отношении повышения «информационной грамотности» жителей Донецкой Народной Республики.

3. Мониторинг отношения граждан к функционированию сетевых информационных ресурсов и учет выявленного общественного мнения.

4. Целенаправленное воздействие информационных источников на активизацию гражданской позиции молодежи.

5. Учет опыта ведущих стран мира по грамотному использованию информационно-сетевого сектора в государственной политике.

Данный подход позволит применить системный анализ рассматриваемой проблемы с целью повышения обоснованности принимаемого решения.

Список источников

1. Балдин, К.В. Информационные системы в экономике / К.В. Балдин, В.Б. Уткин. – М.: 2009.

2. Буреш, О.В. Интеллектуальные информационные системы управления социально-экономическими объектами / О.В. Буреш, М.А. Жук. - М.: Красанд, 2012.

3. Информационные системы и технологии управления: / Под ред. Г.А. Титоренко. - М.: ЮНИТИ, 2013.

## **ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ. ТЕХНОЛОГИЯ «БЛОКЧЕЙН» В ЭКОНОМИКЕ**

*Трутенъ Антон*

*МОУ «Средняя школа № 102 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Казановская Н.А.*

Иногда технологию блокчейн называют «Интернетом ценностей», и это хорошая метафора. Каждый человек может разместить в Интернете информацию, а затем другие люди могут получить к ней доступ из любой точки мира. Цепочки блоков позволяют отправлять в любую точку мира, где будет доступен файл блокчейна, какие-либо ценности.

Но должен быть закрытый ключ, созданный по криптографическому алгоритму, чтобы разрешить доступ только к тем блокам, которыми «владеют». Предоставляя кому-либо ваш закрытый ключ, по сути передается этому лицу денежная сумма, которая хранится в соответствующем разделе цепочки блоков. Но проблема в том, что это объяснение крайне упрощено, а для полномасштабного внедрения необходимо полное понимание этой технологии. Чтобы оценить степень осознанности людей в этой сфере, был проведен небольшой социологический опрос. Среди 128 опрошенных людей, лишь 19 имели хоть какое-то представление о данной технологии и только двое показали более углубленные знания в этой сфере. Но это не говорит о неготовности республики к принятию данной технологии.

Можно внедрять эту систему в малые сферы, проводить своего рода мероприятия, нацеленные на популяризацию блокчейна, «рассказывать» обычным людям, привлекать молодежь и поощрять людей, которые уже используют эту технологию.

Некоторые исследователи (Э. Тоффлер, Ф. Фукуяма, Д. Белл, Дж. Нейсбитт и др.) считают, что для большинства развитых стран в современном мире именно инновационная экономика обеспечивает мировое экономическое превосходство страны, которая её создает. Именно поэтому следует предпринимать какие-то меры для внедрения инновационной экономики. Ведь всякое новшество, вводимое в какую-либо сферу государства, производит эффект взорвавшейся бомбы, приковывая внимания к этой стране и привлекая инвесторов и бизнесменов в страну, что в свою очередь приводит страну к подъему.

## НОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

*Тюрюханова Анастасия*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Белая В.Е.*

Опыт последних десятилетий убедительно доказывает, что политических и экономических успехов добиваются именно те государства, которые уделяют повышенное внимание молодежи, устойчивое развитие демонстрируют именно те общества, которые пересмотрели систему традиционных взглядов на новые поколения, на систему взаимоотношений между поколениями и на их значение для политического и социально-экономического развития. Очевидно, что стратегические преимущества будут у тех государств и обществ, которые научатся эффективно использовать человеческий потенциал и в первую очередь тот инновационный потенциал развития, носителем которого является молодежь.

Цель исследования – показать новые ориентиры в молодежной политике в современных условиях.

Начавшиеся экономические, политические и социальные изменения на значительный период времени частично вытеснили молодежь и ее проблемы из сферы внимания общества и государства, что повлекло за собой существенное обострение всех основных проблем молодежи, существовавших ранее и появление новых. Это проблемы общих жизненных ориентиров и жизненного пути, самоутверждения и самореализации, делового и социального поведения, взаимосвязей с обществом и государством, защиты прав и стартовых возможностей, что подтверждено социологическими исследованиями. Сравнение данных социологических опросов, проведенных с разрывом всего лишь в два года, показывают, что для молодежи возросло значение таких ценностей, как высокий уровень благосостояния, здоровье, любовь, семья, умение отстаивать свои взгляды - в 2,5 раза и, наоборот уменьшилась: активная, насыщенная событиями жизнь, возможность наслаждаться искусством - в 2 раза, интересная работа, друзья, мир, общественное признание и почет в 1,5 раза, высокая культура - в 2 раза, социальное равенство - в 3 раза, непримиримость к недостаткам - более чем в 2 раза, чувство долга - более чем в 1,5 раза, взаимоподдержка других и коллективизм - более чем в 2 раза, а также таких ценностей как честность, искренность, чуткость к другим, трудолюбие, способность к творчеству.

Молодежь недостаточно понимать в традиционном смысле, только в качестве будущего общества. Ее необходимо оценивать, как органическую часть современного общества, несущую особую, незаменимую другими социальными группами, функцию ответственности за сохранение и развитие страны, за преемственность ее истории и культуры, жизнь старших и воспроизводство последующих поколений, и в конечном итоге – за выживание народов как культурно-исторических общностей.

В Донецкой Народной Республике молодежная политика является приоритетом в ее развитии. Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР обеспечивает формирование и реализацию государственной молодежной



политики. В городе Донецке на заседании круглого стола на тему «Молодежная политика Донецкой Народной Республики: проблемы и перспективы» были подведены предварительные итоги деятельности по гражданско-патриотическому воспитанию молодежи нашей Республики. Было отмечено, что видна положительная динамика развития гражданско-военно-патриотических клубов. При Министерстве молодежи, спорта и туризма создана инициативная группа из молодых людей, побывавших на большинстве форумах в Российской Федерации. Они начали создавать проекты, которые интересны молодежи Республики.

Для повышения эффективности разработки и реализации молодежной политики необходимо выделить следующий ряд приоритетных направлений, ее новые ориентиры:

1. Создание системы информационного обеспечения молодежи (оперативная обработка, анализ информации о состоянии молодежной среды, интересах, ценностной ориентации молодежи).

2. Создание условий для возникновения и функционирования молодежных организаций и объединений - оказание адресной помощи уже созданным и действующим молодежным организациям и объединениям, инициирование и поддержка вновь создаваемых.

3. Обеспечение занятости молодежи, ее социальная защита.

4. Развитие системы социальных служб для молодежи - удовлетворение реальных потребностей молодежи в социальных услугах, содействие ее адаптации к меняющимся условиям жизни, поддержка молодой семьи, оказание социальной помощи особо нуждающимся молодым семьям.

5. Поддержка талантливой молодежи.

Обобщая вышесказанное, необходимо отметить, что аргументы о трудностях реализации государственной молодежной политики в связи с ограниченностью бюджетных возможностей для ее финансирования являются несостоятельными, ибо нельзя ждать, когда финансовых ресурсов станет достаточно. Нужно приводить в движение все имеющиеся ресурсы, комбинируя их применение.

## **СИСТЕМА КРИ И ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЛЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

*Тютюник Ю.М.*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Абрамова В.Н.*

На сегодняшний день решение проблемы снижения мотивации сотрудников является одной из наиболее актуальных задач в системе управления персоналом организации. Управление персоналом представляет собой сложный многоэтапный процесс, от успешной организации которого зависит достижение компанией поставленных целей. При этом конечный

результат данного процесса зависит от множества факторов, одним из них является система мотивации, которая функционирует в компании [1].

Большинство проблем, связанные со снижением эффективности деятельности сотрудников, возникает от нежелания работать. Причиной тому служит отсутствие денежной мотивации, низкая оплата труда, напряжённый график работы, проблемные отношения в рабочем коллективе, работа в выходные дни и другое.

Цель исследования. Выявление наиболее эффективной системы мотивации сотрудников для выполнения поставленных целей и миссий организации.

Мотивирование персонала является одной из основных проблем менеджмента. Руководители предприятий часто задаются вопросом, каким образом мотивировать работников к эффективному выполнению их обязанностей для лучшего достижения целей организации.

KPI (KeyPerformanceIndicator) — это ключевые показатели эффективности. Они помогают руководителям оценить эффективность выполняемых действий, вовремя принять решение для устранения возможных проблем в работе организации и т.д.

Применять KPI можно как для оценки работы всей компании, ее отдельных подразделений, так и для конкретных работников. С помощью системы KPI можно не только контролировать и оценивать эффективность выполняемых действий, но и построить эффективную систему оплаты труда [2].

К преимуществам внедрения KPI относят:

1. Наличие прозрачной системы оценки работы предприятия. Такая система позволяет руководству отслеживать в динамике эффективность деятельности каждого подразделения и сотрудника, прогнозировать результаты работы компании за год.

2. Возможность корректировки действий сотрудников в течение года в случае, если результаты их работы не дотягивают до запланированных уровней.

Например, по данным отчётов за первое полугодие начальник отдела видит, что из-за медленного темпа отделу не удастся выполнить план за год. Он организывает встречу со своими подчинёнными и обсуждает с ними проблему и пути её решения. В результате коллективного анализа определяются мероприятия, которые позволят улучшить ситуацию с продажами и выйти на целевой уровень показателя к концу года.

3. Объективность оценки работы сотрудников. Например, в работе бухгалтера важным показателем служит качество заполнения документов, а наиболее точный критерий оценки такого KPI - процент ошибочно заполненных документов. Он рассчитывается исходя из числа возвращённых клиентом документов и жалоб. Таким образом, система KPI даёт представление о качестве работы сотрудника.

4. Создание системы обратной связи, позволяющей специалисту получать оценку своей деятельности на основе объективных критериев, а не общего впечатления, сложившегося у начальника.

Например, руководитель оценил степень достижения подчинённым одного из КРІ ниже планового значения, в результате чего годовая премия работника оказалась меньше ожидаемой. Сотрудник обратился за разъяснениями к своему руководителю. В итоге он пересмотрел свою оценку показателя и попросил HR-отдел пересчитать размер премии работника в большую сторону.

5. Соотнесение результатов деятельности работников с уровнем их вознаграждения.

Система премирования на основе КРІ увязывает эффективность труда специалиста с его компенсационным пакетом. Это способствует мотивации персонала к повышению производительности и достижению стратегических целей компании, а также позволяет обосновать размер премии.

Вывод. Для успешного внедрения КРІ следует провести внутреннюю PR-кампанию: объяснить сотрудникам предназначение системы, механизм её работы, преимущества для организации и персонала. Кроме того, нередко нужны специальные тренинги по управлению эффективностью как для кадровиков, внедряющих систему, так и для менеджеров всех уровней. Впоследствии подготовленные руководители и специалисты по персоналу смогут самостоятельно провести обучение рядовых сотрудников компании. Все это требует не только определённых денежных вложений со стороны работодателя (на тренинги, приглашение консультантов, автоматизацию процесса и т.п.), но и отвлечения людей от их основной работы [3].

#### Список источников

1. Проблема снижения мотивации персонала в организации: причины, факторы, методы устранения [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/?nid=2657>– Загл. с экрана.

2. КРІ: ключевые показатели эффективности и практическая система мотивации персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/kljuchevye-pokazатели-jeffektivnosti-kpi-motivacija-personala/> – Загл. с экрана.

3. Справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/journal/39>

## МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Ушакова Валерия*

*Горловский лицей №85 «Гармония»*

*Научные руководители: Козлов Е.С., Афицкая И.А.*

Молодежь является важнейшим, но в то же время и самым недооцененным ресурсом на рынке труда. Получив профессиональное образование, молодые специалисты сталкиваются с большой конкуренцией за рабочие места, предпочтения отдаются профессионалам с большим стажем работы. Также каждый второй выпускник испытывает трудности в связи с низкой оплатой труда, недостатка рабочих мест и отсутствия поддержки государства. Однако молодые специалисты, получившие знания о новейших технологиях,

достижениях науки, более активны и способны к обучению, что делает их незаменимым трудовым ресурсом.

Молодежь является одной из самых уязвимых субъектов труда в Донецкой Народной Республике в связи с нехваткой рабочих мест, отсутствия защиты со стороны государства и массовой иммиграции населения. Не менее серьезной проблемой для современной молодежи является неумение определять востребованность и престижность профессии. Поэтому изучение вопроса о проблемах молодежи на рынке труда является актуальным.

Цель доклада состоит в предоставлении информации об основных проблемах, с которыми сталкиваются молодые специалисты на рынке труда. Задачами работы являются: определить наиболее популярные профессии среди работающей молодежи и их востребованность; программы Донецкой Народной Республики по защите и поддержке молодежи на рынке труда; а также найти способы решения основных проблем молодых специалистов.

В результате проводимых исследований для доклада были получены данные, позволившие сформулировать следующие выводы:

- 1) Государству требуется повысить интерес молодежи к наиболее востребованным специальностям с помощью введения различных привилегий и поощрений;
- 2) Регулярно проводить в школах профориентацию, рассказывая о перспективах развития, востребованности и престижности специальности на территории ДНР;
- 3) Оказать помощь на рынке труда молодым специалистам после обучения в ВУЗах и заведениях профессионального образования;
- 4) Мотивировать молодежь не покидать ДНР и работать во благо Родины, тем самым стимулируя развитие экономики государства.

## **МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ**

*Фалько Никита  
Горловский лицей №85 «Гармония»  
Научный руководитель: Козлов Е.С.*

Для изучения различных экономических явлений экономисты используют их упрощенные формальные описания, называемые экономическими моделями.

Математическая модель – это система математических соотношений, приближенно, в абстрактной форме описывающих изучаемый процесс или систему.

При построении экономических моделей выявляются существенные факторы и отбрасываются детали несущественные для решения поставленной задачи. В управлении хозяйственными процессами наибольшее значение имеют прежде всего экономико-математические модели, часто объединяемые в системы моделей.

Экономико-математическая модель – это математическая модель, предназначенная для исследования экономической проблемы. Экономико-математическое моделирование является неотъемлемой частью любого исследования в области экономики. Бурное развитие математического анализа, исследования операций, теории вероятностей и математической статистики способствовало формированию различного рода моделей экономики.

В настоящее время в анализе хозяйственной деятельности организаций все большее применение находят математические методы исследования. Это способствует совершенствованию экономического анализа, его углублению и повышению его действенности.

Этапы математического моделирования:

Этап 1. Постановка задачи и разработка концептуальной модели.

Этап 2. Построение модели.

Этап 3. Выбор метода и алгоритма решения.

Этап 4. Проверка адекватности и корректировка модели.

Этап 5. Поиск решения на модели.

Этап 6. Реализация найденного решения на практике.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Фомина Анастасия*

*МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка»*

*Научный руководитель: Маковецкая А.М.*

Управление персоналом является частью управления предприятием в целом, но занимает в нем особое положение в связи со спецификой данного фактора производства. Управление персоналом на предприятии – это деятельность, выполняемая в организации, которая позволяет реализовывать и обобщать широкий спектр вопросов учета личного фактора в системе управления предприятием.

Управление персоналом имеет два основных аспекта: функциональный и организационный. При функциональном подходе в системе управления персоналом выделяют основные элементы: определение общей стратегии, планирование персонала, привлечение, отбор и оценку персонала, повышение квалификации и переподготовку кадров, определение условий труда, разработку политики заработной платы персонала. Поэтому на каждом предприятии должна быть разработана кадровая политика, которая включает в себя:

отбор и продвижение кадров;

подготовку кадров и их непрерывное обучение;

процедуру найма работников;

расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;

стимулирование труда;

совершенствование организации труда; создание благоприятных условий для работников предприятия.

Структура службы управления персоналом во многом определяется характером деятельности и размерами предприятия, особенностями выпускаемой продукции и другими факторами. На мелких и средних предприятиях многие функции по управлению персоналом выполняются преимущественно линейными руководителями, а на крупных предприятиях создаются самостоятельные структурные подразделения по выполнению этих функций.

Обобщая опыт зарубежных и отечественных предприятий, можно сформулировать следующие цели системы управления персоналом:

- обеспечение кадрами;
- организация их эффективного использования;
- профессиональная подготовка;
- социальное развитие коллектива.

В соответствии с этими целями формируется система управления персоналом предприятия. В качестве базы для ее построения могут быть использованы различные методы. Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы и на отдельных работников с целью координации их деятельности в процессе производства. Различают административные, экономические и социально-психологические методы.

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознание необходимости дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенных организациях и т. п. Эти методы отличает прямой характер их воздействия, т. е. любой регламентирующий или администрирующий акт подлежит обязательному исполнению. Для данных методов также характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Экономические методы используются путем осуществления материальной стимуляции коллектива и отдельных работников, т. е. они основаны на использовании экономического механизма.

Социально-психологические методы заключаются в применении социального механизма – системы взаимоотношений в коллективе, социальных потребностей и т. д.

Общим для экономических и социально-психологических методов является косвенный характер их воздействия, поэтому нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов и очень сложно определить силу их воздействия на конечный результат.

