

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

Факультет государственной службы и управления
Кафедра теории управления и государственного администрирования

**ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО:
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Материалы
Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2020 года)

Донецк
2020

УДК 338.24:316.42
ББК У050.11
О-28

Общество и государство : основные направления социализации
О-28 экономической политики : материалы Респ. науч. студ. конф. (Донецк, 22 апреля 2020 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления, Кафедра теории управления и государственного администрирования. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – 237 с.

Настоящее издание представляет итоги Республиканской научной студенческой конференции: «Общество и государство: основные направления социализации экономической политики», состоявшейся 22 апреля 2020 года в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

В конференции приняли участие обучающиеся по образовательным программам бакалавриата и магистратуры образовательных организаций высшего профессионального образования ДНР и ЛНР.

УДК 338.24:316.42
ББК У050.11

© ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020

Содержание

<i>Брюхань И., Коротченко О.В.</i>	
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ДИСТАНЦИИ ПУТИ.....	7
<i>Буткова Ю.А.</i>	
СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ: ВЫЗОВЫ, СТРАТЕГИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	9
<i>Вербицкая А.А.</i>	
ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	15
<i>Воробьев С.И., Шемяков А.Д.</i>	
ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В УСЛОВИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА НОВОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ.....	19
<i>Ганштейн А.И.</i>	
МИРОВОЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ.....	24
<i>Гервиц Д.Д.</i>	
МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ, ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ, НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.....	29
<i>Давыдов В.А., Горячева Е.А.</i>	
СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ.....	34
<i>Давыдовский В.Л.</i>	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	39
<i>Данилова В.Ю.</i>	
РОСТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ.....	42
<i>Дорохольская М.А., Хасанова Е.В.</i>	
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	47
<i>Езупова А.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЮ.....	51
<i>Зайцева О.А.</i>	
РЕАЛИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КИРОВСКА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	55
<i>Зотова А.И.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ.....	60

<i>Козак В.С., Приходченко Е.И.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ ФИНАНСИСТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА.....	64
<i>Колесникова М.Д., Воробьева Л.А.</i>	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ.....	68
<i>Коновалов И.К.</i>	
ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ФИНАНСИСТОВ.....	71
<i>Коньшева Е.В.</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ.....	74
<i>Кусмий А.О., Колесников Д.В.</i>	
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ЦЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	79
<i>Лысак С.А., Садекова А.М.</i>	
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ГУМАНИТАРНОГО СОДЕЙСТВИЯ.....	82
<i>Магакян А.Г., Аксенова Е.А.</i>	
ЛИКВИДНОСТЬ И ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ.	88
<i>Мусейчук Д.Ю., Витвицкая В.В.</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	92
<i>Нагнойная-Орлова А.П., Кислюк Е.В.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	96
<i>Назаренко Е.А., Витвицкая В.В.</i>	
ПОЛУЧЕНИЕ РАЗРЕШИТЕЛЬНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ НА ПРАВО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТАМИ МАЛОГО БИЗНЕСА: ПРОБЕЛЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	100
<i>Нарбеков В.А.</i>	
ВЫСШИЕ ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	105
<i>Охрименко И.Ю.</i>	
СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	110
<i>Панкова А.Р.</i>	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	113
<i>Пастушенко С.Я., Ободец Р.В.</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ	117

<i>Петухова С.Г., Шемяков А.Д.</i>	
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ КАК ЭЛЕМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	121
<i>Плотникова Д.В., Шемяков А.Д.</i>	
СОЦИАЛЬНАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ.	125
<i>Поддубко К.Г., Горячева Е.А.</i>	
СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	128
<i>Полтавская О.Н., Котов Е.В.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ СОТРУДНИЧЕСТВА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	132
<i>Прилуцкая А.А.</i>	
НАУКА КАК ФАКТОР СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ РЕГУЛЯЦИИ ОБЩЕСТВА.....	136
<i>Пурда Д.И.</i>	
МОТИВАЦИЯ КАК ОДНА ИЗ ВЕДУЩИХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	141
<i>Пьяных В.Н., Воробьева Л.А.</i>	
ВЗАИМОСВЯЗЬ ОСНОВНЫХ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ С ОБЩЕСТВОМ И ГОСУДАРСТВОМ.....	145
<i>Романова И.М.</i>	
СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ В ГЕРМАНИИ.	149
<i>Рыбалка Ю.А., Горячева Е.А.</i>	
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	154
<i>Сергиенко В.И., Василенко Д.В.</i>	
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	160
<i>Сидоренко М.О.</i>	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СФЕРОЙ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	163
<i>Силкина Н.М.</i>	
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	168
<i>Симонова Л.М.</i>	
МОТИВАЦИЯ – КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	172
<i>Смирнова А.А.</i>	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКОМ ТРУДА.....	176
<i>Сокульская А.В.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ.....	179
<i>Степанцова Э.А.</i>	
ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА: СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ, ЕЁ МЕСТО И РОЛЬ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	184

<i>Тернавская Н.А., Василенко Д.В.</i> МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	189
<i>Трифопова А.С., Шемяков А.Д.</i> СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА КАК СТРУКТУРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	195
<i>Трошин Р.В., Кислюк Е.В.</i> ПОЛИТИЧЕСКИЕ КОММУНИКАЦИИ КАК ПРЕДПОСЫЛКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ.....	199
<i>Усачёва А.В., Горячева Е.А.</i> РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ.....	204
<i>Фёдорова А.Ф.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ.	207
<i>Чекарева Н.Д., Шемяков А.Д.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	211
<i>Чемарева В.А., Василенко Д.В.</i> МАРКЕТИНГ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРИРОДА, СУЩНОСТЬ, ОСОБЕННОСТИ.....	215
<i>Чепурко В.А., Бродяная А.Ю., Чернушич А. Е.</i> ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ДНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	219
<i>Шарафутдинова В.В., Колесникова Т.А.</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА: ИСТОРИЯ, ЗАКОНОДАТЕЛЬНОСТЬ, РАЗВИТИЕ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН.....	221
<i>Шатрова С.А.</i> ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПОДХОДОВ.....	227
<i>Шевченко Р.С., Иванина Е.А.</i> МЕТОДЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ НИЗОВОЙ КОРРУПЦИИ.....	232

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ДИСТАНЦИИ ПУТИ

Брюхань И.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДонИЖТ»,

г. Донецк

Коротченко О.В., ст. преподаватель,

ГОУ ВПО «ДонИЖТ»,

г. Донецк

Донецкая дистанция пути имеет недостаточно благоприятный социально-психологический коллектив, который отрицательно влияет на результаты ее деятельности: не выполняются план по ремонту искусственных сооружений, снижается эффективность контроля за состоянием земляного полотна.

То, что коллектив дистанции имеет недостаточно здоровый социально-психологический климат, доказывает тот факт, что руководитель этого коллектива не пользуется популярностью среди своих подчиненных, он не только не является лидером, но и во многих случаях является причиной увольнения рабочих. Группа имеет невысокий уровень удовлетворенности своим состоянием, а три члена группы совсем недовольные взаимоотношениями с сотрудниками и руководителем, а также самым процессом работы.

Чтобы оздоровить социально-психологический климат в коллективе дистанции, молодому руководителю необходимо использовать в практике руководства предприятием социально-психологические методы руководства, необходимость которых очевидна, так как они разрешают своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности рабочих, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

Чтобы коллектив Донецкой дистанции пути имел благоприятный социально-психологический климат, руководителю предприятия нужно:

1 Разработать философию предприятия, которая регламентировала бы внутренние правила взаимоотношений, и четко следовать этой философии на всех уровнях руководства и во всех подразделениях.

2 Обеспечить соответствие государственной и внутренней кадровой политики.

3 Развивать корпоративную культуру и партнерские взаимоотношения сотрудников.

4 Проводить социологическое анкетирование в коллективе о состоянии климата и роль руководителя.

5 Проводить собственное наблюдение в коллективе.

6 Ориентироваться на демократический стиль управления.

7 Использовать социальные эксперименты.

8 Планировать социальное развитие коллектива на основе обеспечения роста жизненного уровня и социальных нормативов.

9 Поддерживать соревнование и инициативность сотрудников, накопленных традиций.

10 Формировать добрый психологический климат в коллективе на основе четкого соблюдения прав человека и психологических методов исследований.

11 Эффективно использовать психологические методы мотивации: влияния, убеждения, подражания, привлечения.

12 Проводить психологическое тестирование сотрудников и организовывать индивидуальную работу с ними с учетом типа личности, темперамента.

13 Организовать психологическую службу на предприятии и психологические консультации для сотрудников.

Учитывая то, что Донецка дистанция пути имеет большую текучесть кадров, которая отрицательно влияет как на социально-психологический климат, так и на эффективность труда, необходимо совершенствовать

социально-психологические методы руководства. В связи с этим становится важной разработкой типичного положения социологической службы на предприятии.

На Донецкой дистанции пути нужно создать бюро социологических исследований и комиссию по работе с увольняющимися. Основными направлениями их деятельности должны быть выявление и устранение на основе разработанных рекомендаций конфликтных ситуаций: плохой организации работы, неудовлетворенности условиями работы, заработной платой и т.д., т.е. предотвращение увольнения по собственному желанию. На основании сделанных исследований проводить выдачу информации об удовлетворенности людей разными сторонами работы и быта, о стиле руководства разными сторонами работы и быта, о стиле руководства мастеров и начальников цехов и т.д. По рекомендациям социологов выдавать организационно-распорядительные документы, помогая решать кадровые вопросы.

Таким образом, вышеупомянутые предложения должны помочь руководителю Донецкой дистанции пути совершенствовать собственные способности к управлению, выбрать наиболее эффективные методы управления, которые удовлетворяли бы всех члены коллектива, сплотить работников и преодолеть все препятствия на пути к эффективному и совершенному решению возникающих проблем.

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ: ВЫЗОВЫ, СТРАТЕГИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Буткова Ю.А.,
магистрант,*

*ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»*

г. Луганск, ЛНР

Задача системы образования в области воспитания – создать условия для развития личности воспитанника и его успешной социализации. Сегодня стержнем педагогической политики выступает стратегия создания единого воспитательного пространства через включение в воспитательную деятельность всех, кому дорого будущее государства.

О необходимости новых подходов к воспитанию и развитию личности говорится и в публикациях Н.И. Бугаева, Н.Б. Крыловой, И.С. Кона, И.М. Реморенко, С.Н. Гаврова, В.М. Полонского, И.Д. Фрумина, В.С. Библера, Е.В. Бондаревской, В.А. Конева, В.А. Сластенина, которые рассматривают образовательный процесс с позиций соотношения социума и культуры.

Основываясь на результатах научных работ авторов следует заметить, что система развития воспитания является одним из основополагающих инструментов в реализации стратегии развития воспитания общеобразовательного учреждения и учреждений дополнительного образования. Актуальность тематики определяет цель статьи, которая заключается в изучении особенностей воспитательного пространства, проблем и рычагов воздействия на резонансные точки системы.

Воспитательное пространство – это форма интеграции воспитательного потенциала социума [1, с. 65-86]. Условия развития воспитания включают ориентацию образовательного процесса на общечеловеческие ценности, применение практик мировой и национальной духовной культуры, освоение гуманистических методик обучения и воспитания, а также новых способов познания и форм организации образовательного процесса.

Для оказания значимое влияние на результат развития подрастающего поколения, следует стремиться обеспечить консолидацию усилий в постоянно меняющихся социальных условиях:

- органов власти и местного самоуправления, сознающих важнейшую политическую и социальную роль воспитания;
- работников образования, осуществляющих процесс обучения и воспитания подрастающего поколения;

- жителей региона и родительской общественности, которые являются основными заказчиками и пользователями образовательных услуг;
- работодателей, выступающих заказчиками работника нового типа;
- представителей всех отраслей социокультурной сферы (медицины, культуры, органов внутренних дел и социальной защиты), формирующих культурное пространство региона.

Проблемы воспитания, по нашему мнению, решаются только комплексно, поэтому чрезвычайно важно наладить реальное межведомственное взаимодействие в интересах полного удовлетворения культурно-образовательных запросов личности, семьи и городского сообщества, модернизировать инфраструктуру воспитательного пространства за счет упрочнения системы кооперационных, координационных и информационных связей между различными службами, занимающимися с детьми.

Превращение реальной окружающей среды в воспитательное пространство, которое выступает комплексным фактором развития и самореализации воспитанника, может быть произведено только целенаправленным путем, под руководством управленческих структур [2, с. 102-110].

Соответственно в технологическом плане воспитание выступает процессом введения в культуру, в ходе совместно организованной деятельности взрослых и детей по реализации подпрограмм, запланированных стратегией воспитания. При этом следует выстраивать «пирамиду» деятельности по каждому направлению. На уровне школ – это обеспечивает массовое участие в деятельности, которая выступает механизмом развития личности воспитанника. Лучшие воспитанники встречаются на городских мероприятиях – а это уже форма диалога школьных воспитательных систем. На вершине пирамиды находятся республиканские массовые мероприятия, создающие – ситуацию успеха победителям.

Изучение научной литературы позволило нам сделать вывод, что в наше время особенностями воспитательного пространства являются:

- концептуальная, научная основа процесса его создания;
- направленность на формирование гражданской идентичности;
- содержание, определяемое законом «Об образовании»;
- тесное межведомственное взаимодействие.

Результатами сформированности воспитательного пространства являются [3]:

– активизация всех сфер жизнедеятельности, достижения во всех компонентах культуры, национальные традиции, праздники, чувства патриотизма и гордости у населения, его заинтересованность проблемами воспитания;

– снижение криминогенной обстановки в регионе, сформированность у юных жителей уверенности в своей нужности в городе, чувство принадлежности («это мой город», «я нужен своей республике»);

– сформировавшиеся целостные и правильно структурированные детские сообщества.

К существенному социальному признаку сформированности воспитательного пространства региона относится не только удовлетворенность социума уровнем воспитания молодежи, но и многообразие форм культурной жизни, снижение заболеваемости, снижение риска распространения алкоголизма и наркомании, а также другие позитивные тенденции, обусловленные культурной атмосферой, «духом» региона.

Результатом по реализации стратегии на сегодняшний день в системе образования может считаться [5]:

– концептуальное обоснование процесса создания воспитательного пространства, его структурная и понятийная проработка;

– практический опыт создания и функционирования воспитательных систем гуманистического типа в большинстве образовательных организаций.

Традицией региона должно стать регулярное проведение фестивалей воспитательных систем, которые в формате живого общения позволяют

обмениваться опытом наиболее успешной воспитательной деятельности как педагогам, так и самим воспитанникам.

Еще одной особенностью регионального воспитательного пространства является создание широкой сети школьных музеев различной направленности, которые становятся центрами воспитательной деятельности.

В настоящий момент все проблемы воспитания еще не решены. Однако целеустремленной и системной работе в данном направлении способствует опора на программно-целевой подход и использование мягких методов управления.