Управление персоналом включает и регулирование режима труда и отдыха, под которым понимают установленный на предприятии распорядок, регламентирующий рациональное чередование времени работы и отдыха в течение рабочей смены, недели, месяца и года в целях обеспечения наиболее полного использования средств производства, высокой работоспособности рабочей силы и восстановления работоспособности во время отдыха.

Режим работы на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и при соблюдении установленной продолжительности рабочей недели. Внутрисменный режим труда и отдыха включает перерыв на обед и кратковременные перерывы на отдых. Время кратковременных перерывов в отличие от обеденного перерыва является частью рабочего времени и учитывается при нормировании труда, т. е. эти перерывы регламентируются. Недельные режимы труда и отдыха учитывают время работы в течение недели и в выходные дни, годовой режим предусматривает и время отпуска.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Они определяются природными, социально-экономическими и организационно-техническими факторами и оказывают существенное влияние на издержки производства и конкурентоспособность предприятия. В соответствии с действующими санитарно-гигиеническими критериями оценки условия труда подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (экстремальные). Условия труда на предприятии являются объектом государственного регулирования. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий и организаций.

## **ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СЕТЯХ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

*Фомина Анастасия*

*МОУ «Профильная гимназия №122 города Донецка»*

*Научный руководитель: Рыкун Т.В.*

Компьютерные сети врываются в жизнь людей - как в профессиональную деятельность, так и в быт - самым неожиданным и массовым образом. Знания о сетях и навыки работы в них становятся необходимыми множеству людей.

В простейшем случае сетевые технологии позволяют совместно использовать ресурсы - накопители большой емкости, печатающие устройства, базы и банки данных. Наиболее современные и перспективные подходы к сетям связаны с использованием коллективного разделения труда при совместной работе с информацией - разработке различных документов и проектов, управлении учреждением или предприятием и т.д.

Актуальность и важность проблемы защиты информации:

- увеличение объемов информации, накапливаемой, хранимой и обрабатываемой с помощью компьютеров и других средств автоматизации;
- сосредоточение в единых базах данных информации различного назначения и различной принадлежности;
- высокие темпы роста парка персональных компьютеров, находящихся в разных сферах деятельности;

- расширение круга пользователей, имеющих непосредственный доступ к вычислительным ресурсам и массивам данных;
- развитие программных средств, не удовлетворяющих даже минимальным требованиям безопасности;
- увеличение вычислительной мощности современных компьютеров при одновременном упрощении их эксплуатации;
- повсеместное распространение сетевых технологий и объединение локальных сетей в глобальные.

В статье 23 Закона ДНР «Об информации и информационных технологиях» под защитой информации понимается принятие правовых, организационных и технических мер, направленных на:

1) обеспечение защиты информации от неправомерного доступа, уничтожения, модифицирования, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий в отношении такой информации;

2) соблюдение конфиденциальности информации ограниченного доступа;

3) реализацию права на доступ к информации.

Сфера действий Закона ДНР «Об информации и информационных технологиях» определена в статье 1: осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; применении информационных технологий; обеспечении защиты информации.

Основные требования к обеспечению безопасности хранения и передачи информация:

- конфиденциальность, гарантия доступа к хранящейся в компьютерной системе и/или пересылаемой по каналам связи информации только тем субъектам, которые имеют на это право; нарушение этой категории называется несанкционированным получением информации, хищением либо раскрытием данных;

- аутентификация, гарантия надежной идентификации источника информации, а также идентификация партнеров по взаимодействию при установлении соединения или во время сеанса связи, нарушение этой категории также называется фальсификацией автора сообщения;

- целостность, гарантия возможности модификации, содержащейся в компьютерной системе и/или пересылаемой по каналам связи информации только теми субъектами, которые имеют на это право; нарушение этой категории называется фальсификацией сообщения

- управление доступом, гарантия обеспечения возможности контроля доступа к информационным ресурсам либо самой владеющей ресурсами системой, либо системой, которой эти ресурсы представляются;

- доступность, гарантия обеспечения авторизованным субъектам возможности доступа к хранящейся в компьютерной системе информации в любое время при первой необходимости.

Широкое развитие корпоративных сетей, интеграция их с информационными системами общего пользования помимо явных преимуществ порождает новые угрозы безопасности информации. Обеспечение



требуемой защиты информационных ресурсов организаций и предприятий в этих условиях достигается применением дополнительных инструментальных средств. К их числу относятся средства анализа защищенности операционных систем и сетевых сервисов; межсетевые экраны, или брандмауэры; средства обнаружения опасных информационных воздействий в сетях; средства сканирования электронной почты.

## **УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

*Фролова Валерия*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Чернова Е.Э.*

В современном мире лидирующие позиции экономического пространства занимают крупные компании, функционирующие и конкурирующие друг с другом в различных сферах экономики и производства. Успех компании как единого слаженного организма в равной степени зависит от использования как материально-сырьевых ресурсов, так и человеческих, поскольку именно практика управления персоналом набирает все большую роль в успешном существовании компании на торгово-экономическом пространстве.

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства [3]. Ключевой составляющей человеческих ресурсов можно определить человеческий потенциал: компетенцию, опыт, интеллект, способность к совершенствованию и развитию и, конечно же, талант.

Для выявления скрытых человеческих ресурсов, которыми часто выступают именно таланты, в организации создаются базы данных навыков штатных и внештатных работников. Эти данные используются для распределения и оптимизации использования человеческих ресурсов в проектах. Само предприятие уже не может с легкостью заменять одного работника другим, ибо именно индивидуальные способности – иными словами, таланты – составляющих его личностей служат залогом выживания предприятия и успеха на рынке. Результат этого – возрастающая зависимость компании от её персонала и их творческих и профессиональных навыков. Именно поэтому появляется такая сфера регулировки управления человеческими ресурсами как управление талантами.

Управление талантами — это совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации [2]. Этот термин, появившийся в 1990-е годы, включает в себе деятельность в области управления персоналом, направленную на вовлечение сотрудников в инновационный процесс, формирование творческих

стимулов и развитие творческого потенциала сотрудников. К концу 2000-х годов сложилось несколько представлений об управлении талантами.

Первое представление об управлении талантами рассматривает этот процесс как набор процессов управления персоналом (подбор, оценка, обучение, удержание и т. д.), которые обеспечивают предприятие эффективными для него людьми. Согласно такому взгляду, организации не проводят разделения сотрудников на талантливых и нет. Для них важно, чтобы все сотрудники были максимально эффективны в рамках той работы, которую они выполняют.

Второй подход к управлению талантами рассматривает процесс как управление особыми (талантливыми) людьми, которых по определению в компании не может быть много. В рамках такой трактовки подразумевается четкое разделение сотрудников на «талантливых» и остальных, для «талантов» используются специальные технологии управления и развития.

Несмотря на различные трактовки управления талантами, рекомендации по выявлению и дальнейшему формированию талантов сотрудников как вида эксплуатации человеческих ресурсов для них схожи. Для того чтобы использование человеческих ресурсов на предприятии было эффективным, менеджеры должны руководствоваться рядом рекомендаций в своей деятельности:

- лучшей мотивацией для сотрудников станет наглядная демонстрация карьерного роста высшего руководства (персонал должен ставить перед собой конкретные цели и осознавать реальность их достижения);

- одним из важнейших аспектов является оплата труда (даже в самые трудные и кризисные периоды работники должны получать оговоренную сумму, осознавать свою ценность для организации);

- также исключительно важным условием представляется создание благоприятных условий и атмосферы для развития талантов своих сотрудников (обеспечение творческого роста, финансирование курсов повышения квалификации, учреждение творческих конкурсов как мотивационных аспектов развития талантов);

- сотрудники должны досконально знать исчерпывающую информацию о своем предприятии, а также механизм получения прибыли (знания работников не должны ограничиваться узким кругом их обязанностей);

- в общении с каждым из сотрудников стоит руководствоваться уважением, ведь каждый из них имеет возможность уйти в другую организацию.

Как мы видим, роль человеческих ресурсов должна четко осознаваться на всех уровнях. Это один из самых важных элементов функционирования не только отдельно взятого предприятия, но также и государства в целом. Человек - это наивысшая ценность, а наибольший интерес в экономическом плане представляют его интеллект и способности, которые по достижении высокого уровня своего развития становятся талантами, необходимыми, как для успешной реализации отдельной личности в рамках организации, так и всего предприятия в целом.

### Список источников

1. Единый центр дистанционного образования АКЕСО. Документальная база [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://upravlencam.ru/page106/page153/index.html>
2. Мусатов В. Административная технология управления/ В. Мусатов// электронный журнал [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://admintech.ru/articles/orgshema>
3. Энциклопедия бизнеса [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://businessman.ru/new-chelovecheskie-resursy-opredelenie-upravlenie-osobennosti-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-organizacii.html>

## МЕТОДЫ СПЛОЧЕНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Фролова Валерия*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Савченко Е.А.*

Одна из основных задач руководителя - сплочение трудового коллектива, что и является определенным процессом развития внутригрупповых связей.

Сплоченность можно определить, как сумма всех сил, действующих на членов группы, чтобы удерживать их в ней. А под понятием «силы», в данном определении, подразумевается удовлетворенность индивида членством в коллективе. Сплоченностью является совокупность целей, преследуемых каждым работником и коллективом в целом. Если эти цели совпадают, то трудовая деятельность коллектива будет продуктивной. Сплоченность означает, что данный состав коллектива не просто возможен, но и интегрирован наилучшим образом, а также достигнута особая степень развития отношений, а именно такая степень, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью. Существует два основных вида трудовой сплоченности:

Предметно - деятельная сплоченность, формируется по двум основаниям: относительно реализации общей цели совместной деятельности, заданной извне организацией, и относительно частных целей членов группы, несоответствующих организационным.

Морально-психологическая сплоченность, которая может образовываться на двух основаниях: поддержание позитивного морально - психологического климата в группе и получение личных выгод от взаимодействия друг с другом.

Психологическое единство в группе возникает на основании общности человеческих ценностей, близости представлений членов коллектива о том, какое трудовое поведение приемлемо, а какое порицается, каковы должны быть отношения в группе, стиль и методы работы. Эта согласованность касается не только взаимных мнений людей, но и их отношений, на значимые для коллектива и его членов события делового или личного характера.

Другим необходимым компонентом сплоченности является согласованность взаимных действий людей, их поведения, но уже не в рамках

конкретного труда и трудовых действий, а на фоне разнообразного взаимодействия.

Сплоченным коллектив становится еще и по мере вовлечения индивида в группу. Индивид вовлекается в нее в той мере, в какой данная группа удовлетворяет его собственные потребности.

Основная цель каждого - получение прибыли (заработная плата), следовательно, их общая цель, складывается из индивидуальных целей каждого - выполнить работу. Коллектив будет более сплочен, если результат каждого будет зависеть от качественной работы коллег.

Одним из способов сплочения трудового коллектива являются игры.

Игры позволяют создать обстановку для сплочения членов коллектива. Особенность игры заключается в том, что ее процессе контакт между людьми глубок и полон, игровое содружество сохраняется даже после ее завершения. Игра придает эффект неопределенности, который оживляет и активизирует умственные способности, а также приводит к поиску оптимальных решений. В игре не важно, кто одержит победу, она дает полное представление о чести и самопожертвовании во благо коллектива.

Ролевые игры можно классифицировать следующим признакам:

#### 1. Территориальный признак:

Настольные ролевые игры. Эти игры можно проводить, не выходя из офиса, они не требуют наличия соответствующего антуража, обученного ведущего или особых навыков.

Павильонные ролевые игры. Для их проведения необходимо наличие специального помещения, в котором необходимо создание соответствующего антуража и снаряжения. Желательно присутствие ведущих игры и регулирующих его ход.

Ролевые игры на местности. Эти игры более сложные, в отличие от предыдущих, так как необходимо наличие специального снаряжения, костюмов, административной группы, которая будет курировать проведение данной игры, а также подготовка местности.

#### 2. По уровню сложности.

Военные игры. В данной игре существует своя легенда, для развития которой необходимо создание особого мира, его условий, правил и законов, при которой поставленные задачи решаются силовым методом.

Историко-этнографические игры проводятся по литературным произведениям и историческим событиям. Подготовка к проведению игр требует более детального подхода, как со стороны организаторов, так и ее участников.

Интеллектуальные игры. В данном случае активные действия минимальные, а участники должны быть всесторонне развиты.

#### 3. По временному признаку.

Целевые игры, основной характеристикой которых является то, что команда, достигшая поставленной цели, признается победителем и игра считается завершенной.

Игры, ограниченные по времени. Основной задачей которых, является достижение цели каждым игроком за определенное время.

Нон-стоп. Игры, создаваемые по определенному сценарию, в которые можно играть бесконечно, т. к. не имеют логического конца.

Участие сотрудников в ролевых играх может быть, как пассивное, ограниченное, так и свободное.

Каждое предприятие выбирает для себя подходящую игру, стремясь сплотить коллектив, где сплоченность рассматривается как важнейшая характеристика трудового коллектива и находится под постоянным контролем руководства организации.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Халимонова Дарья*

*МОУ «Школа №94 города Донецка»*

*Научный руководитель: Курилова Е.В.*

Мотивация - это процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации [1], это совокупность устойчивых мотивов, которые определяются характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей деятельностью [2]. Стимул - побудительная причина поведения, заинтересованность в совершении чего-нибудь [3].

Стимулирование труда - это комплекс мероприятий, которые являются средством удовлетворения конкретных потребностей работника, в основном материальных.

Экономическая эффективность организации определяется количеством и качеством труда, которые работники организации согласятся предоставить или затратить, что возможно при наличии социальных благ, а значит, определенного уровня социальной эффективности.

Таким образом, управление мотивацией и стимулированием персонала является одной из составляющих эффективности управления персоналом, под которым понимается отношение степени достижения целей организации и целей сотрудников с затратами на персонал.

Исходя из целей организации (общественных, коммерческих), целей руководства организации (трудовых, личных, организационных), целей работников (личных, профессиональных, трудовых), необходимо выстраивать отношения, оптимальные для сторон, для чего применяются стимулы для сотрудников, а сотрудники, в свою очередь, имеют свои мотивы, обеспечивающие их труд, не противоречащие внутренним установкам.

Предполагается, что руководство формирует у сотрудников два типа стимулов - долгосрочные и краткосрочные. Долгосрочные связаны с общими целями работника и работодателя: для чего работник пришел в организацию, какой положительный продукт производит или может произвести, какие его личные цели в сотрудничестве. Краткосрочные связаны с конкретной

деятельностью работника - стимулирование выполнения производственных планов, определенных проектов.

На мотивацию сотрудника влияют факторы мотивации. Они бывают внутренние и внешние. К внутренним факторам можно отнести самореализацию, самоутверждение, творчество, удовлетворение от проделанной работы. Внешними факторами мотивации могут быть доход, продвижение по служебной лестнице, признание и положение в обществе. Таким образом, внутренние факторы служат для получения удовольствия от имеющихся условий и объектов, а внешние – направлены на приобретение недостающих объектов и обеспечение недостающих условий [2].

При формировании мотивации необходимо иметь в виду, что каждого работника можно отнести к одному из трех типов мотивации:

1) работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда;

2) работники, ориентированные в основном на оплату труда и другие материальные ценности;

3) работники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована.

В своей деятельности руководство организации как стимулирующие средства применяет монетарные побудительные системы, включающие оплату труда, участие персонала в прибылях и капитале, и немонетарные побудительные системы – групповую организацию труда, социальные коммуникации, стиль и методы руководства, регулирования рабочего времени. Стимулирование сотрудников осуществляется обычно руководством организации с помощью определенных методов. Согласно последним исследованиям, доход, материальное стимулирование остается ключевым фактором заинтересованности сотрудников [1]. Среди нематериальных методов мотивации можно выделить уважение, гибкий график работы, возможность инициативы, сотрудничество в команде, доверие руководства. Итак, стимулирование персонала - это применяемые меры, которые обеспечивают сотрудникам достойные условия труда и удовлетворения их личных интересов. Естественно, эти меры направлены на достижение целей организации. Необходимо отметить, что методы стимулирования непосредственно влияют на мотивацию сотрудников. Чем более подходящим какой-либо метод стимулирования для конкретного сотрудника, тем больше он дает положительного воздействия на мотивацию этого сотрудника. Именно поэтому руководству необходимо изучать свой персонал, чтобы обеспечивать благоприятные условия труда, что в перспективе принесет еще большее количество полезного производимого продукта.

Итак, для формирования правильной мотивации и стимулирования руководителю необходимо придерживаться четких правил: определить цель, для которой нужен конкретный сотрудник; сформировать долгосрочные и формировать краткосрочные планы мотивации и стимулирования, ориентируясь на внешние и внутренние факторы мотивации, выбирая правильные методы стимулирования; сам руководитель обязан вести себя

достойно, правильно настраивать и воспитывать сотрудников, избегать управленческих ошибок, связанных с управлением персоналом.

#### Список источников

1. Петренко, Е.П. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией / Е.П. Петренко, Т.П. Хрипкова, Т.А. Сентябова // Клиническая лабораторная диагностика. – 2006. – № 9. – С. 22-23.
2. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 3. – С. 53-59.
3. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – №1(1).

## УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Харленко Валерия*

*МОУ «Школа № 150 города Донецка»*

*Научный руководитель: Кобец С.А.*

В современных условиях стабильное развитие и функционирование предприятий обусловлено во многом степенью их финансовой устойчивости, позволяющее адаптироваться к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды, обеспечивая при этом бесперебойность процесса производства и реализации продукции. Поэтому управление финансовой устойчивости предприятия является неотъемлемой частью функционирования и «выживания» предприятия на рынке.

Главной целью управления финансовой устойчивостью предприятия является обеспечение финансовой безопасности и стабильности его функционирования и развития в текущем и перспективном периодах.

На финансовую устойчивость предприятий влияют в разные промежутки времени различные факторы, которые необходимо учесть при принятии любых управленческих решений.

Для управления финансовой устойчивостью используется целый ряд показателей, которые позволяют корректно ее диагностировать платежеспособность и оценить не только текущее состояние, но и выявить проблемы и своевременно принять меры по укреплению финансового состояния и нейтрализации финансовых рисков.

Механизм управления финансовой устойчивостью является частью общей системы управления предприятием, от которой зависит результат деятельности субъекта хозяйствования.

ЧАО «Макеевкокс» осуществляет производственную деятельность на производственных мощностях углеподготовительного, коксового, улавливания химических продуктов, очистки коксового газа от сероводорода, специализируясь на производстве коксохимической продукции. Наибольший удельный вес в составе товарной продукции предприятия имеет коксовая

продукция.

Анализ позволил выявить недостатки в деятельности предприятия. Так невыполнение плана производства кокса доменного в 2015 г. обусловлено следующими факторами:

- дефицит потребителей на коксовую продукцию;
- неудовлетворительная работа железной дороги (изменение маршрутов движения, длительные проверки грузов на контрольных пунктах), что привело к несвоевременному обеспечению угольными концентратами необходимых марок и нарушению графиков доставки готовой продукции потребителям.

Анализ и оценка финансового состояния ЧАО «Макеевкокс» показал, что его деятельность в 2014-2015 гг. была убыточной.

Негативное воздействие на финансовые результаты деятельности предприятия в отчетном году оказали следующие факторы:

- курсовая разница -55,3 млн. руб. в связи с ростом курса;
- необоротные активы -4,9 млн. руб.;
- образование резерва сомнительных долгов на 24,9 млн. руб.;
- услуги по рассеву, перевозке, размещению кокса доменного -1,1 млн. руб.

Диагностика финансовой устойчивости предприятия свидетельствует о том, что данное предприятие имеет кризисное финансовое состояние. Предприятие имеет кредиты и займы, не погашенные в срок, а также просроченную кредиторскую и дебиторскую задолженность. В этом случае можно говорить о том, что предприятие находится на грани банкротства.

Одним из главных направлений повышения платежеспособности и укрепления финансовой устойчивости предприятия является максимизация прибыли, а для ЧАО «Макеевкокс» - минимизация убытка предприятия. Поэтому в работе предлагаются следующие рекомендации:

- в области управления необоротными активами необходимо внедрение комплекса производственных инноваций и обновление оборудования;
- в области управления денежными потоками необходимо оптимизировать уровень остатков денежных средств и их эквивалентов в высоколиквидных оборотных активах;
- в целях повышения финансовой устойчивости ЧАО «Макеевкокс» необходимо сокращение уровня и удельного веса кредиторской задолженности за счёт ускорения оборачиваемости активов предприятия, и в целом сбалансирование дебиторской и кредиторской задолженности, оптимизации использования собственного капитала;
- необходимо реализовать комплекс мероприятий по ведению постоянного контроля за затратами и результатами хозяйственной деятельности, избавлению от непрофильных и неиспользуемых активов, использованию долгосрочных источников капитала для финансирования капитальных вложений;

Таким образом, на основе комплексного исследования сформулированы теоретические и практические рекомендации по повышению финансовой устойчивости. Предложенные в работе рекомендации направлены на



минимизацию убытков, повышение платежеспособности и укрепление финансовой устойчивости ЧАО «Макеевкокс».

## ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО, ИХ СООТНОШЕНИЕ

*Царенкова Алина*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Добровольская Т.Н.*

Общество и государство, их соотношение - кардинальная для науки теории государства и права проблема, которая, несмотря на ее несомненную важностью актуальность, изучена слабо. Долгое время научная мысль вообще не видела разницы между обществом и государством. Лишь с наступлением буржуазной эпохи ученые стали (хотя сначала только терминологически) разделять политическое государство и общество, гражданское общество и правовое государство, рассматривать деятельные аспекты их взаимодействия.

Общество возникло задолго до государства и длительное время обходилось без него. Объективная потребность в государстве появилась по мере усложненном внутреннего строения общества (социального расслоения). Итак, государство пришло на смену отживающей свой возраст родовой организации как новая форма организации измененного и усложнившегося общества. Процесс возникновения государства был, пожалуй, полусознательным, полустихийным.

Весь опыт мировой истории доказывает, что обществу со сложной структурой, раздираемому противоречиями, необходима имманентная (внутренне присущая) государственная организация. В противном случае ему неизбежно грозит саморазрушение. Значит, государство является организационной формой структурно сложного общества, которое здесь выступает как государственно-организованное. Государство - социальный институт всего общества, оно выполняет много функций, обеспечивающих жизнедеятельность последнего. Его основное назначение заключается в управлении социальными делами, в обеспечении порядка и общественной безопасности. Государство противостоит антисоциальным, разрушительным силам, а также должно быть мощной организованной силой, иметь аппарат (механизм) управления и принуждения. Иначе говоря, за свою глубинной сути государство - явление общесоциальное и конструктивное, чем и обусловлена его большая жизнеспособность.

С расколом общества на классы, с возникновением классовых антагонизмов экономически господствующий класс подчиняет себе государство. Но и в этих условиях оно выполняет в определенной степени конструктивно-социальные функции. С появлением государства начинается сложная и противоречивая история его взаимодействия с обществом. Как форма организации общества и руководящая система государство выполняет функции в интересах всего общества, разрешает возникающие в нем противоречия, преодолевает кризисные ситуации. Вместе с тем иногда оно

может играть и деструктивную роль - возвышаться над обществом, то есть проникать в его общие сферы, сковывать их и разрушать общественный организм.

Именно в диалектическом единстве, определяющем влияние общества на государство, и относительной самостоятельности последнего заключается суть их взаимодействия. Причем степень такой самостоятельности государства в силу многих причин может колебаться от минимальной до чрезмерной. Необходима и разумная мера ее предопределяется в конечном счете объективными потребностями каждого исторически конкретного общества. Относительная самостоятельность государства, его органов естественна, необходима и социально оправданна. «Понятие "относительная самостоятельность государства", - подчеркивает В.В. Лазарев, - призвано оттенить особенности развития и функционирования государственных форм от форм экономических и социально-культурных. Это понятие, наконец, призвано отразить активность государства во всех сферах общественной жизни. "Самостоятельность государства проявляется в свободе выбора при заключениях управленческих и других актов, при определении стратегии и тактики государственной политики.

Есть ли пределы самостоятельности государства по отношению к обществу? Такие пределы есть, но они относительны, подвижны и оценочны. Известно, что у любого общества имеются многочисленные объективные потребности. Если политика государства соответствует этим потребностям, то ее результаты будут обществом охвачены. Напротив, деятельность государства, противоречит названным требованиям, может причинит вред обществу, вызвать в нем кризисные явления. Сказанное означает, что государство вышло за пределы своей самостоятельности, его политика становится антисоциальной.

Итак, самостоятельность государства уравнивается, ограничивается контролем общества за его деятельностью, а также оценкой этой деятельности.

## **МОЛОДЁЖЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Церунян Ирина*

*МОУ «Шахтёрская гимназия»*

*Научный руководитель: Зацаренко И.А.*

В условиях развития экономики актуальной проблемой является трудоустройство молодёжи. Несмотря на наметившиеся процессы социально-экономической стабилизации в Донецкой Народной Республике, положение молодёжи остаётся нестабильным. Велик процент молодых людей, не имеющих работу, половина молодёжи работает не по той специальности, которую получила в процессе обучения, либо не имеет профессии вообще. Молодые люди – будущее своего государства, и от стартовых условий их деятельности зависит его развитие.

В данной работе анализируются тенденции спроса и предложения труда молодёжи в возрасте от 16 до 27 лет – именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально – трудовой статус в общественной и социальной сфере. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения развивается на ряд групп, определяющих их положение на рынке труда.

Актуальность работы - проблема взаимодействия образования и занятости молодежи может быть представлена в двух основных вопросах: во-первых, на что молодежь может претендовать на рынке труда, получив или не получив желаемое образование, и, во-вторых, на что молодое поколение ориентировано в сфере образования и, как следствие, в сфере занятости.

Молодому поколению присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость. Есть и ряд проблем, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, например, трудовая нестабильность, безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, недостаток опыта и трудовых навыков.

Сегодня государство не способно гарантированно предоставлять молодому поколению рабочие места. Таким образом, в связи с этим возможна дестабилизация общества, рост криминогенности среди молодежи.

Среди причин отказа выпускников от предложенных работодателем вакансий можно выделить фактор, который связан с несоответствием ожиданий и реалий молодежи, касаемые нового места работы. Это в первую очередь ожидания, связанные заработной платой и условиями труда.

Таким образом, главными причинами роста безработицы среди выпускников профессиональных учебных заведений являются следующие факторы:

1. Низкий уровень спроса в противовес высокому уровню предложения. Большинство молодежи выбирают профессию, обращая внимание преимущественно на ее престижность, а не на ее востребованность на рынке труда.

2. Низкий уровень компетентности специалистов при высоких требованиях работодателей. Недостаточность практического опыта в ходе получения образования.

3. Низкий уровень заработной платы, а также ее задержка.

4. Снижение заинтересованности, а также отсутствие возможности обучения молодых специалистов на производстве.

5. Отсутствие у молодежи мотивации к получению профессиональных знаний, практических навыков поиска работы, ведения деловых бесед, самопрезентации.

На данный момент самыми востребованными профессиями ДНР являются: строители, врачи, воспитатели, продавцы, бухгалтеры, экономисты, менеджеры.

В заключение необходимо отметить, для того чтобы обеспечить успешное вхождение новых поколений в активную трудовую жизнь, требуются согласованные усилия образовательных учреждений, органов занятости населения, организаций и предприятий, принимающих их на работу. И, конечно, самих «главных героев» - юношей и девушек, ищущих свое призвание.

## **ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ**

*Циркун Александра*

*МОУ «Школа №31 города Донецка»*

*Научный руководитель: Гвоздарева С.В.*

Современными компаниями используется множество различных способов защиты важных данных, включая резервное копирование, специальное программное обеспечение и создание регламентов по информационной безопасности, однако обеспечить максимально безопасность данными способами не представляется возможным. Первоочередной причиной потери информации является отсутствие учёта "человеческого фактора" при обеспечении защиты данных.

Первостепенным вопросом является корректным образом определенный и классифицированный объект защиты, степень его важности и возможные последствия вследствие ненадлежащей защиты.

Попытки реализовать в некоей мере подобного рода защиту информации можно наблюдать в наиболее крупных корпорациях и современных банковских структурах, где серьёзно относятся к вопросу сохранности различного рода данных, как к неотъемлемой составляющей отношения к компании инвесторов, потребителей, и прочих компаний конкурентов, или партнёров.

Для начала необходимо классифицировать объект защиты. Это могут быть данные, как, например, планы развития компании, финансовые показатели, описание технологий, ноу-хау, так и информационные системы типа HR, CRM, ERP, BI, финансовые и производственные системы, а также бизнес-процессы, технологии производства и даже сотрудники.

Слабым звеном остаётся защита данных от непосредственно неблагонадёжных сотрудников компании, с ними работающих, или за них отвечающих, защита от несанкционированного доступа к информации, к объектам, подлежащим защите, использование полученных сотрудниками, а также возможно и посторонними лицами, данных каким-либо неправомерным способом.

В современном обществе особенно молодёжь проявила себя с отрицательной стороны в вопросах сохранения информации, представляющей в частности коммерческую и служебную тайну.

Повсеместно можно встретить компании с молодыми сотрудниками с пониженной социальной ответственностью, которые, к примеру, делают фото внутренней обстановки в компании, после чего выкладывают материалы в

открытый доступ. В Интернете практически каждый день можно увидеть новости об утечке рендеров или фото, какого-либо новой гаджета, до его официального релиза.

Также повсеместное распространение мобильных гаджетов привело к ситуации, когда пароли и многоступенчатые системы защиты от вирусов и несанкционированного доступа не могут предоставить полный спектр защиты.

Внутренняя политика компании "Apple", в которой используется практика выдачи корпоративных сим карт, телефонов, запрет на использование сторонних сим карт и прочих гаджетов в пределах фирмы.

Ранее данный подход использовался только в государственных и оборонных структурах, но его эффективность могла бы быть оптимально применена во всех бизнес структурах, нуждающихся в надлежащей защите информации.

На практике наилучшей защитой является предупреждение любых возможностей утечки или потери информации, в том числе выдача корпоративных гаджетов, соответствующих нормам безопасности компании, полный контроль за внутренней перепиской сотрудников, которая должна вестись в специально для этого предназначенных программных решениях, запрет и изымание, или достаточный контроль за использованием личных мобильных устройств и накопителей сотрудниками компании в рабочих помещениях.

Компания "Google", которая не однократно применяла практику контроля сотрудников, например, в ходе важных переговоров, в период подписания важных договоров, в рамках визитов важных партнёров и инвесторов. В данных случаях, компания, соответственно обеспечивая сотрудников комфортабельными условиями проживания, могла запретить на время всем рабочим покидание территории фирмы, чтобы важная коммерческая информация не вышла за пределы компании раньше запланированного времени, или же не покинула её вовсе.

Каждый из вышеописанных подходов максимально эффективен только в случае с использованием в целом проработанной внутренней политики компании, которая должна включать в себя положения компании по внутренним наставлениям для сотрудников.

Компанией должны быть предоставлены и поддерживаемы приемлемые условия труда, профессиональная атмосфера в сочетании с некой лояльностью к персоналу в определённых вопросах, не касающихся защиты информации.

Важность рассмотрения подобных вопросов трудно переоценить, так как каждая компания с момента её создания выделяет финансы на обеспечение защите информации, и с каждым годом, как в частном, так и в мировом масштабе подобные расходы растут.

Всё больше пробелов информационной безопасности обнаруживается в программном обеспечении, в технике, в используемых технологиях, в то время как остаются не решенными задачи первичной защиты информации в компаниях и на производстве.

## ИК ТЕХНОЛОГИИ

*Чвала Дарья*

*ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Михеев В.В.*

Информационные технологии, также - информационно-коммуникационные технологии — это комплекс взаимосвязанных научных, технологических, инженерных наук, связанных с методами эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации с помощью вычислительной техники, методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические применение, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы. Эта сфера требует сложной подготовки, огромных начальных затрат и должны быть подкреплены наукоемкой техникой.

Информационные технологии занимаются созданием, развитием и эксплуатацией информационных систем. Информационные технологии призваны, основываясь и рационально используя современные достижения в области компьютерной техники и иных высоких технологий, новейших средств коммуникации, программного обеспечения и практического опыта, решать задачи по эффективной организации информационного процесса для снижения затрат времени, труда, энергии и материальных ресурсов во всех сферах человеческой жизни и современного общества. Информационные технологии взаимодействуют и часто составляющей частью входят в сферы услуг, области управления, промышленного производства, социальных процессов.

Если немного отойти от научного трактования и сказать простым языком, то к IT-технологиям можно легко отнести всё, что связано с созданием, хранением, восприятием и передачей информации. Это их продукт. А вот орудия труда, используемые для этого на сегодняшний день — это компьютерные технологии.

Основные принципы современных IT-технологий:

1. Интерактивный режим работы. Это так называемый «диалоговый» режим — воздействие человека — ответ компьютера — воздействие человека — ответ компьютера — воздействие человека — ответ компьютера — и т.д.

2. Хорошие графические возможности отображения иллюстраций, изображений и видео-контента.

3. Персональность. Здесь подразумевается доступность по стоимости, удобные габариты устройств, их удобство эксплуатации пользователем и мобильность перемещения.

4. Легкость и простота управления устройствами получения информации.

5. Простота хранения, изменения и передачи накопленной информации.

Требования к новым информационным технологиям:

- доступная для индивидуального покупателя стоимость устройств;
- удобство и автономность эксплуатации аппаратуры, ее адаптивность к разнообразным сферам применения: в управлении, науке, образовании, в быту;

- дружественный пользователю интерфейс операционной системы и прикладных программ;
- высокая надежность работы устройств;
- безопасность процессов получения, хранения и передачи информации.

ИКТ имеют широкий спектр применения именно благодаря их гибкости и возможности направлять их специфику в любую отрасль или делать их общеприменимыми.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Челах Дарья*

*ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматизации»*

*Научный руководитель: Потурвай С.Н.*

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способной многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом на предприятии» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки, наилучшего производственного опыта.

Сущность управления персоналом, включая наемных работников, работодателей и других владельцев предприятия заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их.