Мягкими методами управления (рычагами воздействия на резонансные точки системы) выступают [2, с. 102-110]:

- целевые программы с грантовым финансированием;
- грантовая поддержка школьных педагогических программ развития;
- проведение аттестации педагогических и руководящих кадров;
- лицензирование, аккредитация и аттестация образовательных учреждений;
- проведение смотров-конкурсов профессиональной компетентности: «Школа – года», «Учитель – года», «Воспитатель – года», «Воспитать человека» и т.п.
- создание творческих проблемных групп;
- создание инновационных площадок и сети опорных школ.

Естественно, что говорить о воспитательном пространстве как о раз и навсегда созданной системе нельзя. Даже для того «что бы стоять на месте – нужно быстро идти вперед». Мы видим перспективы развития единого регионального воспитательного пространства, в первую очередь, в усилении межведомственного взаимодействия. Любая система не может развиваться изолированно. Также огромное значение имеет переподготовка кадров воспитателей на новой концептуальной и методической основе. При этом

особую перспективу составляет линия развития общественного движения школьников. Это ответ на один из вызовов современности.

В Африке есть такая поговорка: «Для воспитания одного ребенка нужна целая деревня». Мы считаем, что для воспитания гражданина требуется интеграция воспитательного потенциала всей социокультурной сферы общества.

Список использованных источников:

1. Асмолов А.Г. Стратегия социокультурной модернизации образования: На пути к преодолению кризиса идентичности и построению гражданского общества. //Вопросы образования № 1/ 2008. С.65-86.

2. Волошина Л.В., Харина Н.В. Особенности региональной образовательной системы и её устойчивость // Научно-педагогическое обозрение. PedagogicalReview. 2015. 1 (7). С. 102-110.

3. Закон Луганской Народной Республики «Об образовании» от 30.09.2016 № 128-П [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nslnr.ru/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/3606>.

4. Лищина Г.Н. Реализация механизма интегративности в региональной системе развития профессионального образования // Казанский педагогический журнал. 2015. №2. С. 101-108.

5. Постановление Совета Министров Луганской Народной Республики «Об утверждении Программы духовно-нравственного воспитания учащихся и студентов Луганской Народной Республики на 2016-2020 годы» от 04.10.2016 № 532 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovminlr.ru/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/5367-ob-utverzhenii-programmy-duhovno-nravstvennogo-vospitaniya-uchaschihsya-i-studentov-luganskoy-narodnoy-respubliki-na-2016-2020-gody.html>.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

*Вербицкая А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Социальная направленность пронизывает все сферы экономики развитых стран, происходит социальная переориентация производства, гуманизация труда и жизни людей, смягчение социальной дифференциации, возрастает значение социальной сферы, а человек с его разнообразными потребностями становится центром социально-экономического развития.

Социальная и экономическая сферы являются подсистемами единой общественной системы, между которыми существует функциональная зависимость и взаимосвязь, при этом, ни одна из подсистем не может быть автономной и развиваться в ущерб другой, а прогрессивные изменения в одной из них получают реальное содержание только тогда, когда им отвечают такие же изменения другой [3, с. 188].

Социализация осуществляется по следующим основным направлениям: социальное, духовно-нравственное, общекультурное, общеинтеллектуальное, спортивно-оздоровительное.

Социальной сфере свойственны гибкие механизмы самоорганизации, саморегулирования социальных отношений и процессов, обеспечивающих целостность системы, её совершенствование и развитие, и направленных на обеспечение сплоченности общества и социальной справедливости.

Социализация предполагает радикальное улучшение качества жизни и повышение уровня жизни населения, включая чрезвычайно широкий спектр социально-экономических явлений. Социализация экономики оказывает воздействие на многие процессы:

- эффективное регулирование социально-трудовых отношений;
- снижение социальных рисков;
- повышение социальной защищённости работников;
- выравнивание доходов;
- повышение заинтересованности работников в достижении конечных результатов, привлечение их к управлению;
- укрепление социального партнёрства и прочее [2, с. 167].

Экономические отношения социальны по своей природе. Обеспечение экономического, а соответственно и социального развития требует ориентации всех общественных процессов на человека с его потребностями в физическом и духовном совершенствовании, обеспечении материального достатка, что и определяет стратегию социально-экономического развития в направлении формирования социально ориентированной рыночной экономики.

Социальный фактор всегда рассматривался как производный от экономического, а социальное развитие в качестве приложения к экономическому прогрессу.

Становится вполне очевидным рост значения экономических факторов для развития социальной сферы. Развитие образования, науки, культуры, спорта и других элементов социальной сферы требует экономического обеспечения, то есть экономическое развитие является предпосылкой любого социального преобразования, такое преобразование охватывает производственные факторы, распространяется на интеллектуальный, а вместе с ним мощный творческий потенциал общества [1, с. 640].

Одной из существенных задач современного подхода в сфере труда и социальных отношений, основанного на гуманистических принципах развития общества, является недопущение того, чтобы человек превращался в инструмент производства в экономике. Человек должен быть «средством» экономического развития только в той мере, в какой это оправдано с точки зрения необходимости хозяйствования. Этот порядок предусматривает заботу о

здоровье человека, право на всестороннюю реализацию личности, защиту человеческого достоинства, охрану труда, обеспеченность рабочим местом и гарантии продолжительности рабочего времени и тому подобное.

Соответственно, для поддержки социальной стабильности в обществе необходим такой механизм регулирования социальных процессов, который бы обеспечил гарантированное удовлетворение первостепенных жизненных потребностей и освободил бы человека от необходимости вести борьбу за физическое выживание, что, в конечном итоге, раскрепощает сознание работника, способствует осознанию им своей человеческой ценности, формированию экономически и социально активной личности, рациональной по мышлению и поведению, способной творчески мыслить и самостоятельно принимать решения [1, с. 648].

Преобразования в технологическом способе производства, изменение общественных потребностей, гуманизация труда как такового выдвигают новые требования к качеству трудовой деятельности работника — высокий профессионализм, эффективность восприятия инноваций, способность к творчеству, ответственность за результаты своей деятельности, возможность непрерывного самообразования и самосовершенствования, а главное — требует развития самого человека как творческой личности, достижения им все более глубоких и масштабных универсальных знаний.

Переход к современной социально ориентированной экономике, базирующейся на новейших технологиях и информатизации, требует развития трудовой активности работника, на которого это производство направлен [3, с. 189].

Интеллектуализация человеческого капитала привела к появлению совершенно новых форм социально-трудовых отношений между наемным работником и предпринимателем: собственник интеллектуального капитала, даже работая по найму, является уже не столько исполнителем, сколько партнером.

Важным в условиях социализации экономики остаётся вопрос о соотношении экономической эффективности и социальной справедливости. Экономическая эффективность и социальная справедливость не могут рассматриваться как альтернатива. Много социальных факторов, включая развитие науки, образования, культуры, создание надлежащих жилищных условий, здравоохранение, обеспечение рациональной занятости населения и многие другие способствуют как росту экономической эффективности, так и утверждению социальной справедливости. При этом экономия на социальных расходах не только усиливает несправедливость в распределении благ, но и неизбежно приводит к снижению эффективности экономики.

Процесс социализации становится конструктивным лишь при условии формирования социально ориентированной экономики в пределах имеющихся возможностей без таких крайностей, как абсолютизация рыночных механизмов в ущерб социальному прогрессу [2, с. 259].

В современном мире именно политика государства, направленная на социализацию экономики и общественной жизни становится определяющим фактором создания системы социально-экономических мероприятий, с помощью которых государство воздействует на динамику уровня и качества жизни населения — и это является главным условием обеспечения соответствия экономической деятельности социальным стремлением общества, поскольку в конечном итоге экономический прогресс непосредственно связан с прогрессом социальным.

Список использованных источников:

1. Абалкин Л. И. О концепции государственной социальной политики / Л. И. Абалкин / Избранные труды в IV тт. – Т. IV. – М., 2000. – С. 639-657.

2. Данилова О. В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства (теоретико-экономический аспект): дис. д. э. н.: 08.00.01. – М., 2009. – 395 с.

3. Шутаева Е. А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации / Е. А. Шутаева // Учёные записки Таврического Национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». – Том 26. – № 1. – 2014. – С. 186-194.

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В УСЛОВИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА НОВОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Воробьев С.И.,

магистрант

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д.э.н., доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Социальное страхование представляет собой многоаспектную систему обеспечивающую, в соответствии с Конституцией, социальную защиту прав граждан. По мнению ученых «Социальное страхование является формой социальной защиты экономически активного населения от различных рисков, связанных с потерей работы, трудоспособности и доходов, на основе коллективной солидарности возмещения ущерба. Особенностью социального страхования является его финансирование из специальных внебюджетных

фондов, формируемых из целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства...» [1].

Реализуется социальное страхование через совокупность различных фондов, среди которых, на наш взгляд, особо значимым является «Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». На базе данного фонда создается автономная система социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечивающая социальную защиту пострадавших на производстве. Совершенствование этого вида социального страхования позволяет обеспечивать социальную защиту прав застрахованных лиц, способствует регулированию финансовых потоков, создает дополнительные условия для эффективного и положительного развития экономики, усиливает роль государства, как главного института, гарантирующего соблюдение социальных прав гражданина.

В своих научных изысканиях, ученые Дегтярев Г.П., Аверчело Е.С., Трубин В.В., обязательное социальное страхование определили как часть государственной системы социальной защиты населения, осуществляемой в форме страхования работающих граждан от возможного изменения материального и социального положения, в том числе по не зависящим от них причинам [2].

Российский ученый Роик В.Д., делает вывод о том, что социальное страхование представляет собой фундаментальный, базовый институт социальной защиты работающего населения в странах с рыночной экономикой. Его предназначение состоит в выполнении одной из ключевых функций общественного производства в сфере трудовых отношений, осуществление которой организуется посредством формирования и распределения страховых ресурсов для защиты работников от массовых видов социальных рисков утраты трудоспособности (болезнь, инвалидность, старость) или места работы (безработицы) [3].

Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики (далее – Фонд) был создан согласно Указу Главы Донецкой Народной Республики «О создании Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики» от 09.12.2014 № 34 [4]. Согласно Положения о Фонде социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики, утверждённого Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 10.01.2015 № 1-11, основными функциями Фонда являются:

- проведение профилактических мероприятий, направленных на устранение вредных и опасных производственных факторов, предупреждение несчастных случаев на производстве, профзаболеваний и других случаев угрозы здоровью;

- своевременное и полное возмещение ущерба, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей;

- организация и выплата пособий по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; пособия на погребение лиц, которые умерли в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- возмещение расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших вследствие несчастных случаев или профессиональных заболеваний;

- разработка и внедрение нормативных правовых актов, которые обеспечивали бы максимальную реабилитацию и восстановление здоровья на ранней стадии лечения;

- осуществление мер, обеспечивающих финансовую устойчивость Фонда [5].

Функционирование Фонда строится на принципах гуманизма, общедоступности, приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека. Одним из ключевых его направлений является повышение качества жизни пострадавших на производстве [6].

Вместе с тем, как показывает сложившаяся практика развития социального страхования, в Донецкой Народной Республике в ее функционировании имеются ряд проблем, что негативно влияет на уровень качества жизни социально незащищенных слоев населения.

Анализ деятельности системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве в Донецкой Народной Республике позволяет выделить следующие базовые проблемы, а именно:

дефицит финансовых средств в Фонде. Так, недополучение Фондом средств от части единого социального взноса (далее – ЕСВ) связано с так называемой «теневой экономикой». Зачастую, чтобы не платить ЕСВ, предприятия применяют такой способ расчета, как «зарплата в конверте»;

несоблюдение страховых принципов участниками системы страхования;

низкий уровень социально-экономического развития в Республике;

отсутствие эффективной модели рынка рабочей силы;

недостаточный уровень доходов работающего населения;

отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь развития социально-трудовых отношений и системы социального страхования в условия строительства новой государственности.

Кроме этих проблем следует обратить внимание на то, что наблюдается постоянный рост суммы страховых выплат. Это связано с тем, что в Донецкой Народной Республике наблюдается увеличение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также увеличение сумм страховых выплат за счет возврата их получателей с подконтрольной Украине территории на территорию Донецкой Народной Республики.

Существуют проблемы в развитии законодательной базы, деятельность которой должна быть направлена на внедрение инновационных форм и методов

способствующих разработке механизмов государственного регулирования, социально-трудовых отношений.

Выводы:

1. Для решения обозначенных проблем требуется принятие Закона «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повлекших утрату нетрудоспособности», регулирующего процессы защиты населения в Донецкой Народной Республике. Такой Закон, в определенной мере, будет способствовать совершенствованию существующей системы социального страхования в Донецкой Народной Республике.

2. Повышение эффективности управленческой деятельности органов власти требует разработки концептуальных основ формирования направлений государственной политики, обеспечивающей эффективное функционирование системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Донецкой Народной Республике.

3. В условиях строительства новой государственности значимую роль приобретают разработка и утверждение унифицированной методики проведения мониторинга качества жизни населения.

Список использованных источников:

1. Экономические основы социальной работы : учебник / под ред. И. Н. Маяцкой - Москва : Дашков и К, 2018. - 264 с.

2. Дегтярев Г.П., Аверчело Е.С., Трубин В.В. Развитие социального страхования в России и роль социального страхования в социальной защите граждан. М., 2001. С. 71.

3. Роик В. Экономика, финансы и право социального страхования: Институты и страховые механизмы / Валентин Роик. — М.: Альпина Паблшер, 2013. — 257 с.

4. Указ Главы Донецкой Народной Республики «О создании Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики» от 09.12.2014 № 34.

5. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики «Об утверждении положения и структуры Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики» от 10.01.2015 № 1-11.

6. Бугаев Ю.С. О некоторых проблемах и перспективах социального страхования в России. // Финансы – 2010. – № 3.-С.25-28.

МИРОВОЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

*Гаништейн А.И.,
ГОУ ВПО «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
г. Луганск, ЛНР*

Развитие общества предъявляет высокие требования к подготовке конкурентоспособных выпускников образовательных учреждений, уровню их способности решать научно-технические, инновационные, управленческие и другие задачи. Развитие среднего профессионального образования в Турции осуществляется в направлении реализации приоритетных фундаментальных исследований на базе современных технологических платформ. Главным средством развития любой системы образования является реформы и инновационные усовершенствования. Последние годы XX века характеризуются попыткой Турции усовершенствовать свою систему образования, поэтому глубокая реформа образования в Турции, которая началась в 90-х годах XX века, охватила структуру системы образования, ее

содержание, управление и финансирование, а также систему контроля и оценки компетенций, знаний и умений учащихся.

Интернационализация образовательного пространства в условиях социально-экономического и культурного сближения европейских стран детерминирует необходимость критического изучения опыта организации реформирования системы образования в разных странах с целью использования лучших мировых достижений и осознание проблем в этой сфере общественной жизни. Важным для современных педагогических исследований в этом контексте можно считать опыт Турции, в условиях динамичного общественно-политического развития уделяет большое внимание созданию качественной системы образования.