Целями управления персоналом предприятия (организации) являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Успешное выполнение поставленных целей требует решения таких задач, как:

- 1) обеспечение потребности предприятия в рабочей силе в необходимых объемах и требуемой квалификации;
- 2) достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала;
- 3) полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом;
- 4) обеспечение условий для высокопроизводительного труда

5) закрепление работника на предприятии, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала);

6) обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения и т.п.;

7) согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов предприятия и интересов работников, экономической и социальной эффективности);

8) повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления при сокращении издержек на рабочую силу.

Принципы управления персоналом - правила, основные положения и нормы. Принципов управления персоналом множество, но все они имеют в своей основе следующие элементы:

1) научность, демократический централизм, плановость, единство распорядительства от первого лица;

2) отбор, подбор и расстановка кадров;

3) сочетание единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;

4) линейное, функциональное и целевое направление;

5) контроль исполнения заданий, основанный на доверии;

6) сочетание контроля с корпоративной культурой;

7) консенсуальное принятие решений, т.е. обязательное одобрение принимаемых решений большинством работников.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приёма до увольнения работника, среди которых можно выделить:

1) набор и отбор персонала;

2) деловая оценка персонала при приёме, аттестации, подборе;

3) профориентация и адаптация персонала;

4) мотивация работников;

5) организация труда и соблюдение этики деловых отношений;

6) управление конфликтами и стрессами;

7) обеспечение безопасности персонала;

8) управление нововведениями в кадровой работе;

9) обучение и повышение квалификации;

10) управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;

11) управление поведением персонала в организации;

12) управление социальным развитием;

13) высвобождение персонала.

Функции управления персоналом осуществляются его субъектами, к которым можно отнести: руководители всех уровней; службы персонала (отделы кадров); органы трудовых коллективов; кружки качества, профсоюзы и т.д.



Таким образом, управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; кадровом планировании; проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале; учёте и нормировании численности работников.

## **МЕЖДУНАРОДНЫЕ ВЫСТАВКИ И ЯРМАРКИ**

*Чемарева Валерия*

*МОУ «Школа № 150 города Донецка»*

*Научный руководитель: Кобец С.А.*

В современных условиях выставки и ярмарки играют особую роль как средство рекламного воздействия и поиска новых партнёров. Они несут выгоду не только предприятию-экспоненту, но и потребителям. На основе систематизации теоретических аспектов и мирового опыта организации международных выставок и ярмарок было выявлено, что границы между понятиями торговой ярмарки и выставки часто не различимы и на практике имеют тенденцию к ограничению до минимума, но между этими мероприятиями свои специфические особенности, а именно, ярмарки — это мероприятие рыночного характера, основной целью которого являлся сбыт. Выставки возникли как средство публичной демонстрации тех или иных достижений человечества, вначале они носили сугубо просветительский характер, но по мере развития приобрели ярко выраженную коммерческую направленность.

Существует несколько классификаций выставок и ярмарок, так, по составу участников, месту проведения и экономическому значению различают выставки и ярмарки: региональные, межрегиональные, национальные, международные. По характеру выставленных экспонентов все выставки и ярмарки делятся на: универсальные, специализированные. Изучение классификации позволило выявить особенности выставок и ярмарок по срокам, по количеству участников, по масштабам проведения, уровням регулирования и др.

Так, число и размер международных общепромышленных и специализированных ярмарок регулируются требованиями мировых рынков, которые они обслуживают. У каждого выставочного организатора есть свой стандартный набор услуг, стоимость которого входит в состав арендной платы.

Поскольку участие в выставке во многих отношениях связано с риском, несколько десятилетий назад была разработана система страхования. Экспонент должен застраховать все риски, которые могут у него возникнуть в процессе участия в выставке, поскольку организатор выставки несет только общую имущественную ответственность за ущерб, нанесенный жизни, здоровью или имуществу.

Наиболее популярными тематиками международных выставок являются промышленные технологии, текстиль и мода, отдых и спорт, продукты питания, офисные товары и коммуникации. Имеет свои особенности выставочная индустрия Ближнего Востока и Африки. Постоянный рост числа

выставок, развитие инфраструктуры и поддержка инвестиций обещают хорошее будущее выставочной индустрии Ближнего Востока.

Был изучен опыт участия в выставках и ярмарках ЧАО «Донецкий завод высоковольтных опор». В первую очередь была проанализирована деятельность предприятия. В настоящее время Донецкий завод высоковольтных опор — высокоспециализированное предприятие по изготовлению болтовых металлических опор линий электропередач напряжением от 35 кВ до 1500 кВ., дорожных ограждений барьерного типа, которые эксплуатируются в странах ближнего и дальнего зарубежья.

Исходя из анализа основных показателей производственной деятельности следует отметить изменения выпуска товарной продукции в действующих ценах, который стремительно снижался на протяжении анализируемого периода. Это связано со сложившейся ситуацией в республике и как следствие утрату основных потребителей продукции как местном, так и иностранных рынках.

С целью позиционирования предприятия на рынке сетевого строительства ЛЭП в России ЧАО «ДЗВО» ежегодно принимает участие в международной выставке «Электрические сети России» г. Москва, где проводятся переговоры с потенциальными заказчиками. Таким образом предприятие имеет опыт участия в данных мероприятиях.

Обосновано расширение участия предприятия в выставочно-ярмарочных мероприятиях, для увеличения экспортных операций. В настоящее время проектная мощность завода высоковольтных опор составляет 35000т. фактический выпуск продукции в 2015г. выпуск сократился на 8567т. по сравнению с 2014г. и составил 8,4% от возможного выпуска. следует отметить что в 2016г. предприятие активно налаживает отношения с партнёрами как ближнего тек и дальнего рубежа.

Однако поиск и заключение новых контрактов на поставку продукции в различные страны и сейчас является одной из актуальных направлений развития предприятия.

Для большего эффекта по привлечению новых клиентов и контрагентов необходимо рассмотреть возможность участия в других международных выставках. Рекомендовано предприятию ЧАО «Донецкий завод высоковольтных опор» участие в следующих международных выставках таких как: Казахстанская Международная Выставка и Форум Энергетиков "Энергетика, Электротехника и энергетическое машиностроение" - "Power Kazakhstan"; Международная выставка в Китае GEVT 2017 - Electrical Building Technology; Международная энергетическая неделя в Индии, Дели India Energy Week.

Принимая во внимание тот факт, что рынок сетевого строительства ЛЭП в Европе и странах СНГ динамически развивается и растёт, ЧАО «ДЗВО» заинтересовано в долгосрочном сотрудничестве с международными компаниями, поэтому основной целью будет являться укрепление позиций на рынках России, стран Прибалтики, Казахстана, Грузии и Армении.

## КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА – ЗАЛОГ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Чепак Илья*

*МОУ «Специализированная школа с углубленным  
изучением иностранных языков № 68 города Донецка»*

*Научный руководитель: Хомутова О.И.*

Искусство менеджмента заключается, прежде всего, в налаживании четкой и эффективной организации труда, при которой соблюдаются подчинения (субординация) руководителей разных уровней, выполнении их обязанностей, функционировании предприятия в целом.

Сегодня совершенно очевидно, что не только настоящее, но и будущее творят менеджеры. От стиля управления руководителя зависит эффект работы организации. Именно поэтому портрет современного руководителя является предметом моего доклада, поскольку именно от личности управляющего его компетентности, культуры, нравственной позиции зависит качество работы, решение проблем, психологический климат и настрой коллектива, а, следовательно, и успешность работы предприятия.

Исследованием феномена “личности” издавна занимаются философы, психологи, педагоги, социологи и другие учёные. Анализ многочисленных исследований позволил нам установить, что в управленческой деятельности руководителей разных рангов есть ряд совпадающих характеристик, позволяющих смоделировать основные качества руководителя. Так, исследователь А.С Лозина в своих трудах выделяет психологические, интеллектуальные, профессиональные и социальные качества руководителя, а в профессиограмме руководителя, предложенной А.М Шепелем выделены 3 блока качеств: общее, конкретные, специфические личностно-деловые качества. По мнению Р.Л Кричевского ведущими качествами современного руководителя должны быть: высокий профессионализм, ответственность и надёжность, уверенность в себе, умение влиять на своих подчинённых, самостоятельность, способность к творческому решению задач, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, коммуникабельность, общительность и прочее.

Проведя исследования и анализ в области менеджмента и управления предприятиями, у нас сформировалась модель менеджера, которую, на наш взгляд, можно представить, как совокупность качеств личности, которые мы разделили на три блока:

Психологические: стремление к лидерству, волевые качества, готовность к разумному риску, стремление к успеху, самодостаточность, стрессоустойчивость, понимание потребностей и запросов людей.

Профессиональные: оперативное руководство, инициативность, принятие нестандартных решений. Организаторские и аналитические способности, умение брать на себя ответственность.

Личностные: адекватная самооценка и оценка других людей, воспитанность, хорошее отношение к людям, справедливость и

требовательность, умение побуждать людей к плодотворной деятельности, ответственное отношение к деятельности, стремление к самореализации.

Понимание ситуации и знание того, как управлять человеческими ресурсами, - важнейшие компоненты эффективного руководства, поскольку в процессе управления менеджер осуществляет ряд конкретных функций. Все эти работы характеризуются высоким разнообразием: до 200 видов действий в день. Среди которых можно выделить: организация и планирование деятельности коллектива и своей собственной работы, распределение заданий и инструктаж подчиненных, контроль за ними, подготовка и чтение отчетов, проверка и оценка результатов работы, ознакомление со всеми новинками в мире бизнеса, техники и технологии, выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений, решение вопросов, выходящих за пределы компетенции подчиненных, знакомство с текущей корреспонденцией, ответы на звонки и прием посетителей, проведение собраний и представительство, заполнение форм отчетности, ведение переговоров, а так же, повышение квалификации

Все это свидетельствует тому, что управленческая работа относится к числу таких видов человеческой деятельности, которые требуют специфических личностных качеств, делающих конкретную личность профессионально пригодной к управлению.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, УПРАВЛЕНИИ, БИЗНЕСЕ**

*Черненко Елена  
Горловский лицей №85 «Гармония»  
Научный руководитель: Козлов Е.С.*

Любую систему управления можно представить, как информационную систему с различными информационными потоками в виде документов, распоряжений, запросов, обращающихся внутри организации, исходящих или входящих из внешней среды.

Эффективная информационная система значительно упрощает процесс управления предприятием, позволяет вовремя собрать, отсортировать, обработать необходимую информацию и принять верное решение.

Управление предприятием представляет собой совокупность воздействий, призванных обеспечить эффективное с точки зрения заданных целей протекание производственного процесса.

Реализация процесса управления предприятием происходит в рамках системы управления предприятием — структуры, в которой можно выделить объект управления и управляющую часть. Объектом управления является производственный процесс. В роли управляющей части на предприятии выступают управленческие службы.

В условиях динамичного развития рынка, усложнения его инфраструктуры информация становится таким же стратегическим ресурсом, как и традиционные материальные и энергетические.

Современные информационные технологии, позволяющие создавать, хранить, перерабатывать и обеспечивать эффективные способы представления информации, стали важным фактором конкурентоспособности и средством повышения эффективности управления всеми сферами общественной жизнедеятельности. Уровень информатизации является сегодня одним из главных факторов успешного развития всякого предприятия.

Преимущества применения компьютерных технологий на современном этапе связаны с той ролью, которую они играют в бизнесе, и основаны на достижениях телекоммуникационных технологий и распределённой обработке информации. ИС имеют своей целью не просто увеличение эффективности обработки данных и помощь управленцу, а создание высокоэффективного производства. Применяемые ИТ должны помочь компании выстоять в конкурентной борьбе и получить преимущество.

Развитие информатизации бизнеса показало, что ИТ и бизнес взаимно влияют друг на друга. С одной стороны, информационные технологии и построенные на их основе информационные системы должны быть полностью интегрированы в деятельность предприятия. С другой стороны, 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. Таким образом, ИТ постепенно смещаются в центр парадигмы управления предприятием.

Взаимодействие между технологиями и бизнесом - сложная и комплексная проблема. Оно подвержено влиянию большого числа факторов, включая структуру бизнеса, организационно-функциональное построение предприятия, бизнес-правила, политику, корпоративную культуру, опыт и знания управленцев, внутренние технологические процессы, внешнее окружение. Менеджеры должны постоянно принимать эти факторы во внимание, чтобы успешно внедрять и использовать новые ИТ или управлять существующими системами.

Вычислительные и телекоммуникационные средства достигли такого уровня развития, а объемы перерабатываемой информации стали настолько велики, что информация стала товаром и важнейшим стратегическим ресурсом.

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Чернобай Дарья*

*МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Кисленко Н.Г.*

Управление персоналом является частью управления предприятием в целом, но занимает в нем особое положение в связи со спецификой данного фактора производства. Управление персоналом на предприятии — это деятельность, выполняемая в организации, которая позволяет ее реализовывать и обобщать широкий спектр вопросов учета личного фактора в системе

управления предприятием.

Персонал организации и предприятия — самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме этого, персонал — это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причем реакцию на них нередко сложно предугадать. Современные концепции управления персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед компанией. Несмотря на то, что с точки зрения руководства основной целью бизнеса является получение прибыли, современная теория и практика управления персоналом немалое влияние уделяет необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников.

В системе управления персоналом выделяются субъект и объект.

Субъект управления персоналом — это тот, кто обладает функциями управления персоналом; занимает активное положение по отношению к объекту управления.

Субъекты управления персоналом делятся на внутренние и внешние.

Внутренние субъекты управления персоналом:

1. Функциональный аппарат, управляющий процессами подготовки, приема, адаптации, перемещения производственных кадров.
2. Линейный управленческий персонал, осуществляющий руководство подчиненными подразделениями и коллективами.
3. Различные рабочие, профсоюзные и другие общественные организации, выполняющие ряд функций по сплочению коллектива.
4. Неформальные лидеры, имеющиеся в коллективе.

К внешним субъектам деятельности по управлению персоналом относятся: государство и его органы, которые принимают законы, регулирующие сферу трудовых отношений.

Объект (управляемый элемент) — это основные компоненты системы управления персоналом: подбор, расстановка, оценка, стимулирование.

Также управление персоналом базируется на важных принципах:

1. Принцип подбора персонала по личным и деловым качествам.
2. Принцип преемственности: сочетание в коллективе опытных и молодых сотрудников.
3. Принцип соответствия — порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.
4. Принцип повышения квалификации.
5. Принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений.
6. Принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности.

7. Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.

8. Принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.

Управление персоналом должно иметь системный характер, то есть необходим скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования кадрового состава компании: набору персонала, расстановке руководящих кадров, подготовке и повышению квалификации, отбору и трудоустройству.

## **СПЕЦИФИКА ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Чернова Анастасия*

*МОУ «Шахтёрская средняя школа № 2»*

*Научный руководитель: Морозова И.Г.*

Экономический кризис, военный конфликт, изолирование неподконтрольной территории 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.

Подобная нестабильность и 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 высшими образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность.

Молодежь - самая динамичная часть трудовых ресурсов. Данная возрастная категория обладает повышенной мобильностью, потенциальными способностями к быстрому обучению, нестандартным мышлением.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных общеобразовательных учебных заведений. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику. Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

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.

В решении существующей проблемы должны быть заинтересованы и государство, для которого крайне важна стабильность экономики и занятость населения, и работники, особенно молодежь, которая после окончания учебных заведений, с трудом, не имея по существу опыта работы, старается реализовать потребность в трудоустройстве на работу, которая была изначально сформирована выбором обучения.

## **ВИРТУАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Чувашова Александра*

*МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Чурилова В.Г.*

Экономика XXI века является экономикой знаний, постиндустриальной экономикой, информационно-сетевой, цифровой. Научное знание и информация стали в настоящий момент не только одним из важнейших факторов производства, но и основным фактором экономического роста, важным источником устойчивого и стабильного развития общества в современном мире.

Появление Интернета сделало возможным существование виртуальных организаций, позволило перейти от физических, пространственных границ организации к виртуальным. Одной из основных причин, повлиявших на появление виртуальных организаций, можно считать переориентацию производства с массового потребителя на индивидуального заказчика.

Виртуальная организация представляет собой объединение независимых хозяйствующих субъектов (людей, групп, компаний), распределенных



территориально, осуществляющих текущее взаимодействие в электронном пространстве в глобальном масштабе путем объединения своих ресурсов и усилий для достижения совместных задач и осуществления совместной деятельности.

К основным характеристикам виртуальных организаций можно отнести следующие: открытость; распределенная структура; гибкость; автономность; приоритет горизонтальных связей; ресурсосберегающие стратегии; обучаемость.

Виртуальная организация может быть охарактеризована некоторыми новыми качествами и преимуществами:

- поставщикам услуг или товаров в виртуальной экономике лучше известны и более доступны потенциальные клиенты и потребители, с каждым из которых может быть установлен более надежный по сравнению с обычными рынками контакт и по каждому может быть получена полная информация;

- обеспечивается комплексное обслуживание потребителей за счет установления и поддержания постоянных информационных контактов;

- использование выгод постоянного контакта с клиентом, создание групп по интересам облегчают связи между ними и виртуальным предприятием, что повышает ценность предлагаемой продукции и снижает затраты клиентов на ее использование;

- ориентация исключительно на потребности клиента и организация сервиса для данного потребителя увеличивают спрос на продукцию виртуального предприятия.