Если в течение XX века Турция была известна своей нестабильностью, то сегодня ее экономика является перспективной благодаря среднему классу с прочными позициями, четким основам ведения бизнеса и перспективным инновационным кластерам [2]. В ст. 60 Конституции Турецкой Республики записано, что каждый гражданин имеет право на социальное обеспечение, государство принимает необходимые меры относительно того, чтобы добиться этого, и создает и модернизирует соответствующие организации. Поэтапные шаги реформирования системы образования Турции прослеживаются в ряде законопроектов, в частности в «Законе об организации и обязанности Министерства национального образования», «Законе о государственном финансовом управлении и контроле», «Постановлении о наблюдательном совете Министерства национального образования», в которых определены основные мероприятия, направленные реформирования системы образования страны.

Стоит отметить, что децентрализация управления образованием – характерная черта образовательных систем разных стран. В европейском отчете о качестве школьного образования децентрализация образования определена как одна из пяти ключевых проблем будущего. В нем указано, что перенос процесса принятия решений на уровень школы является важной политической

стратегией, которая вызвана недостаточностью доверия к способности государства адекватно реагировать на нужды требовательного населения [2]. Конечной целью модернизации образования в Турции является повышение качества образования, мастерства педагогов, приближение образования к европейским стандартам. Неоспоримым является факт, что эффективность, преимущества и успех проведения образовательных реформ в Турции зависит, в первую очередь, от надлежащего финансирования. Ключевую роль в реформировании турецкого образования в течение последних 35 лет сыграли различные органы управления системой образования.

Консультативные и надзорные подразделения (отделы) занимаются научной, поисковой деятельностью в сфере административных вопросов – Администрация наблюдательного совета, Администрация по вопросам стратегического развития. Администрация наблюдательного совета проводит наблюдательную, научную, исследовательскую и диагностическую работу для и от имени Министра, согласно его приказу или разрешения, связанную с организацией Министерства и всех подотчетных ему учреждениях (Закон по вопросам организации и обязанностей Министерства национального образования; статья 26). Администрация по вопросам стратегического развития обеспечивает организацию и проведение исследований с целью определения долгосрочных и краткосрочных стратегий и политики в системе управления образованием и определение ее перспектив в рамках стратегий и политики национального развития, годовых и правительственных планов развития; исследования внешних факторов, которые могут влиять на качество образовательных услуг (Закон по вопросам организации и обязанностей Министерства национального образования; статья 7).

Контроль за образовательным процессом осуществляется на уровне Администрации Наблюдательного Совета (Teftiş Kurulu Başkanlığı) и наблюдательных советов по вопросам начального образования. По распоряжению и подтверждением министра, Совет осуществляет надзор, анализ, изучение и исследование центральных, провинциальных и иностранных

образовательных учреждений; организует проведение проверок в образовательных учреждениях, принимает необходимые меры для устранения методических недостатков; противодействует случаям коррупции или нарушения законодательства (статья 10).

Главным инвестором в сфере образования Турции является государство, потому как реформирование системы образования, так и государственные расходы на среднее образование в процентах от общего объема государственных расходов на образование достигают европейских и мировых тенденций. Одной из особенностей реформирования системы образования Турции является реализация идей современного развития образования на всех уровнях управления образованием; одновременное сочетание государственного контроля образовательных реформ и децентрализации, интернационализации образования с национальной идеей, а также учета религиозных и этнических особенностей различных групп населения; отказ от устаревших методик воспитания и борьба с пережитками «времен военных переворотов»; актуализация курикулуму и учебных программ в соответствии с современными реалиями и тому подобное.

Греческая система образования остается достаточно централизованной системой, поскольку основные компетенции по образовательной политике и управлению централизованные под ответственностью Министра образования, исследований и религий. Национальный и Социальный Диалог для Образования (The National and Social Dialogue for Education) ведет обсуждение о введении Национального плана развития образования (a National Plan for the Development of Education), который принесет радикальные изменения на всех уровнях образования. В то же время проводятся дополнительные встречи между Комитетом по вопросам культуры и образования (the Committee on Cultural and Educational Affairs), Комитетом по вопросам диалога (the Dialogue Committee), Национальным советом по вопросам образования (the National Council for Education, ESYF) и Институтом образовательной политики (the Institute of Educational Policy, IEP).

Национальный совет по вопросам образования (ESYP) является совещательным органом при Министерстве образования, науки и религий по вопросам планирования образования и основных проблем образовательной политики. В результате такой политики Министерства образования и религии Греции удалось увеличить процент имеющих диплом о законченном среднем образовании с 70,7% в 1993 гг. до 81% от общего количества молодежи в возрасте от 20 до 24 лет в 2006. Греция по данному показателю опережает большинство стран Европейского Союза. Институт образовательной политики (IEP) был основан в 2011 г. В соответствии с Законом 3966/2011, является частным юридическим учреждением и работает под наблюдением министра образования, науки и религий. Он действует в интересах общества как научный координационный орган, который оказывает поддержку Министерству образования. Его основными задачами являются научные исследования и анализ на уровне начального и среднего образования, переход от среднего к высшему образованию и постоянное техническое обеспечение в планировании и реализации образовательной политики в этой сфере [1].

Важнейшие вопросы организации и управления в области образования и науки решаются Министерством образования, непрерывного образования и религии Греции, Генеральным секретариатом по исследованиям и технологиям, специальным парламентским Комитетом по науке и технологиям. На сегодня в Греции уделяется значительное внимание вопросам организации и обеспечения среднего образования. Для тех, кто получил среднее образование и решил работать, существует возможность совершенствовать свои знания в программе ISKED-4. Она предусматривает овладение более сложных технических и профессиональных программ для учителей начальных и средних школ, медицинских работников, а также маркетинговые и коммерческие тренинги для заинтересованных. Такое обучение не рассматривается как университетское и преимущественно направлено на выработку практических знаний и навыков. В результате менее 30% молодежи в возрасте от 15 до 24 лет участвуют в

программе ISKED-4 (Eurostat regional yearbook, 2017). При этом средние показатели по Европейскому Союзу составляют 40-45% соответственно [1].

Итак, в процессе научного поиска установлено, что греческая система образования остается достаточно централизованной системой, поскольку основные компетенции по образовательной политике и управлению централизованные под ответственностью Министра образования, исследований и религий. Кризисные явления в системе образования Греции имеют объективный характер и обуславливают ее качество на всех ее уровнях.

Список использованных источников:

1. Greek Education System is on the Brink of Collapse.– Режим доступа – <https://pon.org.ua/international/2468-sistema-osviti-v-igreciyiznaxoditsya-na-mezhi.html>.

2. The Constitution of the Republic of Turkey [Электронный ресурс]. – 224 с. – Режим доступа: http://global.tbmm.gov.tr/docs/constitution_en.pdf.

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ, ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ, НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

*Гервиц Д.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Государственное управление – это способ организации власти, направленный на обеспечение прав и свобод граждан, их безопасность.

Правильно подобранная модель организации власти будет способствовать успешному функционированию и развитию государства.

Государственное управление является важным и неотъемлемым процессом, включающим в себя деятельность субъектов власти, направленную на обеспечение государственной безопасности населения, принятие нормативно-правовых актов, обеспечение удовлетворительного уровня жизни населения, а также удовлетворения их потребностей, обеспечение их совместного проживания на данной территории, регулирование социально-экономических процессов и развитие государства путем принятия соответствующих государственных программ. Верно подобранная модель организации государственной власти послужит ключом к успешному государственному менеджменту.

Для выявления особенностей и определения эффективной модели организации власти в государстве необходимо проанализировать концептуальность функционирования Американской, Азиатской и Европейской моделей.

Американская модель организации государственного управления основывается на том, что США имеют республиканскую форму правления, осуществляемую в виде президентской республики. Государственный сектор США имеет структурные особенности, обусловленные федеративным устройством страны.

Характерной чертой американской модели является строгое разделение трех ветвей власти – законодательной, исполнительной, судебной, которые формируются независимо друг от друга, что уравнивает их, не допускает превосходства одного органа власти над другим.

Президент является представителем исполнительной власти, а также одновременно главой и государства, и Правительства, однако не обладает правом роспуска палат Конгресса, при этом правительство не несет ответственность перед Конгрессом.

Законодательная власть представлена Конгрессом США, который разделен на две палаты – палату представителей и Сенат, которые равноправны между собой. Нижняя палата не обладает конституционным правом преодолеть возможное вето Сената. Без одобрения палат законопроект не может быть принят.

Высшим органом судебной власти является Верховный суд США, состоящий из девяти человек – верховного судьи и восьми ассоциированных членов, назначаемых президентом и утверждаемых сенаторами.

Азиатская модель организации государственного управления основывается на том, что по форме правления Япония представляет собой децентрализованную монархию, разделенную на 47 префектур. Парламент определяется как высший орган государственной власти, наделенный исключительными полномочиями в области законотворчества; осуществляет организационно-судебную функцию. Судьи могут быть смещены по решению суда импичмента, в состав которого входят парламентарии обеих палат.

Парламент Японии состоит из двух палат – Палаты представителей и Палаты советников. Местное управление осуществляют выборные префектуральные собрания. Главные должностные лица в префектурах – губернаторы. Все действия императора, относящиеся к государственным делам, должны осуществляться по совету и с одобрения Кабинета министров. Конституция оставила за императором лишь церемониальные функции, традиционно осуществляемые в монархиях главой государства.

Судебную власть в Японии возглавляет Верховный суд, который осуществляет конституционный контроль и является последней инстанцией в рассмотрении других дел. Также имеются высшие суды, окружные суды, дисциплинарные суды, суды по семейным делам. Высший орган исполнительной власти представлен правительством Японии и Кабинетом министров. В него входят Премьер-министр, министры руководители министерств и ведомств без портфелей. Премьер-министр назначается императором по представлению Парламента из числа его членов. Премьер-

министр назначает министров, большинство которых должно входить в состав Парламента.

Европейская модель организации государственного управления в полной мере представлена в Германии. Германия является по форме правления парламентарной республикой, относительно децентрализованным федеративным государством с демократическим режимом. Имеет в своем составе 16 субъектов федерации. Политическая система страны включает в себя федеративный (или государственный) и региональный уровень, каждый из которых имеет свою систему законодательной, исполнительной и судебной власти. Президент считается главой Германии и выбирается федеральным собранием, которое формируется председателем бундестага и состоит из представителей нижней палаты парламента и такого же количества членов, выбираемых законодательными органами земель.

В Германии президент лишь формально является первым лицом государства. В действительности государством управляет правительство и канцлер. В соответствии с Конституцией канцлер выбирается нижней палатой парламента по предложению президента. Федеральный канцлер фактически олицетворяет собой федеральное правительство государства Германии. Он определяет главные направления политики страны и несет индивидуальную ответственность за деятельность государства на международной арене. Канцлеру предоставлено основное право формировать состав правительства государства.

Специфика работы исполнительной власти Германии заключается в том, что федеральные министерства ведут государственную политику не самостоятельно, а через аналогичные органы исполнительной власти земель Германии на местах. Исключение составляют: Министерство международных дел, Министерство обороны, а также частично подразделения Министерств финансов, транспорта.

Судебная система Германии включает суды общей юрисдикции, финансовые, административные суды, суды по трудовым спорам и по

социальным вопросам. Высшая инстанция суда в Германии – Федеральный конституционный суд. На сегодняшний день каждое муниципальное образование имеет собственную конституцию и свою организацию управления.

Проведя анализ особенностей функционирования Американской, Азиатской и Европейской моделей организации власти в государстве можно отметить как положительные, так и отрицательные их стороны. Так несовершенство нормативно-правовых актов Американской модели ведет к бюрократизации государственного управления, что вредит различным субъектам власти и подчиненным им структурам в силу специфики их взаимоотношений.

Недостаточно отработанной является и вертикаль власти в Азиатской модели, где возникают спорные моменты, которые в свою очередь вызывают неопределенность и неэффективность в деятельности государственного аппарата. Решить эту проблему поможет разработка и внедрение новых нормативно-правовых актов и модернизация самой структуры государственного управления.

Однако вызывает интерес степень демократизации и участия населения в процессах государственного управления, создании и активизации функционирования общественных механизмов самоуправляемого характера в рамках Европейской модели государственности. Совершенствование государственного управления в данном направлении будет способствовать оптимизации системы государственного управления.

Для современной государственности важным является повышение качества кадрового состава членов государственного управления для обеспечения наиболее эффективного исполнения своих обязанностей и компетенции в вопросах местного и государственного значения.

Таким образом, концептуальный выбор модели государственного управления зависит от особенностей хозяйствования в стране и за ее пределами. Важным является то, что организация государственно управления должна быть направлена на обеспечение повышения благосостояния граждан и

государства в целом.

Сравнительный анализ моделей организации государственного управления показал, что каждая из рассмотренных моделей имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Для успешного развития любой страны актуально своевременное определение базиса государственности и непрерывное совершенствование организации государственно управления.

Список использованных источников:

1. Баглай М. В., Лейбо Ю. И., Энтин Л. М. Конституционное право зарубежных стран. Учебник / под общ. ред. Баглай М. В., Лейбо Ю. И., Энтин Л. М.. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Норма, 2018. – 976с.
2. Гимазова Ю. В. Государственное и муниципальное управление. Учебник /Гимазова Ю. В. – Москва: Юрайт, 2016. – 454с.
3. Чиркин, В.Е. Конституционное право зарубежных стран. Учебник /В.Е. Чиркин. – Москва: Норма, Инфа-М, 2015. – 304с.
4. Шемяков, А.Д. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие /А.Д. Шемяков. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – 505с.

СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ

*Давыдов В.А.,
магистрант,*

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Горячева Е.А.

к.э.н.,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Понятие «гражданская оборона» в настоящее время используется для описания многих явлений. Оно может быть условным обозначением конкретной системы деятельности, собственным названием конкретных институтов или международным институтом права. Проблема гражданской обороны близка человеку с того момента, как он начал противостоять угрозам своей безопасности. На протяжении веков меняется телеология гражданской обороны, меняются правовые и организационные взгляды на решение этой проблематики, переоценке подвергается и общественное сознание в восприятии этого явления.

Термин «гражданская оборона» можно рассматривать как организационную форму, так и комплекс оборонительных или защитных действий, осуществляемых с учетом граждан. Под гражданской обороной следует понимать выполнение всех или некоторых гуманитарных задач, направленных на защиту гражданского населения от опасности вооруженных действий или стихийных бедствий, а также обеспечение условий, необходимых для выживания.

Также под понятием гражданской обороны понимают защиту, направленную на охрану населения, учреждений труда и коммунальных услуг, культурных ценностей, спасение и оказание помощи пострадавшим во время войны, меры по борьбе со стихийными бедствиями и экологическими опасностями и утилизации их последствия.

Понятие гражданской обороны и ее понимание не сводятся к одному только определению. Ее функционирование можно рассматривать через призму многих сфер жизни. Более широкий подход к проблеме гражданской обороны позволяет ее видение в системном, функциональном, организационном и структурном плане.

В системном плане гражданская оборона – это немилитарное звено, силы защиты общества и спасения, входящие в состав немилитарной подсистемы системы государственной обороны. Выделяя систему гражданской обороны, можно говорить об операционной подсистеме гражданской обороны,

подсистеме местной поддержки, подсистеме национальной поддержки и подсистеме международной поддержки.

В функциональном плане гражданская оборона включает комплекс мероприятий, к которым можно отнести: материальную и моральную защиту населения, поддержание порядка и коллективной гражданской безопасности, поддержку вооруженных сил, защиту оборудования и установок, ресурсов, товаров и продовольствия, а также богатств общенационального значения, в том числе культурных ценностей. Кроме того, необходимо обеспечить бесперебойную работу органов государственной власти в чрезвычайных ситуациях, выявлять угрозы, а также предупреждать население, организовать борьбу со стихией, планирование действий всех государственных и неправительственных сил, оказание помощи пострадавшим, а также обучение и образование в этом направлении.

Рассматривая структурную составляющую гражданской обороны, следует отметить, что это силы и средства, названные персоналом, формированиями, корпусами, подразделениями гражданской обороны. Это также все силы и средства, которыми пользуется государство в чрезвычайных ситуациях для выполнения миссии гражданской обороны, государственные и местные органы власти, которые выполняют функции гражданской обороны.

Организационная составляющая гражданской обороны соответствует функциональной. Это комплекс мероприятий, задач, выполняемых в рамках функций охраны и спасения населения. Здесь следует упомянуть: обнаружение опасности, оповещение и предупреждение, эвакуация и подготовка защитных сооружений или обеспечение населения оборудованием и средствами индивидуальной защиты, всеобщая самооборона и оказание помощи соответствующими органами при активном участии общества в рамках всеобщей обороны.

Гражданская оборона не является постоянной, ее понимание и прикладные практические решения претерпевают изменения по мере развития и изменения подхода к угрозам, а также противодействию им.

На форму и функционирование системы обороны государства решающим образом влияет принятая оборонительная доктрина. Она определяет общие направления политики оборонной деятельности, действующие государственные органы, хозяйствующие субъекты, организации и каждого гражданина.

В настоящее время, гражданская оборона должна функционировать на основе принципа универсальности, обязательности, неизменности организационных структур, комплексности действий, адекватности, готовности, децентрализации управления, планирования, поддержки и межтерриториальной солидарности.

Принцип универсальности обеспечивает надлежащие условия защиты для широкой общественности населения, адекватные степени ожидаемой опасности. В рамках всеобщности следует подразумевать общее население на территории всего государства. Принцип всеобщности обязывает все субъекты государственного и социального права участвовать в гражданской обороне в соответствии с их организационным и правовым статусом.

Принцип обязательности обусловлен правовыми нормами и возложенной ответственностью за выполнение определенных мероприятий. Он тесно связан с принципом всеобщности, обязывает все население, общественные организации, все органы хозяйственного и общественного управления к участию в подготовке гражданской обороны.

Принцип адаптации структуры гражданской обороны к существующей структуре управления и администрирования в стране вытекает непосредственно из положений законов и постановлений, предусматривающих ответственность руководителей на конкретных административных уровнях. В значительной степени этот принцип облегчает выполнение задач гражданской обороны. Здесь нет раздвоения ответственности и руководство сосредоточено в одном субъекте. Принцип децентрализации управления подготовкой гражданской обороны значительно улучшает функционирование гражданской обороны, особенно в территориальной системе. Он подчеркивает принцип приоритета

территориальной системы, так как любые мероприятия по охране и спасению населения начинаются на самых низких уровнях администрации.

Принцип постоянной и тесной корреляции подготовки гражданской обороны с предприятиями вооруженных сил указывает на многие социальные, межличностные, экономические связи, происходящие между этими субъектами в рамках обороны территории государства, всеобщей обороны.

Принцип неизменности, тождества организационных структур сводится к поддержанию соответствующих организационных форм органов местного самоуправления и государственной гражданской обороны и хозяйствующих субъектов, которые выполняют свои функции как в период войны, так и в мирное время. Принцип не исключает возможности расширения вышеперечисленных структур в случае необходимости, но указывает на то, что постоянно существующие структуры должны быть в состоянии адекватно реагировать в любое время на событие, которое представляет суть гражданской обороны.

Принцип готовности отражает мгновенность принятия мер в случае возникновения чрезвычайной опасности.

Принцип комплексности действий - это постоянная и тесная корреляция предприятий гражданской обороны с предприятиями вооруженных сил и народного хозяйства. Отражение его находится в стратегиях безопасности и обороны, планах действий конкретных субъектов, программ мобилизации экономики.

Принцип адекватности подготовки гражданской обороны к степени опасности государства и его экономическим возможностям. Предпосылки данного принципа содержат недостаток, заключающийся в том, что подготовка в экономической сфере к гипотетической угрозе может оказаться неадекватной масштабу реальной угрозы.

Суть принципа децентрализации управления подготовкой гражданской обороны заключается в расширении возможностей местного планирования с сохранением решающей роли центральных органов власти. Центральная

администрация имеет право принимать основные решения по вопросам, имеющим более широкий диапазон, чем область муниципалитета, и по вопросам, в которых интересы местного сообщества или личности должны подчиняться интересам высшего ранга или интересам государства.

Принцип планирования выражается в применимых планах действий в случае возникновения опасности и их предварительной подготовке.

Принцип межтерриториальной солидарности подразумевает участие в реализации проектов гражданской обороны на другой территории в зависимости от ее потребностей, а также участие в планах, охватывающих, в частности, оборонительные потребности других административных единиц или соседнего государства.

Принцип поддержки указывает на возможность участия других субъектов в мероприятиях гражданской обороны. Однако это участие должно проводиться по принципу равноправия всех учреждений под одним руководством. Системы противодействия чрезвычайным угрозам на двух соседних уровнях в рамках этого принципа должны быть запущены одновременно.

Каждый из описанных принципов функционирования гражданской обороны призван облегчить выполнение основных функций, на которые он направлен, а также облегчить выполнение основных задач гражданской обороны.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*Давыдовский В.Л.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Государственное экономическое прогнозирование реализуется на основе законодательства, нормативно-правовых актов и информации, поступающей в соответствующие органы с целью рационального обоснования принятия стратегических решений в сфере государственного регулирования экономических процессов и развития всех отраслей народного хозяйства и экономики всей нации в целом. Государственное экономическое прогнозирование создаёт ряд рациональных и научных обоснований для принятия стратегических решений в сфере регулирования экономики, а именно [1, с. 37]:

- 1) аргументирование исследований, тенденций, преобразований, социально-экономических процессов и действий.
- 2) создание наиболее точных вариантов развития социально-экономических процессов.
- 3) анализ всех возможных последствий принятого решения органов государственной власти.
- 4) объяснение направлений экономического, политического, социального культурного и научно-технического развития государства.

При разработке различного рода прогноза применяться различные методы, наиболее эффективных из них есть моделирование экономических, социальных, демографических и других процессов [2, с. 61].

Методы государственного экономического прогнозирования можно охарактеризовать как совокупность приёмов, позволяющих на основе анализа имеющихся данных, внешних и внутренних связей объекта прогнозирования их изменений в рамках явления или процесса, сделать выводы относительно характера развития объекта в будущем с определённой долей вероятности.

Главный из них это - метод экспертных оценок, сущность которого заключается в том, что на основе прогноза лежит мнение одного специалиста или группы специалистов, которое основано на профессиональном, практическом и научном опыте. Различают коллективные и индивидуальные экспертные оценки, часто используется при разработке экономической

стратегии. Второй по значению, но не менее важный это - программно-целевой метод. По сравнению с другими методами этот метод является сравнительно инновационным и недостаточно разработанным. Он начал широко применяться только в последние годы. Программно-целевой метод тесно связан с уже рассмотренным методом экспертной оценки и предполагает разработку прогноза, начиная с оценки итоговых потребностей на основании целей развития государства при дальнейшем определении и поиске эффективных средств и путей достижения экономического роста, а также ресурсного обеспечения нации.

Важность применения инструментов и методов для экономического прогнозирования объясняется, специфичностью объектов экономической природы и следует предположить, что экономические объекты более синкретичны, чем технологическая сфера, и менее синкретичны, чем социокультурная сфера. Исходя из общей логики применения методов прогнозирования, чем более синкретичным является объект, тем в большей мере необходимо использовать экспертное экономическое прогнозирование [3, с. 83].

Таким образом, можно сделать вывод, что в большинстве случаев для прогнозирования объектов экономического содержания целесообразно из методов прогнозирования использовать экспертное экономическое прогнозирование и реже математически-статистическое прогнозирование.

Список использованных источников:

1. Диксон П. Бизнес-тренды: Стратегическое моделирование будущего. – М.: Эксмо, 2005. – 480 с.
2. Антонова Н.Б. Государственное регулирование экономики / Н.Б. Антонова. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. – 775 с.
3. Антохонова И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов: учеб. пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2004. – 316 с.

РОСТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

*Данилова В.Ю.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Значительные изменения в экономике, включая глобализацию, развитие информационных технологий, изменение характера властных отношений, способствуют возникновению изменений в системе образования. С эволюцией человечества возрастает роль знаний и образования. При трудоустройстве на высокооплачиваемую работу важными критериями, помимо личных качеств соискателя, выступает опыт и квалификация. Возникает множество востребованных узкоспециализированных профессий, требующих специальных знаний, навыков и умений, которые можно получить в образовательных учреждениях.

Образовательный уровень характеризует интеллектуальный потенциал общества. Популяризация образования среди населения способствует социализации человека в обществе, а также разработке и внедрению инноваций в различных сферах деятельности. Согласно теории А. Медисона, существует прямая зависимость, согласно которой увеличение ассигнований на образование на 1% ведет к увеличению валового внутреннего продукта страны на 0,35%. В развитых странах интеллектуальный труд ценится выше, чем физический. Уровень образования является одним из показателей индекса человеческого развития, который разработан ООН в рамках программ развития человека [1]. Современные ученые наблюдают тенденцию роста значения обучения, научной подготовки людей. Это проявляется в массовом характере получения высшего образования. Однако необходимо создать качественную

систему образования, которая будет соответствовать потребностям социума в трудовых ресурсах.

Целью данной работы является анализ образовательного уровня в нашем регионе и его влияние на качество жизни населения, а также разработка рекомендаций по привлечению трудоспособного населения к получению образования, повышению квалификации и самообразованию для улучшения качества жизни.

Исследования взаимосвязи образовательного уровня и процветания государства подтверждают, что современные формы преподавания и инновационная деятельность в образовании способствуют укреплению предпринимательских навыков и творчеству, поэтому оказывают влияние на экономический рост и социальное благополучие [2].

Получение диплома о высшем или средне специальном образовании не всегда является залогом высокой образованности человека и высокого уровня эрудированности. Образовательная программа только задает направления развития, освоение новых знаний, наработка навыков и получение первого опыта зависит во многом от обучающегося. Более того, наблюдается тенденция получения высшего образования для повышения собственного престижа среди окружающих без практического применения полученных навыков. В то же время современные технологии позволяют человеку повысить уровень образованности без получения высшего образования с помощью самостоятельного изучения мира. Такой способ является хорошей альтернативой в качестве повышения квалификации и саморазвития.

В последнее время набирает силу идея непрерывного образования населения, в том числе с помощью самообразования. Система непрерывного образования нацелена на создание условий для реализации потребности населения в образовании, независимо от возрастных критериев, социальных условий, места проживания, и активное применение своих знаний в отраслях народного хозяйства. В мировом масштабе ведутся работы для реализации программ непрерывного обучения во всех развитых странах [3].

Несмотря на то, что индекс уровня образования в нашем государстве достигает 80% и высшее образование имеют около 50% населения, фактическая образованность населения снижается. Это проявляется в снижении требований к вступительным экзаменам, облегчении программ для студентов, нехватке квалифицированных кадров в отраслях хозяйствования. На государственном уровне предпринимаются меры для повышения качества образования, повышения квалификации преподавателей, модернизации образовательных программ и применении современных технологий при проведении занятий. Недостаточное финансирование служит причиной ряда ограничений при реформировании образовательной структуры [4].

На данном момент барьерами для роста образовательного уровня в регионе являются:

- отток специалистов в связи с тяжелой экономической и политической обстановкой;
- низкая заинтересованность работников в получении диплома отечественного образца, сложность получения работы по профилю;
- несоответствие профиля специалистов потребностям рынка труда;
- низкий уровень инновационной и научной деятельности граждан, ограниченность финансирования для реконструкций;
- массовое отречение от ценности грамотности и начитанности, отсутствие интеллектуального досуга [5].

На основании программы развития ООН и передового опыта других стран с учетом особенностей развития нашего региона для привлечения трудоспособного населения к получению образования, повышению квалификации и самообразованию рекомендуется внедрение комплекса мер:

- пропаганда ценности образования для молодого и зрелого поколения путем размещения информации через СМИ, культивирование ценности истории и культуры края, информирование населения о существующих электронных базах для повышения квалификации, самообразования;

- информирование населения о существующих потребностях в квалифицированных кадрах; привлечение нужных специалистов путем квотирования бюджетных мест, помощь в переобучении населения, привлечение частных и государственных структур к финансированию обучения нужных специалистов;

- проведение общеобразовательных лекций, интеллектуальных конкурсов по вопросам общего познания и специфических знаний для молодежи и зрелого поколения в рамках образовательных учреждений;

- поддержка молодых исследователей путем проведения конференций, круглых столов, научных форумов, а также материальное или моральное поощрение активных участников мероприятий;

- активное взаимодействие с зарубежными образовательными учреждениями для обмена опытом, принятие мер для осуществления программ обмена студентами, стажировки отечественных специалистов за рубежом;

- применение методик обучения, направленных на развитие творческого потенциала обучающихся, формирование необходимости в непрерывном самообразовании на протяжении всей жизни путем индивидуализации и разнообразия образовательных программ, разработки проблемных лекций и обсуждений, активизации мыслительной деятельности обучающихся, расширения мировоззрения;

- поощрение проведения научных конференций по улучшению отечественной социальной, экономической и политической обстановки, привлечение активных и компетентных граждан к разработке мероприятий по улучшению законодательства, внедрений проектов по направлениям государственной политики, развитие гражданского патриотизма;

- поощрение отраслевых объединений для роста заинтересованности работников в развитии отрасли, обмена опытом и для удержания ценных кадров на отечественных предприятиях [6].

Для улучшения качества жизни населения необходимо провести множество изменений в обществе, в том числе на государственном уровне. На

данный момент для роста образовательного уровня населения необходимо постепенное внедрение предложенных рекомендаций, а также активное применение творческого потенциала специалистов на благо общества. В таком случае повышение уровня образованности будет способствовать активной гражданской позиции населения, развитию экономики региона и улучшению качества жизни населения, что проявляется в переменах в общественном сознании, самореализации работников, росте доходов и улучшении качества досуга.