Недостатками виртуальных предприятий являются:

- чрезмерная экономическая зависимость от партнеров, что связано с узкой специализацией членов сети;

- практическое отсутствие социальной и материальной поддержки своих партнеров вследствие отказа от классических долгосрочных договорных форм и обычных трудовых отношений;

- неопределенность в производственном планировании деятельности субъектов виртуального предприятия.

Система управления большинства современных традиционных предприятий имеет ярко выраженную функциональную направленность. В основе подобной организации управления лежит принцип разделения и специализации труда. В нынешних условиях подобная организация становится не очень эффективной. Одним из главных изменений системы управления является стирание иерархических рамок в структуре корпорации. Вместо должностной иерархии на первое место выходят интеллектуальное сотрудничество и сетевая кооперация менеджеров.

По типам управления выделяют три вида виртуальных организаций:

- с централизованным типом управления: участники действуют по поручению своих организаций, причем один из участников управляет процессом (уясняет задачу, выдает задания другим, обобщает результаты и принимает решение);

- с распределенным типом управления: знания и ресурсы распределяются между участниками, но сохраняется общий орган командного управления, принимающий решения в конфликтных ситуациях;

- с децентрализованным типом управления: все управленческие процессы осуществляются только за счет локальных взаимодействий между участниками.

Можно привести следующие примеры деятельности компаний, использующих элементы, присущие виртуальным организациям:

- некоторые сингапурские газеты частично редактируются и верстаются в Сиднее (Австралия) и Маниле (Филиппины), и затем происходит электронный обмен информацией по результатам работы. Головная компания использует эту политику, чтобы преодолеть дефицит журналистов в Сингапуре;

- около 20 сотрудников в городе Луагра (Ирландия) обрабатывают приблизительно 4000 медицинских страховок ежедневно для американской фирмы по финансовым услугам «Сигна». Ирландские служащие имеют доступ к центральным базам данных и обрабатывают запросы в режиме онлайн;

- компания «Свисс Эйр», крупнейшая авиакомпания Швейцарии, разместила в Бомбее свой филиал, в котором 370 служащих следят за компьютерной обработкой запросов, обработкой информации о количестве билетов и т.п.

Таким образом, виртуальные организации – это сетевые организации, которые замещают физическую структуру коммуникативными технологиями. Появляется возможность рассредоточенного децентрализованного функционирования, что обеспечивает большую гибкость их функционирования.

## **ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДНР**

*Чумейко Ярослава*

*МОУ «Школа №21 города Донецка»*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Целью данной работы является анализ и оценка занятости молодёжи в ДНР на современном этапе, и выявление основных факторов, которые влияют на состояние данной проблемы.

Для выполнения этой цели были поставлены следующие задачи:

- оценить и рассмотреть нынешнее состояние рынка труда в регионе;
- выявить проблемы и перспективы занятости среди молодёжи.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Экономический кризис, военный конфликт, торговая блокада 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, в основном средние и малые постепенно 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 молодежи и вчерашним выпускникам с высшим образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность. Молодых людей, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих профессии или достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира принято относить к социально уязвимой группе населения.

В то же время, учитывая, что молодежь есть величайший стратегический и инновационный ресурс страны, необходимо признать сферу ее занятости приоритетной частью социально-экономической политики государства. А это значит, что подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является задачей стратегической важности, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособность, будущее Республики.

Для поддержки молодежи в наших жестких условиях рынка труда должны разрабатываться различные программы социальной адаптации. Такие программы составляются и утверждаются структурами, осуществляющие государственную политику в сфере содействия занятости молодежи (службы занятости, комитеты по делам молодежи, биржи труда, фонды занятости молодежи и прочие структурные организации). В идеальном варианте мероприятия по проведению профориентационной работы с молодежью следует начинать уже тогда, когда человек стоит перед выбором профессии, в учебных заведениях.

Одним из элементов комплексного подхода к решению проблем может стать создание специального агентства студенческой занятости в кооперации. Таким образом, для обеспечения занятости молодежи у нас в стране разработаны и претворены в жизнь со стороны государственных органов некоторые программы и мероприятия по содействию в трудоустройстве населения. Разработка такой системы управления рынком труда предполагает значительные затраты как материальных, так и нематериальных.

Требуется немало усилий для сбора, группировки и анализа информации, на основе которой принимаются управленческие решения, определяются тенденции развития рынка труда как в целом, так и по его отдельным составляющим. Для совершенствования данной системы необходим целый комплекс мер по развитию программ в сфере занятости населения, среднего и малого бизнеса в стране, поддержке промышленных и производственных отраслей экономики. Из всего этого можно сделать вывод, что ситуация на

рынке труда в, охваченном войной Донбассе, далеко не безоблачна, но и не безнадежна.

Выводы:

- на региональном уровне было бы оправданным применять квотирование рабочих мест для молодежи, планировать создание новых рабочих мест для выпускников учебных заведений, стимулировать молодежную самозанятость и развитие малого бизнеса,

- подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является задачей стратегической важности для молодой Республики.

## **ГРАЖДАНИНОМ БЫТЬ ПОЧЕТНО!**

*Чуприн Артём*

*МОУ «Гимназия №6 города Донецка»*

*Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.*

«Поэтом можешь ты не быть, но гражданином быть обязан!» - так в своё время писал Н.Некрасов.

Если посмотреть на эти строки с позиции сегодняшнего дня, то можно с уверенностью констатировать: как же прав был поэт. Кто же такой гражданин? Ведь это не только житель определенного города, населенного пункта, страны (государства), пользующийся его правами и выполняющий обязанности. Думаю, что в первую очередь, это тот человек, который должен подчинить свои личные интересы общественным, кто беззаветно служит Родине, для кого ее судьба - его судьба.

Все сказанное можно отнести к нормам общечеловеческой морали, некоторые из которой известны издавна и уходят корнями в глубину веков: защита чести и достоинства личности на дуэли, защита своего дома и очага, любимой девушки, матери, жены, государства.

Все вышесказанное мы можем отнести и к нашей Республике, моей Родине, где формируется гражданское общество, именно в котором наивысшей ценностью считается Человек, гражданин. Это для него сейчас создаются наилучшие условия для разностороннего развития и активного участия в общественной жизни, несмотря ни на что.

Всех граждан можно разделить на альтруистов и эгоистов по своей сути и характеру. Альтруисты готовы бескорыстно действовать на пользу другим, не считаясь со своими личными интересами.

Примером таких граждан-альтруистов мы знаем большое множество, которые подставили своё мужественное плечо Родине, защитили её интересы и стоят на рубеже ее достойного развития. На таких людей в трудную минуту можно положиться, зная, что они не подведут.

Особое место занимают граждане-эгоисты. Это себялюбивые люди, которые предпочитают свои личные интересы интересам других, общественные

интересы ставят ниже личных и пренебрежительно к ним относятся. Таких граждан тоже достаточно. Я с ними стараюсь не дружить и не общаться.

Это они являются всегда соглядатаями происходящих событий, равнодушно относятся к бедам других. Степень эгоизма в человеке определяет меру бесцеремонности его поступков. Человек-эгоист наслаждается не только от того, что есть у него, но и от того, что нет у других. Таких людей я не хотел бы иметь среди своих друзей, ведь им нельзя довериться и положиться на них в трудную минуту.

На мой взгляд, нельзя сказать, кем быть лучше: альтруистом или эгоистом?

Наверное, это надо рассматривать как залог успеха, рационального объединения этих понятий и грамотного применения во время тех или иных ситуаций. Большинство людей считает, что альтруистом быть лучше, хотя при этом являются законченными эгоистами и считают, что в этом нет ничего зазорного. Мои взгляды с ними в этом вопросе очень расходятся. Я склоняюсь к тому, что быть альтруистом - это почетно. С такими людьми идти по жизни легко и безопасно.

Побольше бы таких людей! И так говорил когда-то В.В. Маяковский: «Гвозди бы делать из этих людей, крепче бы не было в мире гвоздей!»

## **МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Шабалдас Анна*

*МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Кисленко Н.Г.*

Государственная служба - профессионально-служебная деятельность в аппарате государственного управления.

На основе Закона «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» выделяют следующие виды государственной службы:

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

Одним из принципов функционирования системы государственной службы является равный доступ граждан к государственной службе.

Как правило, стать госслужащим может любой гражданин государства, достигший совершеннолетия. Предельный возраст пребывания на гражданской службе 60 лет. Однако выход на пенсию госслужащих при необходимости может быть продлен до 65 лет, а для госслужащих высших должностей – до 70 лет.

При выборе будущей профессии мнения часто разделяются. Выясним какие существуют «+» и «-» государственной службы.

Основные достоинства, из-за которых госслужба может быть желанной:

- стабильность и постоянство заработной платы и пенсии в будущем;

- оплачиваемый отпуск и больничный;
- полагаются премии, льготы и полный социальный пакет (скидка на проезд, коммунальные услуги);
- нормированный рабочий день;
- возможность карьерного роста.

Государственная гражданская служба – это большая ответственность, которая накладывает на работников определенные ограничения.

В чём же они заключаются? В первую очередь это:

- низкая заработная плата,
- работа с большим количеством документации,
- госслужащим нельзя заниматься прочей деятельностью, помимо педагогической, научной или творческой.

Итак, работать или не работать на государственной службе, вопрос неоднозначный.

Рассмотрим его на примере нашего государства – Донецкой Народной Республики, которое образовалось относительно недавно, и находится в процессе развития. Довольно большое количество специалистов выехали в другие государства, поэтому есть большое количество вакантных мест, предусмотрен социальный пакет, выплата премий, оплачиваемый отпуск, но заработная плата не поднимается выше среднего, так как экономика государства находится на начальном этапе своего формирования.

Можно сделать вывод, что государственная служба привлекает своей стабильностью, однако отталкивает низкой оплатой труда.

Для молодых и амбициозных людей это будет довольно-таки хорошим началом карьеры, чтобы в будущем перейти на работу в коммерческую организацию. Выпускнику вуза не приходится рассчитывать сразу на хорошее вознаграждение ни в государственной организации, ни в частной фирме. По данной причине множество посвящают 2-3 года работе на государство, чтобы потом уйти в бизнес. За это время накапливается опыт. Хотя, хорошо зарекомендовав себя на государственной службе, и получив первое повышение, возможно совсем не захочется искать новое место работы.

В любом случае, каждый человек сам решает, хочет ли он «служить во благо Родины»! Лично я планирую посвятить всю свою жизнь государственной службе, так как я нашла для себя аспекты, которые меня привлекают.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Шаймухомедов Сергей*

*МОУ «Средняя школа № 103 города Макеевки»*

*Научный руководитель: Семькина Т.И.*

Организация работы предприятия требует соответствующей работы с персоналом. Она заключается во внутрикорпоративном влиянии на работников, с целью обеспечения качественного рабочего процесса. Конечно, можно переложить ответственность управления на плечи приглашенных специалистов,

и забыть об этом. Но успешный руководитель должен понимать все процессы, которые происходят в его фирме. Без отлаженной системы управления человеческим ресурсом, успешный бизнес невозможен.

Важной основой для построения деятельности работы всей организации является мотивация и стимулирование сотрудников. Не стоит употреблять термины «мотивация» и «стимулирование» как синонимы. Стимулировать - значит толкать, побуждать работника к направленному действию, нужному инициатору воздействия. Мотивировать - создавать условия, когда у человека пробуждаются его собственные мотивы, потребности для реализации целей компании.

Разработка системы мотивации нередко оказывается "уравнением со многими неизвестными", в котором надо учесть несовпадающие цели и потребности различных сотрудников, цели организации, стратегию развития, имеющиеся ресурсы, кадровую политику руководства и еще множество различных аспектов. Компании разрабатывают серьезные комплексные программы мотивации персонала. Однако эти программы не всегда работают эффективно, так как не учитывают особенности отдельных сотрудников. Каждый сотрудник представляет собой одно звено цепи, без которого происходит крах всей системы. Для различных типов работников в разной степени важны власть, авторитет, деньги, стабильность, общественное признание, наличие утвержденных процедур, сохранение статус-кво и т.п.

Существуют определенные методы, которые служат для работника стимулом, мотивацией делать свою работу качественно, и двигаться в правильном направлении. Хочу выделить основные методы:

Экономические – это материальное содержание человека. В пример можно привести увеличение или уменьшение заработной платы, изменение размера премиальных, отпускных, больничных, вознаграждение, надбавку к зарплате за выслугу лет. В общем, любое изменение в финансировании сотрудника можно отнести к экономическим методам влияния.

Организационные – прямое руководство к действию для людей в штате.

В основе данного метода находится дисциплина. Любые поступки, нарушающие общий порядок, должны быть проанализированы. А также пресечены возможности для их возникновения в дальнейшем.

Психологические – это мотивация работников, тренинги по личностному и коллективному развитию. Руководитель должен хорошо чувствовать сотрудников и выбирать для каждого из них главный фактор мотивации (признание, должность, похвала, общение и т.д.). Важно также заинтересовать сотрудника самой задачей. В некоторых случаях целесообразны нематериальные стимулы, например, публикация о достижениях сотрудника в печатном издании предприятия, похвала работника перед всем коллективом, размещение фото сотрудника среди фото лучших работников, вручение почетного знака и т.д. Поддержание «морального здоровья» сотрудников – очень важная задача менеджера.

Не стоит забывать, что существующие методы воздействия могут производить обратный эффект. Стимулирование может быть неэффективным

из-за отсутствия у сотрудника внутренней и внешней мотивации. В такой ситуации стимулирование либо влияет незначительно, либо не работает совсем. Стимулирование также может не работать из-за «непопадания». Например, работнику может быть неважно признание его достижений, зато для него имеет значение премия, или наоборот. Еще одна причина – привыкание сотрудника к стимулам. Сотрудник начинает воспринимать премию как само собой разумеющуюся выплату, а если руководитель перестает ее выплачивать, то работник начинает тихо бунтовать. Повлиять может и отсутствие системы в стимулировании. Такое случается, когда сотруднику неясно, как руководитель измеряет достижения и дополнительные усилия работников и оценивает их в виде той или иной суммы премии. Например, сотрудник может не понимать, почему он работал больше, а премия у него такая же, как у того, кто работал меньше.

Руководителю важно чувствовать подобные ситуации и не забывать про мотивацию, которая, все же, имеет более долгосрочный эффект. Стимулирование, как правило, производит краткосрочный эффект, а сотрудники к нему быстро привыкают.

Система мотивации должна быть подвижной, так как она выстраивается внутри организации, представляющей собой живую систему. Если изменений в мотивационной системе не происходит, то факторы перестают работать или же решают другие задачи.

Таким образом, система мотивации - это сугубо индивидуальный и уникальный для любой организации инструмент управления, который предстоит выработать и правильно внедрить. Тенденции современного рынка управленческого консалтинга показывают, что все больше и больше компаний обращают внимание на данную проблему и стремятся решить ее. В наше время недостаточно просто сидеть на своем рабочем месте и выполнять обычную работу. Необходимо постоянно развиваться, иначе повышается риск уступить вакансию другим руководителям и сотрудникам. Самостоятельное развитие специалиста требует волевых усилий и желания сотрудника.

## **МЕХАНИЗМ ТРАНСФЕРТНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ**

*Шамаров Артем*

*Донецкий колледж строительства и архитектуры*

*Научный руководитель: Пастушенко О.А.*

Преимущества ТНК в том, что они имеют контроль над структурными подразделениями. Данный контроль дает возможность достижения стратегических планов, заданий корпораций. Большую роль играют также трансфертные механизмы, которые связаны не только с движением товара, но и с движением услуг, капитала.

Наиболее существенным, сложным механизмом является трансфертное ценообразование. Исследование данного механизма происходит достаточно



давно. Это говорит о том, что методология исследования трансфертного ценообразования не были постоянными.

В науке не сложилось конкретного термина Трансфертная цена и трансфертное ценообразование, следовательно, Трансфертная цена - цена, которая устанавливается на любой объект торговли (товары, услуги или факторы производства) между связанными компаниями или структурными подразделениями одной компании, если объект торговли пересекает таможенную границу. Трансфертное ценообразование - это процесс определения трансфертной цены, совокупность экономических отношений, которые возникают в процессе определения трансфертной цены на любой объект торговли между связанными компаниями или структурными подразделениями одной компании, если объект торговли пересекает таможенную границу.

Что касается субъектов и объектов трансфертного ценообразования то, субъектом в нем является связанные компании или структурные подразделения одной компании, а объектами практически все элементы институциональной составляющей финансовой системы ТНК. Можно привести несколько примеров касающихся субъектов и объектом, если субъектом трансфертного ценообразования выступают товары, то предметом будет цена товара, если объектом трансфертного ценообразования являются услуги, то предметом будет цена данной услуги. В случае, когда объектом является труд, предметом трансфертного ценообразования будет зарплата работника.

Происходит также манипулирование трансфертными ценами. Приведем несколько мотивов, которые побуждают ТНК совершать манипулирование: во-первых, это наличие налоговых ставок, во-вторых это таможенные тарифы и в – третьих установление странами валютного контроля и валютных ограничений.

Формирование такой политики трансфертного ценообразования, при которой ТНК будет пытаться избежать уплаты высоких налогов и таможенных пошлин, автоматически приведет к перераспределению активов.

Существуют также недостатки манипулирования трансфертным ценообразованием: во-первых, это конечно скачек цен, т.е. либо значительное завышение или занижение трансфертных цен, что в дальнейшем приводит к искажению деятельности структурных подразделений, их оценки. А из этого следует, что управляющий (менеджер) одной из стран, теряет интерес к прибыли, а также к прибыльности его филиала (подразделения). Во-вторых, манипулирование трансфертными ценами искажает рыночные отношения, т.е. ТНК после проведения определенных операций могут занять выгодную позицию на рынке, что в последствии отодвинет на второй план местных конкурентов. В-третьих, манипулирование трансфертными ценами искажает макроэкономические показатели.

Что касается анализа проблем трансфертного ценообразования, то тут можно заметить, что данный анализ не может быть полностью получен несколькими исследованиями. Остается ряд вопросов, которые также требуют их последующего рассмотрения и изучения.

Данная тема на сегодняшний день актуальна для стран с рыночной экономикой. Что же касается нашего региона, то вопрос о ТНК рассматривается

на первоначальных стадиях. По сути дела, не происходило на сегодняшний день анализа внутрифирменной торговли компаний, не исследовались налоговые и таможенные факторы формирования политики трансфертного ценообразования. В то же время проблематика трансфертного ценообразования с каждым днем приобретает актуальность, особенно с учетом постоянного увеличения объемов прямых иностранных инвестиций ТНК в Донецкую Народную Республику.

#### Список источников

1. Донская В.Ю. Трансфертные цены: достоинства и недостатки способов расчета / В.Ю. Донская // Математические модели и информационные технологии в менеджменте. - Вып. 1. - СПб.: СПбГУ, 2001. - С. 148-157.
2. Заикин А.А. Философия трансфертного ценообразования / А.А. Заикин // Сибирская финансовая школа, 2009. - №2.
3. Плещинский А.С. Динамическая эффективность механизма трансфертных цен / А.С. Плещинский // Экономика и математические методы. — 2001. - №4. — С. 12-32.

## ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Шаповалова Кириш*

*МОУ «Школа № 56 города Донецка»*

*Научный руководитель: Могильный А.А.*

Успех любой коллективной деятельности лежит в отношениях сотрудничества и доверия, взаимопомощи и сплоченности. Процесс формирования коллектива означает особую стадию образования групп, объединенных совместной социально значимой деятельностью и постепенное перерастание из группового объединения в коллектив, характеризующийся уже определенной коллективной сплоченностью, единством интересов и целей.

Сплоченность трудового коллектива определяется единством цели, социально-позитивной конструктивной деятельностью и положительными эмоциями и выражается в единомыслии и наиболее общих оценках.

В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

- 1) уровень взаимной симпатии в межличностных;
- 2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов.

Различаются три стадии сплочения трудового коллектива: ориентационная (этап становления), взаимоадаптационная (формирование единых установок поведения членов коллектива путем воздействия руководителя и путем самоадаптации), сплоченная (этап зрелости). Каждой из них соответствует определенный уровень его развития: стадия первичного синтеза; стадию дифференциации (расслоения); стадия синтеза.

Критериями благоприятного социально-психологического климата могут служить следующие характеристики:

- на уровне коллективного сознания: положительная оценка своей производственной деятельности;

– на уровне поведения: добросовестное, инициативное отношение членов коллектива к выполняемым обязанностям; низкий уровень конфликтности в межличностных отношениях; отсутствие или незначительная текучесть кадров.

Любые действия руководителя или члена коллектива (особенно отрицательного характера) сказываются на состоянии морально-психологического климата, деформируют его. И наоборот, каждое положительное управленческое решение, положительное коллективное действие улучшает морально-психологический климат. Основой положительного благоприятного морально-психологического климата являются общественно значимые мотивы отношения к труду у членов трудового коллектива. Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента: материальную заинтересованность к данной конкретной работе, непосредственный интерес к процессу труда, гласное обсуждение результатов трудового процесса.

К наиболее эффективным методам сплочения коллектива относятся: широкое привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства, занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общее хобби. согласованность взаимных действий людей, их поведения, но уже не в рамках конкретного труда и трудовых действий, а на фоне разнообразного взаимодействия, тимбилдинг, процесс общения (выполняет познавательную, коммуникативную и регулятивную функции)

Регулирование сплоченности трудового коллектива возможно на основе воздействия на факторы сплоченности. К общим (внешним) факторам относятся характер общественных отношений, уровень развития научно-технического прогресса, особенности механизма хозяйственной деятельности. К локальным: организационно-технические; экономические; социально-психологические; психологические.

## **СТАДИИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

*Шаталова Полина*

*МОУ «Школа № 77 города Донецка»*

*Научный руководитель: Непиющая И.А.*

Каждый трудовой коллектив, прежде чем достичь высокого уровня сплочённости, проходит три стадии формирования.

Первая (начальная) стадия характерна для нового коллектива. Самым важным элементом первой стадии формирования сплочённости является деятельность руководителя по формированию структуры коллектива, по отбору, распределению членов коллектива и целенаправленному ориентированию работников. При этом он преимущественно использует административные методы формирования: создание групп, структурных подразделений (отделы, службы), принятие на работу, изучение деловых качеств работников, выдвижение работников на руководящие должности).

Лучшие результаты для создания сплочённого, трудоспособного коллектива могут быть достигнуты только в том случае, если на первой и последующих стадиях его развития придерживаться оптимального соотношения работников по уровню общего и специального образования, квалификации, полу, возрасту с учётом направленности каждой личности, её темперамента, характера, способностей.

Сочетание в коллективе оптимального количества мужчин и женщин, работников старшего и младшего возраста создаёт хорошие условия преемственности поколений, способствует сдержанности и тактичности в поступках, в таких коллективах энтузиазм молодёжи дополняется опытом работников старшей и средней возрастной категории. Такой коллектив предоставляет молодым работникам возможность овладеть профессией, навыками совместной работы, способствует лучшей организации взаимопомощи, обмену опытом (профессиональным и жизненным). Кроме того, снижаются риски возникновения конфликтных ситуаций, поскольку взрослые люди часто склонны к компромиссам, толерантности, поиску способов примирения. На эффективность деятельности коллектива также влияет и количество работающих в нём мужчин и женщин. Как правило, показатели работы коллектива, в котором работают одни мужчины или одни женщины, значительно ниже, нежели тех коллективов, в которых одинаковое соотношение представителей обоих полов. Это объясняется особенностями поведения и социальной ролью того или иного пола в обществе.

На второй стадии происходит развитие коллектива в сфере взаимной адаптации всех его членов друг с другом, с руководителем, руководителя с работниками, к правилам внутреннего распорядка, традициям предприятия. В основе этого процесса лежит общий труд, общая деятельность членов коллектива. Основу взаимной адаптации составляет формирование единых установок реального поведения членов коллектива. Это достигается путём целенаправленного воспитательного влияния руководителя на работников (обучение, инструктаж, развитие положительных традиций и т. д.).

Развитие взаимной адаптации чаще всего ведёт к возникновению в коллективе нескольких социально-психологических групп. Наиболее сознательные и активные члены коллектива создают группу актива. Активисты являются образцовыми, честными, принципиальными работниками, которых постепенно начинают уважать в коллективе. Они настроены лояльно по отношению к руководителю, помогают ему в выполнении прогрессивных начинаний, а если руководитель допускает ошибки, то они помогают ему их исправить.

Также создаётся группа добросовестных исполнителей. Эти работники понимают свои обязанности, осознают необходимость дисциплины, однако особой инициативы в работе и общественной жизни коллектива не проявляют. На этой стадии также может образоваться группа «пассива», а иногда и группа дезорганизаторов, которая мешает работе. К данной группе относят недисциплинированных людей, у которых возникло чувство апатии к руководителю, поскольку он не учёл особенности их личности при назначении

на должность, их нужды, мотивы деятельности и т. п.

С созданием активной части коллектива руководитель предприятия, постепенно передаёт часть своих управленческих функций группе активистов, побуждает к проявлению инициативы, творческого отношения к труду. В коллективе начинает проявляться саморегуляция и самоуправление. При помощи коллективной мысли руководитель перевоспитывает членов своей команды.

На второй стадии, точнее на этапе её завершения, для большинства членов коллектива становятся характерными черты коллективизма, сплочённости. Большинству членов коллектива свойственна активная трудовая и общественная деятельность.

На третьей стадии происходит консолидация коллектива. Такие механизмы предыдущих стадий, как ориентация и взаимная адаптация, продолжают действовать и на этой высшей стадии процесса сплочения. Однако они уже действуют в комплексе и их основным содержанием являются не отдельные структурные элементы коллектива, а их взаимосвязь – формирование и развитие коллектива как целостного социального сообщества, то есть такого трудового коллектива, в жизнь которого крепко вошёл принцип коллективизма, сотрудничества и взаимопомощи.

#### Список источников

1. Веснин В. В. Основы менеджмента / В.В. Веснин. – М.: Проспект, 2006. – 504 с.
2. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. - СПб.: Питер, 2000. – 416 с.
3. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. – 695 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

*Швецов Максим*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Шкиталинская М.Ю.*

Мы живем в такой момент истории цивилизации, когда неизмеримо возрастает значение информации. Наша жизнь постоянно изменяется и наполняется новыми технологиями. Сейчас вы не найдете ни одного человека, который не использовал бы их для облегчения своей работы, развлечений, обучения и т.д. Новые технологии кардинально меняют жизнь, и в этом плане информационное общество – это общество, в котором каждый гражданин может улучшить свою жизнь хотя бы тем, что он получает доступ к огромному количеству информации – и, тем самым, к образованию и культурным ценностям.

Создаваемый в процессе информатизации информационно-технический потенциал общества определяется не только уровнем развития современных информационных и коммуникационных технологий. Многое зависит от уровня

информационной культуры, как всего социума, так и отдельно взятой личности. Ключевым условием успеха и социальной эффективности информатизации является человеческий фактор.

Информационная культура личности выступает как одна из важных составляющих общей культуры человека, без которой невозможно взаимодействовать в информационном обществе. Информационная культура личности формируется на протяжении всей жизни человека, причем, как правило, этот процесс имеет стихийный характер, зависящий от степени возникновения перед личностью задач. Современному человеку требуются сформированные навыки эффективного взаимодействия с информационной средой уже на начальном этапе своей профессиональной деятельности.

Термин «информационная культура» сейчас широко используется в библиотечной литературе. Данное понятие многозначное и краткая формулировка этого понятия может выглядеть таким образом: информационная культура личности – это умение человека ориентироваться в мире информации, находить нужную информацию и творчески ее перерабатывать. Традиционно информационную культуру связывают либо с обучением информатике и овладением компьютерными навыками, либо с библиотечно-библиографической грамотностью и культурой чтения. Данные понятия (библиотечно-библиографическая грамотность, культура чтения, компьютерная грамотность) являются основными составляющими информационной культуры личности.

Факторами, определяющими актуальность и социальную значимость формирования информационной культуры человека информационного общества, являются:

- появление определенного мировоззрения в информационной сфере;
- целенаправленная работа с информацией во всех сферах деятельности человека,
- использование в профессии компьютерных информационных технологий и соответствующих им технических и программных средств.

В деятельности человека информационная культура проявляется в следующих аспектах:

- 1) в знании принципов работы современной электронной техники;
- 2) в способности использовать в своей деятельности компьютерные информационные технологии, программные продукты;
- 3) в умении получать информацию из различных источников: как из периодической печати, так и из электронных коммуникаций, представлять ее в понятном виде и уметь ее эффективно использовать;
- 4) во владении основами аналитической переработки информации;
- 5) в способности с помощью средств информатики реализовывать доступ к информационным ресурсам всей цивилизации.

Выделяют три уровня информационной культуры:

1. Информационная культура личности.
2. Информационная культура отдельных групп сообщества (определенного социума, нации, возрастной или профессиональной группы и т.д.).

### 3. Информационная культура общества в целом.

Вывод. Владение информационной культурой - путь универсализации качеств человека, способствует реальному пониманию человеком самого себя, своего места и своей роли. Эта проблема может быть частично решена на общегосударственном уровне – путем разработки информационного законодательства, информационной политики, внедрение информационного образования. Но основное её разрешение должно все-таки осуществляться на уровне отдельной личности.

#### Список источников

1. Лопатина, Н.В. Информационная культура как условие эффективности социальных технологий: учеб. пособие / Н.В. Лопатина. - М.: МГУКИ, 2002. - 81 с.
2. Ракитов, А.И. Философия компьютерной революции / А.И. Ракитов. - М.: Политиздат, 1991. - 287 с.
3. Робертс, Р.Л. Подкастинг для информационной грамотности / Р.Л. Робертс // Науч. и техн. библиотеки.- 2009.- №6.- С. 59-68
4. Семенюк, Э.П. Информационная культура общества и прогресс информатики / Э.П. Семенюк // НТИ. - Сер. 1. - 1994. - № 1.- С. 2-7.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

*Шевцова Анастасия*

*ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»*

*Научный руководитель: Гаркавенко Е.В.*

Проблемы мотивации и стимулирования работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации и стимулирования зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса. Одной из важных задач для предприятий различных форм собственности является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающий активизацию человеческого фактора. Для получения результата решающим причинным фактором является мотивация. Мотивация является важным элементом в управлении персоналом, так как побуждает персонал к труду и тем самым ведет к удовлетворению личных потребностей работников.

Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости. Стимулирование труда – это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию.

На предприятии мотивация играет важную роль и является основным носителем интересов работников. Отдельные предметы, действия других людей

и многие иные ценности, которые могут быть предложены работнику в компенсацию за его повышенные умственные или физические усилия и могут выступать в качестве стимулов. На сегодняшний день недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, работающих в организациях, является существенным недостатком предприятий. Очень важно, чтобы персонал организации действовал, как единая команда и достигал поставленных целей, зная о своем значении и при этом сохраняя мотивацию.

Огромную роль в деятельности предприятия играет стимулирование, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, что способствует к получению определенной прибыли и покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства. Если рассмотреть трудовую деятельность, то это есть стремление работника удовлетворить свои потребности материально в определенных благах посредством труда. Стимул является внешним воздействием на человека или группу людей, с целью побудить к какому-либо результату. Прежде чем начать говорить об управлении мотивацией и стимулирования персонала надо обозначить цели этих процессов. Здесь непосредственно надо учитывать интересы сторон работодателя и работника. Для работодателя целью, прежде всего, является достижение экономического эффекта, результатов организации, а для работника в свою очередь - получение различных социальных и экономических благ.

Экономическая эффективность организации определяется количеством и качеством труда, которое работники организации согласятся предоставить или затратить, что возможно при наличии социальных благ, а значит, определенного уровня социальной эффективности. Добиться социальной эффективности можно тогда, когда организация находится в устойчивом экономическом положении и получает прибыль, позволяющую решать социальные задачи, удовлетворять интересы и ожидания работников.

Очень важно, исходя от целей работодателя, формировать у сотрудников долгосрочные и краткосрочные стимулы и мотивы, чтобы и работник, и работодатель знали, чего желает каждый и что за это получит. Возникает потребность друг в друге. Стоит отметить, что на мотивацию сотрудников влияют методы стимулирования. Конкретно подобранный метод стимулирования для каждого сотрудника способствует высокой оценке мотивации. Поэтому чтобы обеспечить соответствующие условия труда и производительность труда повышалась, руководитель должен хорошо знать свой персонал.

Руководство организации играет значимую роль в мотивации и стимулировании персонала. Персонал фирмы должен выполнять свою работу в соответствии с возложенными на него правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями. В этом и заключается сущность функции мотивации персонала. Но без соответствующего планирования, контроля и поведения руководителя невозможно сформировать нужную мотивацию у подчиненных, а также правильно стимулировать их.



Вывод. Таким образом, мотивация и стимулирование являются одними из важнейших средств достижения эффективности любой деятельности и играют важную роль для руководителя в управлении персоналом. Поэтому ему необходимо придерживаться конкретных правил, чтобы добиться повышения эффективности управления персоналом в организации. Прежде всего, важно перед каждым сотрудником поставить конкретную цель и распределить задачи, определить стратегию предприятия, также организовать мероприятия, которые будут мотивировать и стимулировать каждого сотрудника, ориентируясь на стимулирующие факторы мотивации.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ**

*Шевченко Даниил*

*ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»*

*Научный руководитель: Абрамова В.Н.*

На современном этапе развития экономики становится очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования труда, ведь от этого зависит количество и качество выполняемой работы сотрудников.

Прежде чем мотивировать кого либо, важно точно знать, какие мотивы способны побуждать человека к желательным действиям, и каким образом вызывать эти мотивы.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Разница заключается в том, что стимулирование выступает средством, с помощью которого можно осуществлять мотивирование (например, применение наказания, поощрения, повышение в должности и т.п.). [1].