Список использованных источников:

1. Коровникова Н. А. Образование и экономический рост [Электронный ресурс] / Н. А. Коровникова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-i-ekonomicheskiy-rost-1> (дата обращения: 03.04.2020)
2. Филиппова И. А. Роль и значение образования в современном обществе [Электронный ресурс] / И. А. Филиппова, С. Н. Сучков // Проблемы высшей школы. – 2018. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-znachenie-obrazovaniya-v-sovremennom-obschestve> (дата обращения: 03.04.2020)
3. Шахмарова Р. Р. Непрерывное образование – основа развития личности в современном обществе [Электронный ресурс] / Р. Р. Шахмарова. – Режим доступа: <https://research-journal.org/pedagogy/nepreryvnoe-obrazovanie-osnova-razvitiya-lichnosti-v-sovremennom-obshchestve/> (дата обращения: 06.04.2020)
4. Рейтинг стран мира по уровню образования человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info> (дата обращения: 02.04.2020)
5. Ефименко А. Работа в ДНР в 2018 году: нехватка в ДНР специалистов высокого уровня [Электронный ресурс] / А. Ефименко. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/daily/26805/3840285/> (дата обращения: 06.04.2020)
6. Программа развития ООН (ПРООН) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.ru/material/directions/vneshneekonomicheskaya>

_deyatelnost/mnogostoronnee_ekonomicheskoe_sotrudnichestvo/organizaciya_obedinyennyyh_naciy_oon/programma_razvitiya_oon_poon/ (дата обращения: 08.04.2020)

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИОННОЙ
ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Дорохольская М.А.

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Хасанова Е.В.,

к.э.н., доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Актуальность исследуемой проблемы в нынешних условиях обусловлена тем, что вопрос эффективности и качества работы органов государственного и муниципального управления является одним из наиболее противоречивых и обсуждаемых. С позиции гражданского общества всегда актуальной является проблема качества оказания услуг населению, защита его интересов и недопущение ущемления его прав. Государство, в свою очередь, заинтересовано в том, чтобы повышать свой имидж на мировой политической арене. В этих условиях государственный служащий, как лицо, представляющее государственную власть, должен обладать разносторонними качествами, включающими в себя как профессиональные компетенции, так и личные моральные ориентиры и ценности.

К сожалению, на данный момент общество наблюдает картину стабильного снижения мотивации государственных служащих и, как следствие, падения эффективности работы органов государственного управления.

Причины этого разнообразны: начиная от низкой личной заинтересованности в работе вследствие плохих условий работы, несправедливости, сложного психологического климата, незаслуженных замечаний со стороны руководства, распространение слухов, сплетен, попустительства со стороны руководителей в разрешении межличностных конфликтов, отсутствия перспектив карьерного роста и демонстративное повышение «любимчиков», заканчивая объективными демотивационными факторами, такими, как несоответствие оплаты труда объему работ, ненормированный график работы, сверхурочные нагрузки, отсутствие перспектив повышения оплаты труда и возможности обеспечить достойный уровень жизни. Все это снижает заинтересованность служащих в надлежащем исполнении своих обязанностей и провоцирует рост деструктивных явлений, к примеру, коррупции.

Специфика мотивационных аспектов в государственном и муниципальном управлении заключается еще и в том, что трудовая сфера государственной службы имеет ряд существенных отличий от иных видов профессиональной деятельности:

- трудовая деятельность государственного служащего направлена на реализацию прежде всего общенациональных интересов, что приводит к смещению личностных интересов на второй план;
- государственная служба характеризуется намного большей степенью ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;
- трудовая дисциплина в органах государственного управления и местного самоуправления жестко регламентирована, подчиняется строгим правилам, что зачастую приводит к снижению мотивационной составляющей в работе;

- иногда решение управленческих задач требует задействования интеллектуального и творческого потенциала [1].

Соответственно мотивационная политика, как один из основных факторов эффективности государственного и муниципального управления, в отношении государственных гражданских служащих включает в себя много аспектов.

Мотивация – многоаспектное понятие. С точки зрения психологии – это мотив, побуждение человека к действию для достижения определенной цели. С управленческой точки зрения к личностному мотиву прибавляется система морального и материального стимулирования со стороны организации.

И в минимизации того негативного эффекта, который вызывают некоторые из вышеизложенных причин, большую роль может сыграть переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих.

Повышение квалификации государственных служащих - это процесс приобретения, углубления, расширения знаний и практических навыков государственных служащих на основе соответствующего профессионального образования по специализации государственных должностей или образования по профилю деятельности государственного органа [3].

Под профессиональными знаниями на государственной службе понимается целостная и систематизированная совокупность знаний в области государства и права, науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии о теории и практике реализации полномочий органов государственной власти [2].

Наряду с объективными улучшениями в сфере профессиональных знаний и приобретении компетенций, необходимых для более эффективного выполнения своих должностных обязанностей, государственный служащий получает и дополнительные личностные мотивационные аспекты – получение новых знаний дает возможности для личностного роста, шансы стать лидером в области, которая для его сферы профессиональной деятельности является

новой, и воспользоваться новыми знаниями при возникновении обстоятельств, требующих нестандартного подхода к их решению. Также чувство личной причастности к коллективу, который овладевает новыми знаниями и профессиональными навыками, дает широкие возможности сформировать социальные связи, наладить новые знакомства.

Несмотря на то, что это дает выраженный мотивационный эффект, для того, чтобы он оказал наиболее продолжительное эффективное воздействие, необходим также комплекс мер со стороны организации – закрепление данных мероприятий на уровне инструкций, нормативно-правовых актов, а также внедрение отдельных мотивационных практик. При выполнении этих условий, по мнению автора, удастся минимизировать негативное влияние наиболее распространенных причин снижения мотивации государственных гражданских служащих.

Список использованных источников:

1. Чернова, Е. Б. Повышение мотивации труда государственных служащих // «Кадровик. Трудовое право для кадровика», 2009. No. 3. С. 42-47.
2. Халилова, Т. В. Государственная и муниципальная служба (тексты лекций) – [Текст] / Т. В. Халилова. – Казань, КНИТУ, 2013. – С. 174.
3. Постановление об утверждении Положения о подготовке и повышении квалификации государственных служащих Самарской области – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/945004093> (дата обращения: 17.03.2020).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЮ

*Егунова А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Важной дефиницией в исследованиях механизма государственного регулирования туристической отрасли можно считать рынок туристических услуг, что является сферой удовлетворения потребностей населения в услугах рекреационного и туристического назначения. Именно на рынке туристических услуг субъекты туристической деятельности определяют уровень конкурентоспособности предлагаемого туристического продукта. Такой рынок в ДНР делится на рынок внутренний и рынок международного туризма [4, с. 120]. Структура рынка туристических услуг включает подразделения: транспортные услуги; услуги и товары, которые используются в комплексе и связанные с пребыванием туриста за пределами своего постоянного места проживания (ночлег, питание); разовые услуги и товары, необходимые туристам для текущего и будущего потребления (развлечения, лечение, сувениры и т.д.).

Рассматриваем государственное управление туристической отрасли как вид деятельности государства, что предполагает целенаправленное воздействие на систему отношений на рынке туристических услуг с целью его устойчивого развития через действенный механизм государственного управления.

Целью государственного управления туристической отрасли является:

– обеспечение прав граждан на отдых, свободу передвижения, восстановление и укрепление здоровья, удовлетворение духовных потребностей;

- обеспечение безопасности туризма, сохранения целостности туристско-рекреационных ресурсов, охраны культурного наследия;
- создание благоприятных условий туристической деятельности;
- сохранение историко-культурного наследия, охрана окружающей среды.

При рассмотрении механизма государственного управления важно конкретизировать субъекты управления, которыми могут быть организационные структуры (государственные, общественные, предпринимательские) и конкретные исполнители (физические лица), которые формируют институциональное обеспечение соответствующего механизма.

Одним из центральных понятий в управлении туристической отраслью является понятие государственной туристической политики (от греч. – государственная деятельность), что означает целенаправленную деятельность государственных, общественных и частных структур по разработке и реализации методов, механизмов и инструментов воздействия правового, экономического, социального и другого направления с целью обеспечения эффективного развития туристической отрасли, удовлетворения внутреннего и внешнего спроса на туристический продукт при рациональном использовании имеющегося туристско-рекреационного потенциала [2, с. 223].

В основе формирования механизма государственного управления туристической отраслью на региональном уровне является региональная туристическая политика, которую трактуют как практическую деятельность соответствующих государственных институтов в тесном сотрудничестве и взаимодействии с предпринимательскими, научными, образовательными и общественными структурами по использованию методов государственного управления с целью достижения определенных стратегических задач развития региона. Целью региональной туристической политики является создание благоприятных условий развития туристической отрасли в регионе для положительного влияния туризма на общее социально-экономическое

состояние территории и как следствие формирование конкурентоспособной региональной экономики. [3, с. 9].

В Донецкой Народной Республике было создано министерство молодежи, спорта и туризма, которое не уделяет должного внимания сфере туризма. Это проявляется в отсутствие закона «О туризме», так же вытекает из этого отсутствие туристической политики, о важности которой было сказано ранее и не существует механизмов государственного регулирования туристической отрасли. На сегодняшний день на официальном сайте министерства молодежи, спорта и туризма из законодательства по туризму существует лишь :

Указ главы № 359 от 16.05.2015 «Об установлении праздника “День туризма” в Донецкой Народной Республике»;

Постановление правительства ДНР №8-37 от 25.06.2016 «Об утверждении Временного порядка ведения Республиканского реестра туристических агентов»;

Приказ министерства молодежи, спорта и туризма 01-02/168 от 27.12.2016 «об утверждении Порядка ведения перечня нерезидентов, осуществляющих турагентскую деятельность» [1].

Все остальное законодательство в сфере спорта или патриотического воспитания молодежи. Это наглядно демонстрирует безразличие и незаинтересованность министерства в развитии отрасли туризма в республике, что в корне не правильно, так как во многих ведущих странах именно данная сфера приносит большие доходы в казну государства.

Ввиду этого, для того, чтоб такое направление как туризм получило мощный импульс в своём развитии, рекомендуются следующие шаги:

принятие полнообъёмного закона «О туризме в Донецкой Народной Республике»;

получение всеобъемлющей поддержки на государственном уровне по примеру Российской Федерации и других развитых стран, где туризм является одной из основных доходных частей экономики страны;

выработка более приемлемых и лояльных для турагентств способов взаимодействия с банковской сферой;

получение преференций со стороны налоговой службы;

разработка механизмов взаимодействия туристической отрасли и государства посредством министерства молодежи, спорта и туризма;

выработка методов регулирования и развития государством отрасли туризма;

привлечение рекламных компаний во всех средствах массовой информации;

разработка рекомендации для турагентств по ведению туристического бизнеса на территории ДНР;

стандартизация работы турагентств с прописанием полного набора разрешительной документации для ведения бизнеса;

вынесение обсуждения проблем туризма на сессию для рассмотрения депутатскому корпусу народного совета ДНР.

Список использованных источников:

1. Министерство молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства молодежи, спорта и туризма ДНР. – Режим доступа: <http://минспорт.пук>

2. Бойко М. Г. основы формирования приоритетных направлений туристической политики Украины / М. Г. Бойко, Л. М. Гопкало // региональная экономика [Текст]. — 2005. — № 1(35). — С. 222-229.

3. Гайдук А. Б. Экономическое регулирование развития сферы туристических услуг [Текст]: автореф. дис. на соискание наук. Степени в э. н.: спец. 08.00.03 "организация управления, планирование и регулирование экономикой" / А. Б. Гайдук. — Львов : [б. в.], 1999. — 20 с.

4. Школа И. М. Менеджмент туристической индустрии [Текст] : учеб. пособ. / за ред. проф. И. М. Школы. — Черновцы : ЧТЭИ КНТЭУ, 2003. — 662 с.

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КИРОВСКА
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОТНОШЕНИИ
СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Зайцева О.А.,

*ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»*

г. Луганск, ЛНР

Соблюдение трудового законодательства является основой стабильности и правопорядка в обществе. Правовое регулирование трудовых отношений много в чем определяет состояние демократического развития общества. При этом обеспечение и реализация органами государственной власти норм трудового законодательства осуществляется за счет контрольно-надзорных полномочий [1].

Важное значение для разработки научных исследований по реализации контроля за соблюдением трудового законодательства, которые способствовали разработке этой темы, имеют труды ученых: Сойфера В.Г., Орловского Ю.П., Николаева С.Н., Тихомирова Ю.В. и др.

Цель статьи – рассмотреть основные аспекты реализации контроля Администрации города Кировска за соблюдением трудового законодательства в Луганской Народной Республике. Рассмотреть основные проблемы контрольной деятельности Администрации города Кировска Луганской Народной Республики в отношении соблюдения трудового, обозначить значение и важность реализации контроля за соблюдением трудового законодательства в Луганской Народной Республике.

В зависимости от субъекта можно выделить контроль и надзор, которые осуществляются государственными органами, в частности Администрацией города Кировска Луганской Народной Республики, негосударственными организациями, профессиональными союзами, работодателями и работниками.

Контроль и надзор, осуществляемый каждым субъектом, имеют свои особенности.

В частности отметим, что Администрация города Кировска Луганской Народной Республики имеет право контролировать состояние соблюдения законодательства о труде. При этом эти права одновременно являются и обязанностями, от выполнения которых Администрация не может отказаться. Поэтому такие права и обязанности осуществляются вне воли контролирующего субъекта.

В данное время серьезное беспокойство вызывает количество нарушений законодательства об охране труда. Одной из основных причин допущения несчастных случаев, рост травматизма в отдельных отраслях экономики (угольной, химической, нефтехимической, металлургической промышленности, на предприятиях строительства, на транспорте, тяжелого машиностроения, в агропромышленном комплексе и др.) есть неудовлетворительное функционирование системы управления охраной труда или ее отсутствие.

Как показывает практика, рост несчастных случаев, имеющих место на предприятиях, является следствием грубых нарушений трудовой и технологической дисциплины, халатного отношения некоторых работников и должностных лиц выполнения своих обязанностей, пренебрежение правилами техники безопасности [2].

В сентябре 2019 года в здании Администрации города Кировска Луганской Народной Республики состоялось совещание на тему: «Анализ производственного травматизма», его результаты показывают, что в среднем 70 % смертельных случаев произошло по организационным причинам, 20 % – технические, 10 % – психофизиологические. По данным Международной организации труда, до 30 % всех несчастных случаев на производстве связаны с употреблением наркотиков и алкоголя.

Следовательно, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде в Администрации города Кировска Луганской Народной Республики осуществляются по основным институтам трудового права: принятие на

работу, изменения условий трудового договора, прекращение трудового договора, времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, заключения и выполнение коллективного договора[4].

Государственная политика занятости в Администрации города Кировска Луганской Народной Республики направлена на:

- оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

- разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в повышенной социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- организацию мероприятий активной политики занятости, к которым относят ярмарки вакансий, общественные работы, временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, содействие самозанятости безработных граждан, а также некоторые другие мероприятия.

Государственная политика занятости также содержит следующие мероприятия:

- проведение маркетинговых исследований по изучению спроса на услуги и потребительские товары, чтобы готовить работников и специалистов по спросу для предпринимательства;

- изучение спроса на рынке труда рабочей силы (количественные и качественные показатели);

- обучение новой профессии и переобучение согласно спросу на рынке труда;

- привлечение инвестиций, упрощение получения дотаций, обеспечение сырьем и оборудованием;

- создание новых рабочих мест (в 2019 году в Администрации в Отдел экономики, инвестиций, торговли, транспорта и связи добавили две структурные единицы, а в Отдел бухгалтерского учета, отчетности и кадров – одну);

- улучшение условий труда для женщин и создание для них бытовых услуг.