Есть два типа мотивации. Первый тип похож на торговую сделку: «Я даю тебе то, что тебе надо, а ты предоставляешь мне то, в чём я нуждаюсь» [2]. Второй тип ориентируется на формирование конкретной мотивационной структуры человека, имеет характер воспитательного и образовательного направления и может быть не связан с конкретными действиями, которые предполагается получить от человека как итог его деятельности. Подобное мотивирование связано с большими усилиями, требует многих знаний и способностей для реализации. Его результаты намного выше результатов первого типа мотивирования. Предприятия, использующие его в своей практике, намного успешнее управляют своими сотрудниками.

В современных условиях нематериальная мотивация является важнейшим фактором, с помощью которого можно стимулировать деятельность персонала и воздействовать на эффективность его труда.

К нематериальной мотивации персонала относятся: социальные льготы, дополнительное пенсионное обеспечение, медицинская страховка и т.п.

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов.

Различают четыре основных вида стимулов: принуждение, материальное или моральное поощрение и самоутверждение.

Самым распространенным является материальное стимулирование.

Часто бывает так, что компания, пытаясь мотивировать сотрудников, поступает неправильно, предлагая в виде стимула то, что на самом деле их не интересует, ведь у каждого человека свои ценности. Дисциплинированных и ответственных сотрудников стимулировать сложнее. При их мотивации нельзя выбрать только один вид стимулирования, так как все люди разные. При работе с сотрудником руководитель должен понять его ценности и только тогда выбирать вид мотивации. У каждого человека свои приоритеты: для кого-то - это деньги, машина и другое ценное имущество, а для других - это общение, карьерный рост, улучшение условий труда и прочее.

Среди изученных способов мотивации и стимулирования труда сотрудников можно выделить следующие, наиболее эффективные и современные направления:

1. Социальная поддержка в виде частичной или полной оплаты отдыха сотрудников и их семей, санаторных путёвок, проезда к месту работы частным или городским транспортом, услуг спортивных и культурных учреждений, расходов на медицинские и коммунальные услуги.

2. Обучение за счет компании.

3. Организация «гибкого» графика работы персонала: самостоятельный выбор рабочего времени с отработкой на производстве необходимого количества часов в неделю [3].

4. Возможность карьерного роста.

5. Корпоративная культура. Дополнительной мотивацией является чувство значимости своей персоны «в глазах» руководства [3].

6. Соревнования. Так, например, сотрудникам отдела логистики, обслужившим наибольшее число клиентов, вручают ценные подарки и денежное вознаграждение [1].

7. Меры моральной признательности: упоминания имён лучших сотрудников в средствах массовой информации, в корпоративных изданиях.

8. Оплачиваемый отпуск. Даёт возможность работнику восстановить жизненные силы.

9. Участие в обсуждении и решении проблем организации, учёт мнений сотрудников, поддержка разумной инициативы.

10. Достойная заработная плата. На предприятиях города Харцызск средняя заработная плата среди трудоспособного населения ниже среднего на 7% и составляет около 8920 рублей в месяц.

Только, мотивируя людей обдуманно, с помощью материального и нематериального стимулирования их труда, компания будет успешной и получит дополнительную прибыль.

#### Список источников

1. Абрамова С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала / С. В. Абрамова // Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч.

конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2012. — с. 149.

2. Роль мотивации в стимулировании деятельности персонала. [Электронный ресурс]. URL : <http://works.doklad.ru/view/zZePPAxlyCg.html>.

3. Приемы мотивации персонала в самых лучших компаниях [Электронный ресурс]. URL: <http://blog.poligrafi.com/post/1483>.

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

*Шматько Валерия*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*Научный руководитель: Горбатова Н.А.*

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов. Важнейшие из них: обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства; изыскание и использование внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов для создания и развития новых отраслей обрабатывающей промышленности, завершающих формирование территориально-производственной сферы; решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождением рабочей силы из отраслей промышленности, повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства.

Воспроизводство трудовых ресурсов — это процесс постоянного и непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Эффективное регулирование процессов воспроизводства трудовых ресурсов обеспечит достижение стабильного экономического роста.

Актуальность исследования данного процесса обусловлена высокой степенью теоретической и практической значимости проблемы воспроизводства и оптимального использования трудовых ресурсов для динамичного развития страны в условиях модернизации экономики.

Цель исследования обусловлена необходимостью показать особенности развития трудовых ресурсов, а именно трудовых ресурсов молодой республики на основе исследования существующих материалов.

Основные задачи исследования:

- рассмотреть понятия трудовых ресурсов, их возрастные границы и их изменения;
- изучить понятия трудового потенциала работника;
- проанализировать трудовые ресурсы молодой республики;
- оценить роль Донецкой Народной Республики в регулировании занятости населения.

Население – главная производительная сила общества, т.е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

Население выполняет две важные функции: с одной стороны, оно является производителем материальных благ и услуг, создателем общественного национального продукта, с другой – их потребителем. Наиболее активной его частью являются трудовые ресурсы населения трудоспособного возраста (мужчины в возрасте 16–60 лет, женщины – 16–55 лет, включительно), кроме инвалидов, а также люди пенсионного возраста и подростки, которые работают.

Объективная необходимость изучения воспроизводства трудовых ресурсов вызвана целым рядом причин. Трудовые ресурсы представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает не только повышение уровня производства и его экономической эффективности, но и качественное развитие всей социальной системы.

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

Из всего вышеперечисленного можно сделать такой вывод: важнейшей проблемой наличных трудовых ресурсов является их полная занятость и эффективное использование, обеспечивающие экономический рост и на этой основе - повышение уровня и качества жизни населения Донецкой Народной Республики. Управление трудовыми ресурсами является центральной проблемой управления общественным воспроизводством, ибо функционирование главной производительной силы выступает решающим фактором экономического развития и общественного прогресса в целом.

## **ЖЕНЩИНА-ЛИДЕР – ОТ СТУДЕНТКИ К РУКОВОДИТЕЛЮ**

*Шуклина Анна*

*ГПОУ «Горловский техникум пищевых технологий и торговли»*

*Научный руководитель: Дихтяренко Р.Д.*

Во все времена у каждого народа были свои лидеры – они вели за собой людей, им верили, на них возлагали надежды. Вспомним Богдана Хмельницкого, Яна Гуса, Жанну Дарк... Какой магический набор черт характера позволял этим людям стать "поводырями", быть первыми?

Джонатан Свифт утверждал, что суть личности, как лидера, заключается в силе воли, силе самообладания, сильных чувствах и сильной власти над ними. А Никколо Макиавелли был убежден в том, что главное для тренера –

сочетание качеств льва и лиса, то есть смелости и хитрости. Дискуссия о том, кто может быть лидером, продолжается и сегодня. Ведь мир до сих пор (к счастью или к сожалению) не знает такого Архимеда, который бы изобрел универсальную для всех времен и народов "формулу лидерства".

Лидер должен быть гармоничным, везде и все успевать, во всем достигать совершенства – и в личной, и в производственной сферах.

Итак, лидер – это совершенство. Но всякое совершенство – это труд; всякий труд – это время. Как говорят, совершенству нет предела. Поэтому лидером можно стать в любом возрасте, даже в школьные и студенческие годы.

Если бы социологи, писатели, экономисты, политики решили создать некий средний портрет типичного лидера нашей планеты – это был бы, скорее всего, женский образ, потому что именно наши женщины составляют большинство населения Земли. Две трети всех работ в мире выполняют женщины.

Женщина, которая стремится стать менеджером по персоналу, а я вижу себя именно в этой роли, по моему мнению, прежде всего должна осознавать для себя некоторые вещи. Во-первых, знать, какие качества присущи настоящему менеджеру, задуматься, есть ли у нее такие качества, и готова ли она воспитывать их в себе уже сейчас. Во-вторых, разобраться для себя, настоящим ли является ее стремление, или это дань моде, навязанная современной массовой культурой, стереотипами, ведь сегодня общественные СМИ часто спекулируют на таких понятиях, как "лидерство", "женская независимость", "женщина и карьера".

Поэтому, прежде всего, женщина должна задать себе вопрос: "А действительно ли я владею всем тем, что необходимо иметь менеджеру по персоналу?"

Что же касается качеств, которые должны быть присущи женщине-менеджеру, то это, прежде всего, лидерские качества вообще, которые должны быть присущи как женщинам, так и мужчинам. Быть лидером – значит брать на себя ответственность. Эйчар не только нанимает, но и увольняет людей. Если он не готов взять на себя эту ответственность – он не готов быть эйчаром вообще.

Лидер должен быть эрудированным человеком, психологом, уметь разбираться в людях, должен иметь навыки ораторского искусства, быть коммуникабельным и открытым.

Менеджер по персоналу все время находится среди людей, поэтому умение быстро ориентироваться в их личностных особенностях, замечать перепады их настроения – его важнейшие способности. У них, как и у врачей, «массовость» и «типовой подход» особенно опасны. Эйчару необходимо постоянно помнить о неповторимости каждого человека – и того, кто впервые пришел на собеседование, и того, с кем приходится сталкиваться почти ежедневно.

Однако в стремлении к лидерству могут быть и свои "обратные стороны". Женщина-лидер должна быть готова к тому, что у нее будут враги и недоброжелатели, поэтому она должна иметь большую внутреннюю силу,

огромную выдержку и невозмутимость даже в самых напряженных ситуациях, быть выше различных склок и конфликтов. В этом и есть сила.

Сила силой, но лидер всегда должна помнить, что она ЖЕНЩИНА. Поэтому она должна любить себя (но не быть самовлюбленной), стремиться не только к материальному, но к духовному и физическому здоровью.

Ей должны быть присущи сугубо женские гибкость ума и сила мысли, потому что женщина умеет творить, а если она делает это еще и осознанно, то ее саму и ее окружение несомненно ждет успех.

Задача эйчара - не просто пассивно сидеть, читать присланные резюме и проводить однотипные собеседования с соискателями. Хороший эйчар должен быть настоящим охотником, самостоятельно приводящим в свою компанию ценных сотрудников.

Должен ли эйчар обладать солидным возрастом или психологическим образованием? Я думаю, что необязательно.

Многие молодые люди без диплома факультета психологии способны "раскусить" кандидата с первых минут собеседования. Это умение либо есть, либо его нет.

В течение последнего десятилетия женщин-лидеров стало значительно больше. Женщина, наконец, получила достойное место в обществе. Это говорит о том, что отношение к женщине-лидеру несколько повысилось, но, конечно, хотелось бы видеть более прогрессивные результаты.

Вообще, мнения мужчин о лидерстве женщины разделились. Одни считают, что женщина не может стоять во главе предприятия или управлять автомобилем.

По их мнению, она должна сидеть дома, заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей.

Другие, более прогрессивные, говорят, что им все равно, кто лидер, то есть это не зависит от пола, только от "головой на плечах". По моему мнению, первая часть мужчин – это просто самовлюбленные нарциссы, которые боятся потерять свой авторитет в глазах "слабого пола". Я считаю, что такие мужчины просто боятся женщины, боятся оказаться слабее, чем она.

Их пугает то, что какая-то женщина умнее, выносливее и ни в чем не уступает ему, "сильному рыцарю". Я уверена: не должно быть строгого разграничения между женщиной и мужчиной относительно их роли в обществе, главное – ум и "железный" характер. В современном мире невозможно существование таких понятий, как патриархат и матриархат. Наше время просто требует равноправия.

Если женщина наделена от рождения, или воспитала в себе организаторские качества, у нее есть хватка, она энергична и, несмотря на все препятствия, продолжает идти к своей цели, она не должна чувствовать на своем пути искусственных преград, основанных на стереотипах.

Итак, общество должно всегда видеть в лидере, в первую очередь, не мужчину или женщину, а человека, а в человеке – личность, со своими не только желаниями, но и потребностями, а потом уже делить на мужчин и

женщин. Только при таком подходе человек сможет свободно реализовывать себя, раскрыть свой потенциал.

Для меня примером для подражания является "железная леди" – Маргарет Тэтчер. Историки не могут понять, как двум выдающимся женщинам Великобритании – королеве Елизавете II и премьер-министру Маргарет Тэтчер удавалось сотрудничать и никогда не ссориться? Говорили, что королева тихо ревновала – популярность премьера затмила ее блеск. Но у Елизаветы хватало интуиции и ума не раздувать женскую "холодную войну". А еще королева понимала, что Тэтчер – это подъемный кран развалившейся британской экономики, так необходимый ей, потому что страна доведена до такого состояния, что хоть бриллианты из короны продавай.

Девизом будущего "Железной леди" стало: "Жить – чтобы работать". В 34 года Маргарет Тэтчер пришла в парламент, так там и осталась. Позже она написала: "Я посвятила своим детям ровно 9 месяцев – пока носила их в себе». Двойная ответственность ее раздражала, и она выбрала политику.

В одном интервью Маргарет сказала: "Некоторые люди работают, чтобы жить. А я живу, чтобы работать". Так ее учили отец и жизнь. В юности она никогда не ходила в кино, или на танцы, но зубрила латынь, чтобы получить право на стипендию в лучшем женском колледже.

Она удовлетворяла свои амбиции, когда овладевала науками, она умела дискутировать, играть в хоккей – лучше всех! и ее жизнь была жизнью победительницы, как учил ее отец. Ее считали твердой и холодной. Как железо. Тот же отец, которого она боготворила, и которому была обязана многими качествами, говорил, что его дочь – это 99,5% совершенства, а остальные 0,5% – это то, что она могла бы иметь, если бы не была такой холодной. И сама Тэтчер отвечала, что она мягкая, но никогда не позволит завести себя туда, куда ей не нужно, да еще и против ее воли.

Британцам повезло. Как говорила сама премьер-министр, она пришла, чтобы превратить Англию из страны "посидим и подождем" в страну "просыпайся – и иди", а людей с "подайте-мне-пожалуйста" в "сделаем-все-сами". И эта волевая женщина шла к выбранной цели, выбрав девизом фразу: "Жестко продолжайте свой курс жизни, следуйте за ним честно, и вас ждет успех". Она была гениальной женщиной, поражала своим мужеством.

Выносливость Маргарет удивляла. Злые языки говорили, что она неживая: не ест и не спит, как люди. А на самом деле она еще с юношеских лет спала по-спартански: максимум 4 часа, и как бы поздно она не ложилась – подъем в 6:00. Сок, одно печенье, таблетки витаминов и работа – от зари до зари. У нее была странная способность концентрировать энергию.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что с помощью систематической работы, и поддержки со стороны близких людей – любой – мужчина или женщина, могут достигать поставленной цели, и стать настоящими лидерами.

Я свято верю, что наши женщины "не в будни". Они прекрасны – и им об этом нужно говорить. Они от природы активны и успешны – им только нужно дать стимул и подсказать, как сделать шаг к успеху.

## Список источников

1. Атватер И.А. Я вас слушаю. Советы руководителю как правильно слушать собеседника / И.А. Атватер. – М., 2006. – 240 с.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело, 2006.
3. Казначевская Г.Б. Менеджмент: учебное пособие для студентов вузов / Г.Б. Казначевская. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 378 с.
4. Кашапов Р. Курс практической психологии, или Как научиться работать и добиваться успеха / Р. Кашапов. – Ижевск: Изд-во Удм. Ун-та, 1999.
5. Эйчар – это кадровик? Что входит в обязанности эйчара?: [Электронный ресурс], URL: <http://www.fb.ru>
6. Новые профессии: [Электронный ресурс], URL: <http://www.strana-sovetov.com>
7. Тайны профессии менеджера по персоналу или "HR-девочка": [Электронный ресурс], URL: <http://www.hrliga.com>
8. Персонал как важнейший ресурс организации: [Электронный ресурс], URL: <http://www.cyberleninka.ru>
9. Персонал как важнейший ресурс организации: [Электронный ресурс], URL: <http://www.studopedia.su>

## МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Языкова Юлия*

*МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»*

*Научный руководитель: Гремущкина Е.А.*

Рынок труда - это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг). Изучению рынка труда, особенностей регулирования занятости и причин возникновения безработицы посвящены научные труды таких ученых, как Б.Д. Бреев, А.В. Кашепов, Ф.Т. Прокопов, В.Д. Роик, С.С. Сулакшин, В.И. Якунин.

Проблема занятости молодежи является одной из важнейших при исследовании процессов формирования и использования трудовых ресурсов.

Молодежь – будущее страны и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодое поколение уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества.

Вместе с тем она во всём мире – это одна из особо уязвимых групп на рынке труда. Возьмем подростковую группу (до 18 лет), в основном, это учащиеся школ, лицеев, училищ. Еще несколько лет назад подростки не были вовлечены в трудовую деятельность, но в последнее время эта группа населения изменила свои жизненную позицию. Сейчас многие стараются заработать деньги своим путем, стараясь не зависеть от родителей

Следующую группу составляет молодежь в возрасте от 18 до 24 лет – это студенты или молодые люди, которые закончили или заканчивают профессиональную образовательную организацию или образовательную



организацию высшего образования. Это самая уязвимая группа, вступающая на рынок труда, ведь они не имеют еще никакого опыта работы и соответственно в силу это являются не конкурентоспособными.

С целью помощи молодежи существуют центры занятости, которые оказывают услугу временного трудоустройства. Такой услугой может воспользоваться как подростковая группа, так и молодежь в возрасте от 18-24 лет. Центры занятости помогают выпускникам профессиональных училищ и лицеев, колледжей и техникумов, ищущих работу впервые.