Анализ кадровой политики Администрации за 2018-2019 года показал, что в 2018 году было принято на работу по срочному трудовому договору 1 человек, а в 2019 году – 3 человека, это обусловлено повышением заработной платы работникам государственной и бюджетной сферы и хорошими условиями работы, предоставлением социального пакета.

Данные Администрации свидетельствуют, что ожидаемая численность ищущих работу и состоящих на учете в Фонде социального страхования на случай безработицы в городе Кировске за 2019 год составит 1,3 тыс. человек, что в 1,7 раза меньше, чем в 2018 году. Из общей численности граждан, обратившихся в поисках работы в 2019 году, 44,5 % составляют женщины, 39,7 % – молодежь в возрасте до 35 лет. В структуре ищущих работу в 2019 году представители рабочих профессий занимали 52,2 %, служащие – 18,4 %, лица без профессиональной подготовки – 29,4 %.

Основными направлениями государственной политики для повышения занятости являются: частный бизнес (микробизнес, малое предприятие); бытовое обслуживание (сфера услуг) и торговля; сельское хозяйство (растениеводство и животноводство); промышленность[3].

Кроме того, в ходе исследования мы выявили противоречия, такие как противоречия между достигнутым уровнем образования и квалификации основной массы работников и невозможностью их применения в условиях экономического спада, изменение статуса от «полностью и всегда занятого» до «возможно безработного», возросла конкуренция между отдельными группами

трудоспособных по полу и возрасту, положению в иерархической системе общества.

Таким образом, можем сделать вывод, что Администрация города Кировска Луганской Народной Республики имеет право контролировать состояние соблюдения законодательства о труде. При этом эти права одновременно являются и обязанностями, от выполнения которых Администрация города Кировска Луганской Народной Республики не может отказаться. Поэтому такие права и обязанности осуществляются вне воли контролирующего субъекта. Главными причинами большинства нарушений трудового законодательства в Луганской Народной Республике являются:

- отсутствие эффективных экономических, административных и уголовно-правовых механизмов, которые бы заставляли работодателей к безусловному их выполнению;

- недобросовестный ведомственный и региональный контроль за соблюдением законодательства о труде и оплате труда органов местной исполнительной власти который проявляется в халатности государственных служащих и коррупции;

- отсутствие эффективных юридических и организационных процедур обеспечения реального и соответствующего представительства интересов государства в акционерных организациях, где есть часть государственной собственности;

- недееспособность комиссий по трудовым спорам (за 2018 год осталось не решенных два трудовых спора относительно произошедших несчастных случаев на ЧАО Кировский кузнечный завод «Центрокуз»);

- недостаточно высокий уровень правовых знаний и безответственность руководителей организаций, должностных лиц и персонала за соблюдением трудового законодательства.

Список использованных источников:

1. Тихомиров Ю.В. К теории правового регулирования: сравнительный анализ / Ю.К. Тихомиров // Вестник Российского права. – 2017. – № 12. – С. 11-12.
2. Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности. / В.Г. Сойфер // Трудовое право. – 2018. – № 10. – С. 10-11.
3. Николаев С.Н. Трудовые отношения: правовые основы регулирования / С. Н. Николаев. – М: Налоговый вестник, – 2017. – С. 145.
4. Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права – важное условие его дальнейшего развития / Ю.П. Орловский // Российская юстиция. – 2017. – №2. – С. 12.

**ОСОБЕННОСТИ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ**

*Зотова А.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

На сегодняшний день в условиях поиска оптимальных путей информатизации общества большое значение приобретает решение многоаспектной задачи эффективного документационного обеспечения управления. Особенно остро вопросы эффективности документационного обеспечения деятельности стоят в сфере документационного обеспечения деятельности органов исполнительной власти, где процессы документирования, организации документов и документооборота должны носить строго нормативный и упорядоченный характер.

Актуальность работы заключается в том, что работа с документами и её совершенствование, позволяет повышать эффективность деятельности органов исполнительной власти.

Цель работы состоит в изучении технологии работы с документами для возможных путей совершенствования делопроизводства органов исполнительной власти.

В настоящее время знание документационного обеспечения управления, владение современными компьютерными технологиями, умение грамотно и документально оформить управленческое решение стало являться неотъемлемым признаком профессионализма.

Изучение документационного обеспечения управления широко представлено в трудах различных авторов. Условно использованную литературу можно разделить на две группы. К первой из них следует отнести учебную литературу и пособия, в которых рассматриваются теоретические основы работы с документами, дан алгоритм и последовательность действий того, как правильно в организациях должны осуществлять прием документов, их обработку, регистрацию и хранение.

Особо следует остановиться на работе Т.В. Кузнецовой, так как она является базовой. В ней подробно рассмотрены правила составления и оформления текста распорядительных и информационно-справочных документов, даны сведения по табуляции страницы документа, прописаны все интервалы, которые должны соблюдаться в обязательном порядке.

В.И. Андреева делает особый акцент на этапы работы с документами: прием и первичная обработка, регистрация, контроль исполнения, передача документов на архивное хранение, указывает, какие процедуры работы с документами необходимо производить на каждом из них.

Н.П. Крюкова в своей работе делает упор на один из этапов документооборота - регистрацию, подробно описывает каждый шаг в этом процессе, перечисляет в целом, какие бывают формы регистрации, достоинства и недостатки каждой из них.

Такие авторы, как А.В. Пшенко и В.А. Спивак, останавливают особое внимание на рассмотрении нормативно-методической базы современного делопроизводства и дают исчерпывающий перечень документов, которыми нужно руководствоваться для эффективной организации документационного обеспечения управления.

Ко второй группе можно отнести статьи в периодических изданиях, которые позволяют выявить, как в других похожих по роду деятельности организациях налажена система работы с документами.

А.В. Еромлаева рассматривает основные этапы и применяемые формы регистрации, контроль исполнения документов в законодательном органе исполнительной власти.

Т.В. Кузнецовой представлены несколько статей в которых она показывает роль документационного обеспечения в организации, ДОУ как отражении системы и технологии управления.

Также Т.В. Кузнецова упоминает о необходимости создания системы управления документами в любой организации, так как успешное управление любым процессом, предприятием, бизнесом невозможно без использования современных технологий управления документами.

Обобщая работы, выше названных авторов, можно отметить, что документированная информация является основой управления, производства и потребления информации, то есть является его эффективной основой. Для повышения эффективности управления на данный момент времени большое внимание следует уделять совершенствованию работы с документами. Это связано с тем, что на информации, а именно служебном документе основывается всякое управленческое решение.

На качество работы управленческого аппарата, в том числе и органов исполнительной власти, а также организацию и культуру труда управленческих работников влияет организация работы с документами. Как правильно, насколько качественно и профессионально строится, а также ведется вся

документация организации – от этого зависит успех управленческой деятельности.

Если отталкиваться от практики документационного обеспечения деятельности органов исполнительной власти, то правильно организованное управление делами помогает сократить время необходимое для поиска, повысить точность и своевременность информации, а также устранить ее избыточность. Для совершенствования документационного обеспечения управления в организациях любой формы собственности необходимо уделять большое внимание, потому, что недочеты в постановке этой проблемы могут привести к затруднениям в работе руководителя и всей организации. Если совершенствовать систему документационного обеспечения управления, то можно создать более быстрое движение и исполнение служебных документов, их сохранение и использование.

Таким образом, следует отметить, что тема документационного обеспечения органов исполнительной власти изучается и описывается специалистами на протяжении долго времени и по-прежнему остается актуальной. Документационное обеспечение деятельности органов исполнительной власти, где процессы документирования, организации документов и документооборота носят строго нормативный и упорядоченный характер, и его правильная постановка являются важнейшим условием для эффективной работы не только отдельных организаций и учреждений, но и института государственности в целом.

Список использованных источников:

1. Андреева В.И. Делопроизводство. Практическое пособие. – 10-е изд., перераб. и доп. – М.: Управление персоналом, 2005. – 200 с.
2. Бобылева М. П. Эффективный документооборот: от традиционного к электронному М. : Термика, 2012. – 316 с.
3. Документирование управленческой деятельности: Учебное пособие / Крюкова Н.П. - М.:ИНФРА-М Издательский Дом, 2014. – 268 с.

4. Егоров В.П. Актуальные проблемы делопроизводства и архивного дела // Вестник Юридического института МИИТ. 2017. – № 1 (17). – С. 68 – 70.
5. Кугушева Т. В. Делопроеводство : учебное пособие / Т. В. Кугушева, Т. С. Ласкова, К. Ф. Механцева; под ред. Т. Ю. Анопченко. – Ростов н/Д : Феникс, 2017. – 296 с.
6. Кузнецов И. Н. Документационное обеспечение управления и делопроизводство: учебник / И. Н. Кузнецов. М.: Юрайт, 2014. – 576 с.
7. Пшенко А.В. Документационное обеспечение управления : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / А.В.Пшенко. – 11-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 176 с.
8. Спивак В.А. Документирование управленческой деятельности. – СПб.: Питер, 2005. – 240 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ ФИНАНСИСТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

Козак В.С.

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Приходченко Е.И.

д.пед.н., проф.,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Обучение будущих финансистов направлено на развитие управленческих качеств, способности находить пути увеличения прибыли предприятия и прогнозировать результаты хозяйственной деятельности.

Профессия финансиста предполагает управление финансовыми потоками. Специалист может заниматься вопросами ценообразования, налогов, бюджета, маркетинга, страхования. Работа предполагает взаимодействие с отделами планирования, маркетинга, бухгалтерией. Кроме того, финансист может взаимодействовать с банками, инвестиционными фондами. Специалист может работать не только в области финансов, но и на производстве, в бизнесе, в науке, в консалтинговой компании. Высококвалифицированные специалисты в сфере финансов всегда востребованы в разного уровня компаниях, как в коммерческом, так и в государственном секторе.

Специфика обучения финансиста позволяет сформировать у студентов широкий взгляд на современные финансово-экономические проблемы. Особое внимание уделяется изучению методологии финансового менеджмента стран с развитой экономикой. Основной упор делается на подготовке финансистов-аналитиков, которые получают современные знания и практические навыки, необходимые для работы в условиях высокой конкуренции на рынке труда.

Выпускники получают профессиональные знания и практические навыки, которые позволяют им работать на руководящих и исполнительных должностях в государственных финансовых структурах, банковских учреждениях, страховых, инвестиционных, брокерских, аудиторских компаниях, финансово-аналитических подразделениях государственных и коммерческих учреждений.

Профессиональная деятельность специалиста в отрасли финансов осуществляется во всех сферах народного хозяйства (строительства, торговли, транспорта и связи, образования), во всех отраслях промышленности (добывающей, металлургической, машиностроительной, легкой, химической, энергетической).

Также в наше время существует много университетов со специальностью «Финансы». Конечно же можно пойти в университет и отучиться 4 года, после чего получить диплом очной формы обучения с квалификацией бакалавра.

Существует и заочная форма обучения. Но в последнее время, когда у людей не хватает времени на такое обучение, они идут на дистанционное обучение. Первое представление о дистанционном обучении было в 60-е годы XX века. В эти года как раз началась активная разработка новых технологий, появились первые компьютеры. Этот период сподвиг найти новый формат обучения.

Дистанционное обучение – самостоятельная форма обучения, реализуемая специфическими средствами интернет-технологий или другими средствами, предусматривающими интерактивностью. По словам Л.В. Хуторского, дистанционное обучение – это электронный вариант очного либо заочного обучения, это адаптирует классические формы занятий и бумажные средства обучения в телекоммуникационные. Достоинство дистанционного обучения – это доступ к качественному образованию. Свобода и гибкость этого метода получения образования открывает новейшие возможности для расширения возможностей получения навыков образования. Можно синхронно учиться в разных местах, сравнивая процесс обучения между собой. Проявляется возможность обучения в первоклассных обучающих тренировочных заведениях, по наиболее эффективным технологиям, у наиболее квалифицированных педагогов. Гражданин может обучаться дистанционно, в силу разнообразных обстоятельств (возраст, положение, стеснительность и т.д.). Дистанционное обучение дает возможность получить образование инвалидам и людям с ограниченными возможностями.

Процесс обучения может проводиться как в специально оборудованных компьютерных учебных классах, так и на рабочих местах обучаемых, подключенных к сети интернет. Слушатели виртуального учебного центра после зачисления на курс получают доступ к учебно-методическим материалам курса. Они могут самостоятельно изучать учебные материалы, рекомендованные преподавателем, или искать в каталоге дополнительные материалы. Слушатели имеют возможность записаться на индивидуальную консультацию к преподавателю. Педагог также имеет возможность разослать

приглашения на консультацию слушателям своей группы. После изучения материала и консультаций слушатели в соответствии с учебным планом выполняют специально подготовленные тестовые задания и курсовые работы. Учебный корпус состоит из отдельных разделов.

В дистанционном обучающем центре предусмотрено проведения групповых или индивидуальных консультаций. Естественно, прежде чем проводить консультацию, преподаватель должен назначить дату и время консультации и послать по электронной почте сообщения об этом слушателям. Обычно консультации проводятся средствами стандартной программы Microsoft NetMeeting. Педагог может проводить консультацию в различных режимах функционирования программы MS NetMeeting. Режим Chat позволяет собеседникам обмениваться печатными сообщениями в режиме реального времени.

Если компьютеры участников телеконференции снабжены звуковой платой, подключенной к микрофону и динамику, то программа MS NetMeeting позволяет использовать режим звукового общения. Однако этот режим можно применять только при проведении индивидуальной консультации.

В рамках программы MS NetMeeting возможно работать и в режиме совместного использования приложений участникам консультации.

Особенно удобно в этом плане программа MS Word. Преподаватель может заранее подготовить в текстовом редакторе MS Word учебно-методические материалы или вопросы и последовательно выводить их на экран в интерактивном режиме пролистыванием документа с помощью полосы прокрутки.

Таким образом, после успешного окончания курсов переподготовки по направлению «Финансы» дистанционно, слушателю вручен диплом, подтверждающий присвоение соответствующей квалификации. Этот документ позволит значительно повысить свою конкурентоспособность на современном рынке труда и начать соответствующую профессиональную деятельность.

Список использованных источников:

1. Голодова, Ж. Г. Финансы и кредит. Учебное пособие / Ж.Г. Голодова. - Москва: СИНТЕГ, 2017. - 448 с.
2. Давыдов, Я. В. Финансы / Я.В. Давыдов. - М.: Приор-издат, 2017. – 284с.
3. Нешиной, А. С. Финансы. Учебник / А.С. Нешиной. - М.: Дашков и Ко, 2015. – 352с.
4. Нешиной, А.С. Финансы и кредит. Учебник / А.С. Нешиной. - М.: Дашков и К°, 2018. - 179 с.
5. Приходченко Е.И. Педагогика: инновационные подходы /Е.И. Приходченко – [Саарбрюккен]: – LAPLAMBERT Academic Republishing, 2018 – 689с.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И КОНТРОЛЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ**

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

В условиях социально-экономических преобразований государству предельное внимание следует уделять рыночным отношениям между субъектами хозяйствования. Одним из важных процессов, в данном случае, является деятельность естественных монополий.

Целью работы является изучение государственного регулирования и контроля деятельности естественных монополий и выявление наиболее актуальных методов воздействия.

Естественная монополия – это фирма, действующая в отрасли, где наибольшая эффективность достигается при наличии всего одного продавца и отсутствии конкуренции. [1] Например, такое устройство рынка характерно для отраслей: электроснабжение; водопровод; газоснабжение; теплоснабжение; городской общественный транспорт; железнодорожный транспорт и другое.

Для государства естественные монополии играют стратегическую роль в силу своего масштаба (фактически охватывая целую отрасль) и значимости своей деятельности для обеспечения общественного благосостояния (поскольку иные компании вести тот же вид деятельности не в состоянии). Предприниматель, которому посчастливилось стать владельцем такого сокровища, в свою очередь, существенно снижает предпринимательские риски и получает рынок без конкурентов (пропадает основной регулятор рынка, а именно невидимая рука). Однако для того, чтобы естественная монополия максимизировала полезность и общественное благосостояния, необходимо вмешательство государства посредством контроля и регулирования деятельности монополиста.

Основной доступный метод воздействия государства на естественные монополии заключается в контроле ценообразования. Для достижения справедливой цены используют два варианта.

Первый состоит в том, что формирование цен происходит на уровне предельных издержек производства. Но так как в данном случае предприниматель будет лишен прибыли, государству необходимо выплачивать субсидии и компенсации. Естественная монополия поддерживает на плаву свою деятельность и продолжает производить необходимые для общества блага, но общество несет некоторые потери в виде субсидий, которые выплачиваются из бюджета государства.

Вторым вариантом является установка крайнего уровня цен, способных

покрыть средние издержки фирмы-монополиста. Поскольку такая цена ниже нерегулируемой цены монополии, общество выигрывает. Организация же, получая доход равный издержкам, может рассчитывать на получение справедливой прибыли и продолжать производство.

Однако такие методы не идеальны, после их применения во многих странах сложились ситуации, названные провалами регулирования. Одной из основных причин сбоев стала проблема асимметричности информации в паре регулятор-регулируемый. Монополисты всегда более осведомлены о своих издержках, чем регулирующий орган, и могут либо провести оптимизацию производства, сокращая их, либо искусственно их завесить, отходя от оптимальной рыночной цены.

Решение этой проблемы предложил Г. Демсец. [3] Он утверждал, что если обычная конкуренция внутри рынка невозможна, то в роли конкуренции может выступить само право работать и действовать на этом рынке. Объектом борьбы здесь становится подача заявок на получение лицензии или франшизы по обслуживанию рынка. Государство выбирает фирму, предложившую самую низкую цену или запрос на минимальное субсидирование, и данный участник признаётся победителем, с ним заключается контракт. В процессе аукциона сумма опускается практически до минимального уровня. Однако продолжительный контракт, фиксирующий цену, может при изменившихся условиях повергнуть фирму в банкротство или принести ей огромные прибыли, так как цена, оптимальная в определенный момент времени, может быть далека от оптимальности спустя месяц, неделю или год.

На сегодняшний день наиболее оптимальным видом государственного регулирования естественных монополий является комбинация всего вышесказанного, это и выбор предпринимателя через аукцион, и заключение контракта с прописанными ценовыми лимитами и условиями, при которых цена может быть увеличена. В таком случае монополист начинает проявлять стремление к модернизации производства и минимизации издержек. Но такая модель все еще не совершенна и остается проблема асимметричности

информации.

Однако заметны и сдвиги в экономической эффективности функционирования инфраструктурных отраслей. В настоящее время пришло понимание, что метод прямого государственного регулирования изживает себя. Наличие альтернативных вариантов и новых подходов к регулированию естественных монополий, таких как введение конкуренции в естественно-монопольных отраслях, может заставить монополиста не только снижать издержки, но и освободило бы его от необходимости постоянного контроля со стороны государства.

Список использованных источников:

1. Джаборов Д. К вопросу о правовой модели государственного воздействия на естественные монополии //Закон и право. 2016. № 3. - С. 51-55.
2. Хайкин М.М., Кныш В.А. Естественные монополии в российской экономике: выбор модели регулирования //Управленческое консультирование. 2017. № 5. - С. 44-55.
3. Хусаинов Ф.И. Почему у Англии не получилось? // Отечественные записки. 2013. № 3.- С. 141-149.

ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ФИНАНСИСТОВ

*Коновалов И.К.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Современному обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать

ответственные решения в ситуациях выбора, прогнозируя их возможные последствия, способные к сотрудничеству и отличающиеся развитым чувством ответственности. Это диктует необходимость совершенствования процесса обучения и воспитания в нашем учебном заведении, так как здесь закладывается фундамент профессии будущих финансистов и управленцев. Главной целью образования и воспитания является формирование таких качеств личности, как профессиональная ответственность, инициативность, самостоятельность, творчество, толерантность, духовность, культура, в том числе и здоровый образ жизни.

Для выработки качеств и умений творческого управленца, особенно в финансовой сфере, нужно поставить несколько задач перед учебным процессом:

- 1) Развитие практических навыков в управленческой деятельности;
- 2) Выработать у студентов перечень качеств, таких как решительность, самоконтроль, чувство справедливости и меры, чёткость решений, правдивость, бережливость, ясность планов, владение предметом и ситуацией.
- 3) Дать возможность обучающимся в период прохождения производственной практики отрабатывать профессиональные навыки перечисленных качеств в реальных производственных ситуациях.

Процесс обучения специалистов в финансовой сфере имеет весьма весомые отличия от стандартного. Так как экономика имеет особенность непрерывно изменяться, возникают всё новые финансовые явления, развиваются новые направления в экономике, особенно в последние время, из-за изменений социально-экономической ситуации. Объём и поток информации постепенно увеличивается соответственно её необходимо своевременно и умело отбирать. Существует разные направления развития экономики, что обуславливает необходимость прибегать к деловому общению. На нынешний момент предпринимательская деятельность это движущая сила в рыночной экономике, а преобладающая форма занятости представляет собой наёмный труд. Сюда же можно перечислить и управленческий труд, соответственно обучающимся

необходимо владеть управленческими знаниями. Из перечня видов обучения необходимо отметить деловое обучение, которое представляет собой всестороннее развитие личности обучаемого, включая развитие предприимчивости и обучение экономике. Деловое обучение позволяет:

- подстегнуть студентов к изучению окружающей действительности;
- улучшить способность самостоятельного принятия решений, обоснованных с финансовой точки зрения;
- развить планирование времени, а так же рациональное мышление в сложившейся экономической ситуации.

Отсюда следуют и задачи, стоящие перед всем педагогическим коллективом академии: совершенствование учебно-воспитательной работы в изменившейся социально-экономической обстановке и развитие личности студентов в этих условиях, и что немаловажно — направить процесс обучения и воспитания в нужное русло.

Учебный процесс ориентирован на развитие только лишь традиционных форм и методов обучения в основном не имитационные, базирующиеся на активизации познавательной деятельности в ходе лекционных, практических и семинарских занятий.

Внедрение новых хоть и требует много ресурсов, однако положительно повлияло бы на учебно-воспитательный процесс. Например, можно было бы ввести имитационные методы, в которых учебно-познавательная деятельность построена на организации квазипрофессиональной деятельности. Это деловые игры по курсам, проблемные лекции, дискуссии, круглые столы, решение хозяйственных ситуаций и задач, анкетные опросы, просмотр и обсуждение учебных видеофильмов и др.

Список использованных источников:

1. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 107 с.

2. Бандурка, А.М. Основы психологии и педагогики : учеб. Пособие для вузов / А.М. Бандурка, В.А. Тюрина, Е.И. Федоренко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. – 250с.

3. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2007.

4. Ортинский, В.Л. Педагогика высшей школы = Ортинський, В.Л. Педагогіка вищої школи : учеб. Пособие для ВУЗов / В.Л. Ортинский. – Киев : ЦУЛ, 2009. – 472с.

5. Приходченко, Е. И. Педагогика : инновационные подходы : учебно-методическое пособие / Е.И. Приходченко – LAPLAMBERT Academic Republishing, RU, 2018 – 689с

НАПРАВЛЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Коньшева Е.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Особое место в национальной экономической системе занимает государственная политика. Она предполагает совокупность целого ряда гарантий: экономических, правовых, социальных. Эти нормы направлены на создание и поддержание качественного жизнеобеспечения населения.

Определения социальной политики можно трактовать по-разному. Чаще всего, это сфера практического осуществления самых важных функций государства по формированию условий, дающих каждому члену общества осуществить его права и потребности. В центре социальной политики

выступает человек. Он же является ее целью, предметом и субъектом. Объект социальной политики – условия жизни и труда человека, общественные отношения [4].

Социальная политика представляет собой совокупность принимаемых органами государственного управления, работодателем, профсоюзами и прочими структурами, решений, основанных в равной мере на общественном мнении, и направленных на формирование социальной стратегии государства в целях развития общества [2].

Основные задачи государственной социальной политики можно сформировать в несколько принципов:

- развитие человеческого потенциала;
- рост благосостояния и улучшение качества жизни всех социальных групп;
- сокращения процента бедности и социального неравенства;
- создание благоприятного и равного доступа к общественным благам и услугами;
- соблюдение баланса интересов работников, работодателей и государства.

Одним из главных инструментов реализации государственной социальной политики выступает законодательная база. Общие и основные принципы и направления социальной политики содержатся в нормативных актах, которые разрабатывает и утверждает компетентная ветвь власти. Конституция Донецкой Народной Республики гласит, что Республика является демократическим правовым государством, а социальная политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность материальных и духовных благ. Кроме этого, согласно ст. 32 Конституции ДНР, каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом [1].

При рассмотрении реализации государственной политики необходимо четко различать два понятия: «региональная социальная политика» и «социальная политика в регионе». В первом случае речь идет о формировании комплекса мер по развитию региона из Центра. Иными словами, это общий макроэкономический план, направленный на конкретный регион для формирования единого социального пространства. Под социальной политикой региона подразумевают выработку мер и способов развития региона посредством местного самоуправления и региональной власти. Социальная политика в регионе в большей степени направлена на практическую реализацию проекта. В этом случае возможно применение и формирование собственных схем, инструментов и средств в пределах собственной территории. Именно из-за этого реализация государственной социальной политики напрямую зависит от специфики и социально-экономических особенностей региона. Без непосредственного государственного вмешательства и непосредственного финансирования невозможно обеспечить эффективное функционирование социальной сферы. Именно поэтому крайне важно проводить социальную политику осознанно, учитывать особенности экономического положения и дальнейшее развитие ситуации в регионе.

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

Центральной концепцией формирования и проведения государственной социальной политики может стать положение о максимальной занятости населения, гарантирования им права на достойный уровень жизни, образование и здравоохранение. Здесь же можно говорить о социализации бизнеса, где работодатель берет ответственность за повышение квалификации и развития собственных сотрудников. Наряду с этим, для стимулирования

воспроизводительного процесса необходимо развивать и тесно взаимодействовать с семейным и некоммерческим сектором, которые тесно взаимодействуют между собой [3].

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

В условиях неопределенности, реформы любого государства или региона могут негативно отразиться на уровне и условиях жизни населения. Например, когда трудовая деятельность превращается в инструмент для выживания, снижение доступности или полное отсутствие бесплатных квалифицированных услуг для малоимущих граждан (платное образование, здравоохранение, оздоровление). В связи с этим, главной целью государственной социальной политики является улучшение состояния здоровья, образования и культурного уровня граждан.

В сфере образования реализация государственной социальной политики может проявляться через внедрение новых стандартов образовательных процессов. Систему дистанционного обучения также можно отнести к одному из инструментов реализации социальной политики в период неопределенности, поскольку такой способ образовательного процесса дает каждому учащемуся реализовать собственное конституционное право на получение беспрепятственного образования.

Социальная поддержка малообеспеченных семей, детей-сирот, инвалидов, ветеранов и прочих льготных категорий может проявляться в создании дополнительных бюджетных мест и повышенных стипендий. Для реализации этой программы необходимо четко выделить потребности региона

и государства в определенных кадрах, чтобы подготавливать специалистов с фактическим будущим трудоустройством.

Еще один инструмент в реализации государственной социальной политики в условиях нестабильности – социальные гарантии. Ими могут воспользоваться не только безработные нетрудоспособные граждане, но и трудоспособное население. Для второй категории граждан эти гарантии выражаются в обеспечении гарантий по оплате труда путем формирования минимальных ставок и стандартов труда. Эти нормы четко определяются законом, и никак не зависят от субъективных взглядов работодателей.

В условиях нестабильности, чтобы государственная социальная политика функционировала эффективно, необходимо обеспечивать двустороннюю и полную связь, а также информировать широкую общественность по основным моментам и процессам перераспределения. Это поможет избежать перерасхода ресурсов, а также неправильное распределение средств.

Нестабильная среда не должна негативно отражаться на самоощущении граждан. Иными словами, каждый человек должен ощущать поддержку государства и определенную защищенность. Сюда входят минимальные зарплаты, минимальные социальные пособия, пенсии, выплаты по содержанию детей и прочее. Мониторинг отклонения этих показателей поможет вовремя отслеживать намечающиеся негативные процессы в социальной сфере.

Основное направление государственной социальной политики – формирование социально ориентированной экономики. Это значит, что даже в период неопределенности производство должно быть подчинено потребителю, а также удовлетворению массовых потребностей граждан.

Список использованных источников:

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/3977/> .

2. Смирнов, С. Н. Социальная политика: учебное пособие/ С. Н. Смирнов, Т. Ю. Сидорина. – Москва: Издательский дом «ГУ-ВШЭ», 2004. – С. 8.

3. Соболева И. Социальная политика как фактор устойчивого развития /И.Соболева// Проблема теории и практики управления: электронный журнал. – 2003. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vasilievaa.narod.ru/11_3_03.htm .

4. Социальная энциклопедия / А.П. Горкин, Г. Н. Карелова, Е. Д. Катульский и др. – М.: Большая Рос. Энциклопедия, 2000. – С. 253.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ЦЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Кусмий А.О.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Колесников Д.В.,
к.гос.упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Притягательность любого муниципального образования, степень благополучия местного населения, тенденции его дальнейшего развития предопределяются показателями качества жизни населения.

Качество жизни - это оценка определенного набора условий и характеристик жизни человека, а также степени удовлетворенности человека этими условиями и характеристиками. Человек страдает от низкого качества

жизни независимо от профессии, семейного положения, страны проживания и ряда других условий. Поэтому поддержание высокого качества жизни необходимо человеку постоянно. С детства человек стремится улучшить качество жизни — получить образование, работу, стремится сделать карьеру и прилагает все усилия, чтобы добиться признания в обществе.