У молодежи появляется возможность приобрести опыт и навыки работы, а также шанс в дальнейшем закрепиться на рабочем месте на постоянной основе.

В настоящее время стал характерен социальный пессимизм, молодое поколение не верит в возможность иметь интересную, оплачиваемую работу в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Приоритет отдается труду с низкой интенсивностью, направленному на получение высокой заработной платы.

Только по официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2017 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет.

Таким образом, главными причинами роста безработицы среди выпускников являются следующие факторы:

- низкий уровень спроса в противоречие высокому уровню предложения (большинство молодежи выбирают профессию, обращая внимание преимущественно на ее престижность, а не на ее востребованность на рынке труда);

- недостаточный уровень компетентности специалистов при высоких требованиях работодателей;

- низкий уровень заработной платы;

- отсутствие у части молодежи мотивации к получению профессиональных знаний, практических навыков поиска работы.

В настоящее время в системе образования молодежи должна присутствовать целенаправленная систематическая работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда.

В заключение следует отметить, что для решения проблемы занятости молодежи:

- необходимо уделять внимание поддержке развития новых форм ликвидации безработицы:

- создавать новые рабочие места для обеспечения занятости молодежи;

- законодательно закрепить предоставление определенного квотирования рабочих мест для молодежи, а также систему льгот для работодателей;

- создавать более результативные и стабильные формы организации временной занятости молодежи.

# МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Янчук Юлия

МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки»

Научный руководитель: Сертун Н.И.

Актуальность темы обусловлена тем, что на современном этапе развитие экономической науки невозможно без применения математических методов исследования. Построение математических моделей позволяет с достаточной степенью точности анализировать экономические ситуации, строить прогнозы на будущее.

Моделирование, как способ научного познания, основано на способности человека абстрагировать исходные признаки или свойства различных явлений (процессов) и установления определенного соотношения между ними [1, с.27].

Математика стала универсальным средством моделирования и исследования окружающего мира, мощным средством решения прикладных задач [2], в том числе экономических.

Решение многих экономических задач зависит от оптимального способа использования ресурсов. Суть методов оптимизации заключается в том, что, исходя из наличия определенных ресурсов, выбирается такой способ их использования (распределения), при котором обеспечивается максимум (или минимум) показателя, который нас интересует [1, с.297].

Примером оптимального распределения ресурсов является исследуемая прикладная задача о раскросе. Задача состоит в следующем – нужно обновить школьную мебель. Существует две альтернативы: купить новые парты или реставрировать старые. Покупать парты – дорого, решили реставрировать: заменить крышки и стенки парт на новые, а металлической каркас оставить.

Возникла проблема: сколько покупать листов ДСП размером 2700 x 1800 мм, чтобы выкроить заготовки двух видов: 15 заготовок А - размером 1200 x 500мм (крышка парты) и 30 заготовок Б размером 1200 x 400мм (стенки парт).

Прежде всего, установили возможные способы раскроя листов ДСП.

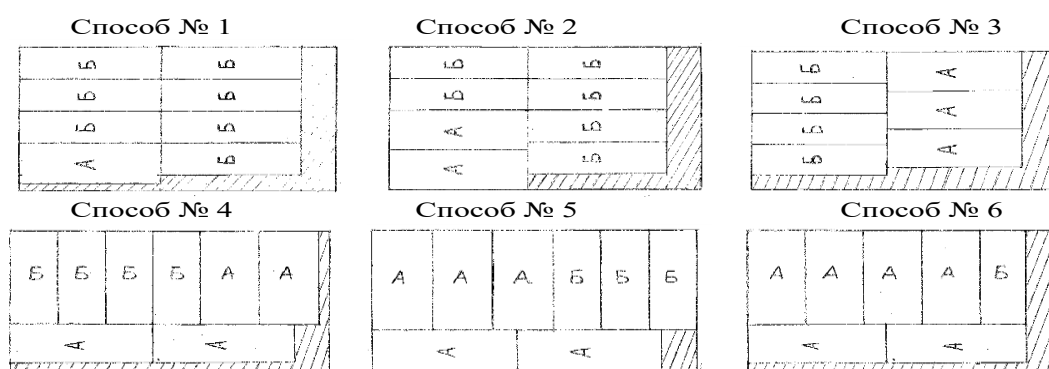


Рисунок 1. Способы раскроя материала

При всех способах раскроя часть площади листа остается неиспользованной и идет в отходы. На рисунках эта площадь заштрихована.

Для составления оптимального плана раскроя материала построим график, по оси  $x$  отложим количество заготовок А, а по оси  $y$  - число заготовок Б. При этом каждому способу раскроя соответствует своя точка на графике. Точки - способы раскроя - указывают границы области допустимых планов.

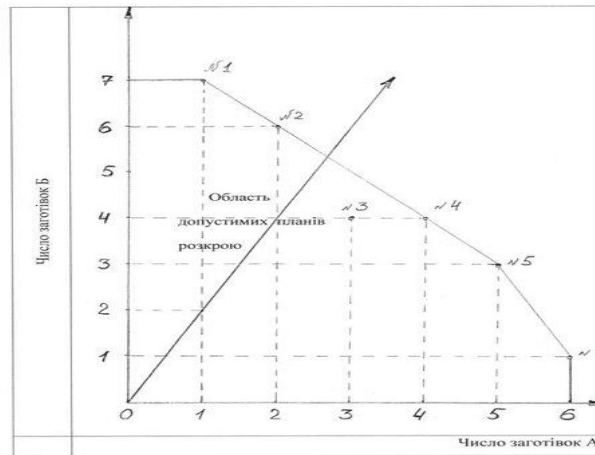


Рисунок 2. Графическое представление плана раскроя

Чтобы обеспечить комплектность заготовок, необходимо ограничиваться лишь теми точками области допустимых планов, которые лежат на луче ОЛ. Он построен таким образом, чтобы все его точки соответствовали требуемому отношению заготовок А и Б:

$$\frac{\text{числозаготовок}A}{\text{числозаготовок}B} = \frac{1}{2} \quad (1)$$

Какой же план раскроя наиболее рационален? Очевидно, тот, которому соответствует точка, наиболее отдаленная от начала координат, при этом число заготовок будет наибольшим. Этот план дает точка, лежащая на пересечении луча ОЛ с границей области допустимых планов - линией, соединяющей способы № 2 и № 3, и находится где-то посередине между этими способами.

Построим математическую модель этой задачи. Обозначим через  $x$  долю листов, которые раскраиваются по способу № 2, тогда доля листов, которые остаются для раскроя по способу №3, составит  $1 - x$ . Определим число заготовок А и Б, которые раскраиваются способами № 2 и № 3.

Число заготовок:

$$A = 2x + 3(1 - x), \text{ число заготовок } B = 6x + 4(1 - x).$$

С учетом (1), получим математическую модель задачи:

$$\frac{2x + 3(1 - x)}{6x + 4(1 - x)} = \frac{1}{2}.$$

Отсюда следует:

$$\frac{3-x}{2x+4} = \frac{1}{2}; \quad 2x+4 = 6-2x; \quad x = 0,5.$$

Итак, оптимальный план раскроя заключается в том, что половина листов кроится способом № 2, а половина - способом № 3. Для реставрации парт нужно 3 листа раскроить по способу № 2 - получим 6 заготовок А и 18 заготовок Б; 3 листа - по способу № 3 - получим 9 заготовок А и 12 заготовок Б. Всего - 15 заготовок А и 30 заготовок Б. Другие способы раскроя приводят к увеличению расходного материала или не соблюдению комплектности 1к 2.

Таким образом, рациональный раскрой в исследуемой задаче, помогает сэкономить деньги на приобретение 1 листа ДСП.

#### Список источников

1. Абчук В.А. Математика для менеджеров и экономистов: учебник / В.А. Абчук. - СПб.: Изд - во Михайлова В.А., 2002. - 525с..
2. Высшая математика для экономистов: Учебник для вузов/ Н. Ш. Кремер [и др.]; под ред. проф. Н. Ш. Кремера. - 2-е издательство, перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2003. - 471с.

## СОЗДАНИЕ БИЗНЕС-ИНКУБАТОРОВ КАК ОДНА ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

*Ясковец Анна*

*ГПОУ «Донецкий техникум экономики и фармации»*

*Научный руководитель: Мелова А.А.*

Во многих странах мира значительную роль в развитии предпринимательства и финансировании бизнес-идей молодых новаторов играет государство.

Небольшим компаниям, находящимся на начальной стадии развития и молодым предпринимателям, нуждающимся в сторонних инвестициях, очень полезными могут оказаться так называемые бизнес-инкубаторы - структуры, специализирующиеся на создании максимально благоприятных условий для организации и эффективной работы малых инновационных компаний, которые реализуют оригинальные научно-технические идеи. К числу их преимуществ можно отнести еще и творческую атмосферу, возможность контактировать с такими же начинающими предпринимателями, приобретение имиджа серьезного проекта, а также наличие необходимых, и при этом недорогих, услуг.

Первые прообразы бизнес-инкубаторов появились в Великобритании в середине XX века. Первый бизнес-инкубатор в современном понимании этого слова был основан в 1959 году. Джозеф Манкусо купил склад при фабрике в городе Батавия и основал первый инкубатор в Америке - Batavia Industrial Center. Его целью было создание новых рабочих мест в городе с экономической депрессией[1].

В 1985 году в мире действовало около 70 бизнес-инкубаторов, в 1992 их насчитывалось 470, в 1995-1100, объединённых в Национальную ассоциацию

инкубаторов бизнеса. Наибольшее число бизнес-инкубаторов было создано в США, чему способствовали необходимость возрождения пришедших в упадок городских центров и регионов, поощрение инновационной деятельности и предпринимательской активности в университетах, а также создание привлекательных условий для частных инвесторов.

Более половины всех программ бизнес-инкубаторов являются «многофункциональными» проектами, они работают с клиентами из различных отраслей промышленности. Технологические инкубаторы составляют 39% от инкубационных программ [1].

Во многих странах инкубационные программы финансируются из региональных или национальных бюджетов в рамках общей стратегии экономического развития. В Соединённых Штатах большинство инкубационных программ являются независимыми, и финансируются на средства сообществ и проектов. Управление экономического развития США часто является источником средств для открытия инкубационных программ, но как только программа стартует и начинает функционировать, то она, как правило, перестаёт получать федеральное финансирование.

В Российской Федерации среди основных государственных институтов поддержки стартапов можно выделить Агентство стратегических инициатив, инновационный центр Сколково, Фонд развития интернет-инициатив.

В настоящее время бизнес-инкубатор должен обеспечивать оказание следующих основных услуг: предоставление в аренду субъектам малого предпринимательства нежилых помещений бизнес-инкубатора; осуществление технической эксплуатации здания (части здания) бизнес-инкубатора; консультационные услуги по вопросам налогообложения, бухгалтерского учёта, кредитования, правовой защиты и развития предприятия, и т.д.

Бизнес-инкубатор (за исключением бизнес-инкубаторов производственного и агропромышленного назначений) должен соответствовать определенным требованиям к техническому оснащению, а именно: наличие не менее 70 рабочих мест, оборудованных оргтехникой и мебелью; наличие для каждого рабочего места компьютера, принтера и телефона с выходом на городскую линию и междугородную связь; наличие не менее одной оборудованной (мебель, доска и телефон) переговорной комнаты; наличие не менее одного оборудованного (мебель, доска, проектор и телефон) зала для проведения лекций, семинаров и других обучающих занятий и т.д.

Непосредственно в Донецкой Народной Республике функционирует Бизнес-инкубатор при ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республике», который был создан в 2008 году. Также хорошей новостью является и то, что для реализации бизнес-идей в Донецке в рамках научного проекта начал свою работу «Бизнес-инкубатор ДонНУЭТ», который позиционируется как система поддержки стартап-проектов молодых предпринимателей на каждом этапе их развития от разработки идеи до ее коммерциализации. Для проведения занятий в данных Бизнес-инкубаторах приглашаются руководители и ведущие специалисты предприятий Донецкой Народной Республики, органов

государственной власти и государственного управления, финансовых учреждений. [2] По прогнозам на протяжении ближайших нескольких лет будут активно развиваться следующие направления: финансовые услуги, экологические технологии, медицинское оборудование, биофармацевтика, медийные проекты, социальные сети, телекоммуникации, здоровье, потребительские товары и услуги, которые и потребуют поддержки со стороны как государства, так и частных инвесторов.

#### Список источников

1. Бизнес идеи, новые технологии, инвестиции, онлайн-бизнес. СТАРТАПЫ. РУ. –URL: <http://startapy.ru/>.
2. Информационный портал «Деловой Донбасс» - URL: <http://delovoydonbass.ru>
3. Кичиханова П. М. Стартапы: состояние и развитие / П. М. Кичиханова // Молодой ученый. - 2016. - №3. - С. 529-531. [Электронный ресурс], - URL <https://moluch.ru/archive/107/25716/> (дата обращения: 30.01.2018).
4. Стартап [Электронный ресурс] // Википедия, свободная энциклопедия. - Электрон. дан. - Сан-Франциско: Фонд Википедия, 2015. - Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/?oldid=71482351>.

## ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

*Яфарова Вероника*

*Харьцызская общеобразовательная школа №22*

*Научный руководитель: Локтионов В.В.*

Любая инновационная деятельность является предпринимательской и основана на поиске новых идей (от нового продукта до новой структуры) и их оценке; поиске необходимых ресурсов; создании и управлении предприятием; получении денежного дохода и личном удовлетворении достигнутым результатом.

Главная цель работы заключалась в выяснении, что же такое инновационный бизнес и предпринимательство и чем могут быть полезны в её достижении школьники.

Инновационное предпринимательство — вид коммерческой деятельности, характеризующейся особым многообразием организационных связей, развитостью и гибкостью своей функциональной структуры, широкими адаптационными возможностями и использованием венчурного (рискового) капитала. С ростом уровня развития экономики возрастает значение использования нововведений в широких масштабах. Можно выделить две основные формы предпринимательства: создание и экономическая реализация новшеств (инновационное предпринимательство) и чисто рыночное предпринимательство (маркетинг в широком его понимании). Наиболее полно сущность предпринимательства проявляется в нововведениях, где создается новая, ранее не существовавшая комбинация факторов производства (новая производственная функция). К сожалению, важнейшее конкурентное

преимущество — уровень развития науки и интеллектуальная продукция (патенты, ноу-хау, информация) используются в нашей практике исключительно слабо.

В отличие от производственного процесса инновационный процесс характеризуется:

- многочисленностью и неопределенностью путей достижения цели и высоким риском;

- невозможностью детального планирования и ориентации на прогнозные оценки;

- необходимостью преодоления сопротивления как в сфере сложившихся экономических отношений, так и интересов участников инновационного процесса.

Особенно важное значение для инновационного предпринимательства приобретает именно первая стадия — поиск новой идеи. Инновационную идею можно определить, как реально существующую возможность производства оригинального товара, продукта, услуги или же их улучшенных вариантов или модификаций, а также новых марок. Наиболее активно в некоторых фирмах как источник инновационных идей используется именно персонал предприятия, для чего применяются особые приемы стимулирования деятельности работников по разработке новых товаров; при этом в процесс зарождения инновационных идей вовлекаются рядовые работники. Нам представляется возможным привлечение к такого рода деятельности старших школьников. Как один из вариантов такого участия, может быть выполнение творческого задания «Поиск идей новых товаров», целью которого является ознакомление с некоторыми возможными подходами к формированию идей новых товаров. Данное задание не должно быть формализованным, поэтому от школьников требуется продемонстрировать исключительный творческий подход. Полёт фантазии, раскрепощение творческой энергии вот, что можно порекомендовать в данном случае. Возможно полезными окажутся подходы, развиваемые в рамках теории активизации творческого мышления (например, АРИЗ — алгоритм решения изобретательских задач, метод фокальных объектов, метод синектики и др. После формирования инновационных идей перед предпринимательской фирмой стоит задача отбора наиболее перспективных идей.

Малый бизнес Донецкой области. Главная его проблема — это то, что сектор малого и среднего бизнеса развивается медленными темпами и имеет диспропорции. Он занимает низкую удельную значимость в экономике и на рынках труда в области. Главная цель — это обеспечить интенсивное развитие малого и среднего бизнеса за счет устранения диспропорций и увеличения удельной значимости экономично активного населения, которое работает в этом секторе.

Выводы. Не всякое предпринимательство является инновационным, а лишь такое, которое позволяет извлечь предпринимательский доход в результате создания инновационного продукта. В условиях рыночной экономики развитие инновационного предпринимательства зависит от спроса

со стороны потребителей на инновации, наличия развитого научно-технического потенциала национальной экономики, функционирования венчурных фирм и инвесторов, финансирующих рисковую инновационную деятельность. Исследование субъектов инновационной деятельности предполагает рассмотрение, что они собой представляют в высокоразвитой рыночной экономике, в каких экономических отношениях находятся и какие функции выполняют.

#### Список источников

1. Минаев Д.В. Маркетинг: игровой практикум. Деловые игры, упражнения, тесты / Д.В. Минаев // Серия «Бизнес – класс». - Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 256 с.