Среди исследователей качества жизни населения выделяют работы О. А. Платонова, А. П. Абрамова, В. М. Горбатов, О.А. Кованёва, Н.А. Кизим и другие [1, 2, 3, 4, 5].

Повышение качества жизни населения и человеческий ресурс является приоритетом в социальной политики и ключевым в строительстве государственности Донецкой Народной Республики.

Муниципальная социальная политика ориентирована на обеспечение населения необходимыми условиями жизни. Качество жизни населения в муниципальном образовании характеризуется многосторонними уровнями, а именно: уровнем жизни, уровнем удовлетворенности духовных потребностей и материальных, уровнем предоставления и развития социальных услуг, уровнем охраны общественного порядка и окружающей среды.

На формирование показателей, определяющих качество жизни населения, влияет множество факторов, основными из них в Донецкой Народной Республике являются:

- снижение народонаселения;
- безработица населения;
- низкий денежный доход, в том числе заработная плата, пенсии и государственные социальные гарантии;
- политическая нестабильность;
- экономическая неустойчивость;
- депопуляция.

Существуют два возможных способа управленческого воздействия на процессы улучшения качества жизни населения: прямой и косвенный. Прямой

способ направлен непосредственно на сами показатели качества жизни, второй способ — на условия, обеспечивающие их улучшение.

Повышение качества жизни населения возможно в трех направлениях:

- удовлетворение социально-значимых потребностей населения;
- изменение ценностных ориентиров отдельных категорий населения;
- повышение удовлетворенности текущих потребностей населения.

Успешное управление процессами повышения качества жизни населения возможно на основе принципов:

- 1) единства социально-экономической политики;
- 2) баланса экономической эффективности и социальной защиты населения;
- 3) социальной самореализации;
- 4) адресной социальной поддержки;
- 5) рационального использования ресурсов;
- 6) социального партнерства.

Управление процессами повышения качества жизни населения осуществляется с использованием нескольких групп методов: экономических, финансовых, нормативных, организационных, информационных и социальных.

Таким образом, важнейшим приоритетом всех уровней государственного управления является повышение качества жизни населения. Для достижения этого приоритета, действия муниципальных органов должны быть направлены на повышение уровня благосостояния населения, поддержку семьи, материнства и детства, укрепление здоровья населения, повышение его уровня образования. Повышение качества жизни населения обеспечивается на основе комплексного регулирования социально-экономических отношений местными органами власти с учетом имеющихся материальных средств и финансовые ресурсы для удовлетворения потребностей местного населения. В руках местных администраций преимущественно экономические и материальные рычаги влияния на социум муниципального образования.

Однако со специфическими условиями функционирования Донецкой Народной Республики, отличающийся от стандартных процессов построения социальной политики других государств, можно выделить ключевые концепции, ведущие к общеустановленному уровню качества жизни населения в Донецкой Народной Республике: реализация устойчивости в становлении экономики, совершенствование законодательной базы и стабилизация политической ситуации.

Список использованных источников:

1. Горбатов, В. М. Уровень и качество жизни населения АРК / В. М. Горбатов, В. С. Пономаренко, Н. А. Кизим. – Х. : ИД «ИНЖЕК», 2005. – 240 с.
2. Ковынёва, О. А. Управление качеством жизни на селения: монография [Текст] / О. А. Ковынёва, Б. И. Герасимов. – Тамбов : Издво Тамб. гос. техн. унта, 2006. – 88 с.
3. Платонов, О. А. Экономика русской цивилизации [Текст] / О. А. Платонов. – М. : Инт русской цивилизации, 2008. – 800 с.
4. Кизим, Н. А. Качество жизни населения и внешнеэкономическая деятельность предприятий / Н. А. Кизим, В. А. Зинченко. – Х. : ИД «ИНЖЕК», 2009. – 184 с.
5. Абрамов, А. П. Социально-экономические показатели уровня жизни: мировые и российские рейтинги [Текст] / А. П. Абрамов // Научный журнал «Дискурс». 2017. № 9(11). С. 47–59.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ГУМАНИТАРНОГО СОДЕЙСТВИЯ

*Лысак С.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Садекова А.М.,*

*к.э.н., доцент,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

В настоящее время проблема поступления гуманитарной помощи нуждающимся требует неотложного решения. Об этом говорят и те, кто эту помощь гражданам направляет, то есть зарубежные благотворители, и те, кто в ней нуждается внутри страны. Наблюдаются тенденции ухудшения экологического состояния как отдельных регионов, так и планеты в целом. За последние 100 лет количество стихийных бедствий увеличилось почти в 20 раз, в течение последних 20 лет по всей планете вспыхивали эпидемии брюшного тифа, атипичной пневмонии, свиного и птичьего гриппа, полиомиелита, лихорадки Эболы и коронавируса [1].

Вопрос форм благотворительности, гуманитарного права и гуманитарной помощи исследовали такие ученые как И.П. Левчук, В.А. Акимов, В.А. Батырь, Е.С. Афимов и другие.

Целью данной исследовательской работы является изучение эффективности оказания гуманитарного содействия.

Исходя из проведенного анализа существующих определений гуманитарного содействия, можно сделать вывод, что гуманитарная помощь представляет собой комплекс целевых адресных мероприятий, осуществляемых в целях облегчения тягот и лишений населения, особенно в условиях, когда местные ресурсы не позволяют наладить его обеспечение жизненно необходимыми средствами выживания в рискованных ситуациях, таких как эпидемия, стихийные бедствия, нестабильное экономическое и/или политическое положение и т.д. Гуманитарное содействие может выступать в денежной или натуральной форме, в качестве безвозмездной финансовой помощи или оказания услуг.

Согласно данному определению, гуманитарная помощь имеет ряд общих признаков, которые в основном присущи также и другим формам

благотворительности. Однако, гуманитарная помощь имеет свои особенности, в частности: 1) всегда имеет четко определенный целевой характер и предусматривает конечного адресата, 2) преследует особенно значимые направления осуществления благотворительности, 3) имеет в качестве субъектов донора и юридическое лицо со специальным статусом получателя гуманитарной помощи 4) различает получателя гуманитарной помощи и приобретателя (физическое лицо – конечного потребителя), 5) требуется письменное предложение донора о ее предоставлении, 6) требует согласия на ее получение со стороны получателя гуманитарной помощи и другие.

Правовой институт гуманитарной помощи является смежным, становясь предметом одновременно нескольких отраслей права: международного публичного, международного гуманитарного, административного, финансового и права социального обеспечения. В рамках международного публичного права гуманитарная помощь является материально-технической помощью, которая предоставляется для гуманитарных целей, как правило, в ответ на гуманитарные кризисы, включая стихийные бедствия и техногенные катастрофы. Гуманитарная помощь детально регулируется в рамках международного гуманитарного права, в частности такими основополагающими нормативно-правовыми актами, как Женевской конвенции о защите гражданского населения во время войны 1949, Женевской конвенции об обращении с военнопленными 1949, протоколами к ним, Уставом Организации Объединенных Наций и Уставом Международного Суда 1945 года и другими документами. Соответственно, основными субъектами в пределах данных правоотношений являются государства, международные неправительственные организации и созданные на их основе международные благотворительные фонды. Особенности их деятельности регулируются нормами международного публичного права [2].

Исходя из основных характеристик оказания гуманитарной помощи, можно заключить, что внутренняя и международная гуманитарная помощь базируется на четырех основополагающих принципах – гуманности,

беспристрастности, нейтралитете и независимости. Гуманность: гуманитарная деятельность призвана облегчить страдания людей, где бы они ни находились. Целью гуманитарной деятельности является защита жизни, здоровья и достоинства людей. Беспристрастность означает, что гуманитарная деятельность базируется исключительно на потребности, причем приоритет отдается наиболее срочным случаям, независимо от расы, национальности, пола, религиозных убеждений, политических взглядов или класса. Нейтральность: гуманитарные организации не должны принимать ничью сторону в вооруженных конфликтах и вступать в споры политического, расового, религиозного или идеологического характера. Независимость требует автономии гуманитарных организаций, не подлежат влиянию политических, экономических, военных или иных, не гуманитарных целей.

Дополнительно к этим четырем гуманитарной сообществом используется принцип «не навреди», который является комплементарным к другим и руководящим принципом, который определяет подход к осуществлению гуманитарной деятельности. Он состоит в тщательном и взвешенном анализе всех факторов, которые могут повлиять на дальнейшее развитие событий и положение лиц в компетенции во избежание или хотя бы минимизации рисков негативного влияния результатов оказания гуманитарной помощи [3].

При проведении анализа эффективности распределения гуманитарной помощи целесообразно рассмотреть соответствующие риски и проблемы проведения данных работ. В последние годы наблюдается объединение усилий международного сообщества в области гуманитарной деятельности, которая начинает приобретать глобальный характер. При этом инициатива помощи исходит как от отдельных государств, так и от авторитетных международных организаций.

Так, на протяжении жизни, каждый человек подвергается различным социальным рискам, которые могут самым непосредственным образом отразиться на состоянии его здоровья и трудоспособности, привести к утрате заработной платы или иного трудового дохода, служащего основным

источником средств существования, что характеризуется вероятностью подверженности риску. Социальный риск – это вероятное событие, наступление которого приводит к материальной необеспеченности в связи с утратой дохода от трудовой деятельности или внутрисемейного содержания, а также возникновением дополнительных расходов на детей и других нетрудоспособных членов семьи, потребности в медицинских или социальных услугах.

Таким образом, снижение социального риска населения увеличит эффективность оказания гуманитарного содействия – гуманитарное содействие будет необходимо меньшему количеству человек, что, соответственно, снизит нагрузку гуманитарных организаций и позволит расширить радиус их влияния.

Также одним из важнейших факторов эффективности гуманитарного реагирования и обеспечения гуманитарного доступа является координация – с одной стороны, гуманитарная (т.е. согласование действий, обмен информацией и сотрудничество провайдеров гуманитарной помощи между собой и с получателями такой помощи), а с другой – гражданско-военная (т.е. согласование режимов доступа, правил передвижения в местностях под контролем военных, процедур и обмен информацией в целях безопасности гражданского населения и гуманитарных работников).

В контексте обеспечения безопасности гуманитарных организаций, их доступа к пострадавшим лицам и объектам, а также доступа населения к гуманитарной помощи, важен и политический аспект. Так, в рамках прозападного евроинтеграционного курса внедряются стандарты НАТО (STANAG) 28, а также международные стандарты противоминной деятельности IMAS.29 [4]. Хотя их положение в первую очередь ориентируются на достижение военных целей, они учитывают принципы защиты гражданского населения, гуманитарных работников и объектов, подлежащих защите в соответствии с нормами МГП, способствуют снижению рисков для гражданского населения и тем самым – улучшению ситуации с гуманитарным доступом.

Также, при анализе эффективности гуманитарного содействия, стоит учитывать, что во время чрезвычайных ситуаций населения часто испытывает большие страдания, и все чаще это влечет за собой не только финансовые, но и психологические осложнения у населения. Гуманитарные организации все чаще работают с целью обеспечения защиты и улучшения психического здоровья и психосоциального благополучия пострадавшего населения в чрезвычайных ситуациях и после ее завершения. Однако значительным недостатком остается отсутствие межведомственной структуры, которая обеспечивала бы эффективное координирование, определяла бы действенные практики и разъясняла бы, как различные подходы к психическому здоровью и психосоциальной поддержке дополняют друг друга.

Выводы. Таким образом, анализ социальных рисков может выступать одним из критериев прогнозирования, предотвращения и эффективного реагирования со стороны гуманитарных организаций и здравоохранительных органов на различные бедствия. Кроме того, при оказании гуманитарной помощи и анализе ее эффективности следует обращать внимание на психологическое состояние населения после чрезвычайных и кризисных ситуаций, а также такие факторы как координация и безопасность гуманитарных организаций.

Перспективы дальнейшего развития данной проблемы мы видим в более детальном изучении адресной доставки как одного из видов оказания эффективной гуманитарной помощи нуждающемуся населению.

Список использованных источников:

1. Левчук, И.П. Медицина катастроф / И.П. Левчук. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2019 – 234 с.
2. Акимов, В.А. Безопасность жизнедеятельности Безопасность в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера / В.А. Акимов. – М.: МГУ, 2016. – 467 с.

3. Батырь, В.А. Международное гуманитарное право / В.А. Батырь. – М.: Зодиак, 2013. – 320с.

4. Ефимов Е.С. Информационное обеспечение международной гуманитарной деятельности: политологический анализ / Е. С. Афимов. – М., 2016. – 26 с.

5. Акимов, В.А. Экономические механизмы управления рисками чрезвычайных ситуаций. МЧС России / В.А. Акимов. – М. : ИПП «Куна», 2014. – 312 с.

ЛИКВИДНОСТЬ И ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

*Магакян А.Г.
Аксенова Е.А., к.э.н., доцент,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

В условиях экономического кризиса, формирующего в течение последних лет высокий уровень инфляции, планомерное падение курса рубля по отношению к основным мировым валютам, снижение покупательной способности контрагентов, предприятия обязаны обеспечивать свою выживаемость путем поддержания на достаточном уровне ликвидности баланса и платежеспособность, то есть поддерживать свою способность своевременно осуществлять расчеты по обязательствам. В противном случае предприятие ждет в скором будущем банкротство.

Основными характеристиками финансово-экономической деятельности любого предприятия в условиях нестабильной кризисной экономики являются показатели ликвидности и платежеспособности. В настоящее время имеет место огромное количество формулировок понятий «платежеспособность» и «ликвидность», следовательно, отсутствует единая трактовка их содержания.

Отсутствие единых определений приводит к значительным трудностям при использовании этих терминов и при оперировании ими в системе экономических отношений, при этом особую роль различия терминологий в экономической науке играют при употреблении их в различных методиках и алгоритмах диагностики банкротства институциональных единиц.

По своей сути ликвидность предприятия - это способность предприятия трансформироваться в денежную форму без потери балансовой стоимости. Уровень ликвидности определяется продолжительностью временного периода, на протяжении которого эта трансформация может быть осуществлена. Чем короче период, тем выше ликвидность данного вида актива.

Оценка ликвидности предприятия осуществляется в основном в ходе выполнения анализа данных прошедших отчетных периодов, которые формируются в его бухгалтерском балансе. Ликвидность предприятия зависит, с одной стороны, от существования платежных требований к нему, с другой стороны, от присутствия у него потенциальных платежных ресурсов. Следовательно, если потенциальных платежных средств предприятия в определенный момент времени становится больше его платежных обязательств, тогда предприятие может считаться ликвидным

В современном мире существует несколько уровней ликвидности предприятия: нормальная, ограниченная и низкая.



Рис.1 Уровни ликвидности предприятия

А платежеспособность подразумевает под собой способность предприятия рассчитываться по своим долгам и обязательствам за счет имеющихся у него денежных средств. Платежеспособное предприятие имеет значительное преимущество перед другими предприятиями, функционирующими в той же отрасли, при привлечении инвестиционных активов, в получении кредитных средств и займов, в выборе поставщиков, а также в подборе высококвалифицированных кадров. Такое предприятие своевременно рассчитывается по своим обязательствам [1].

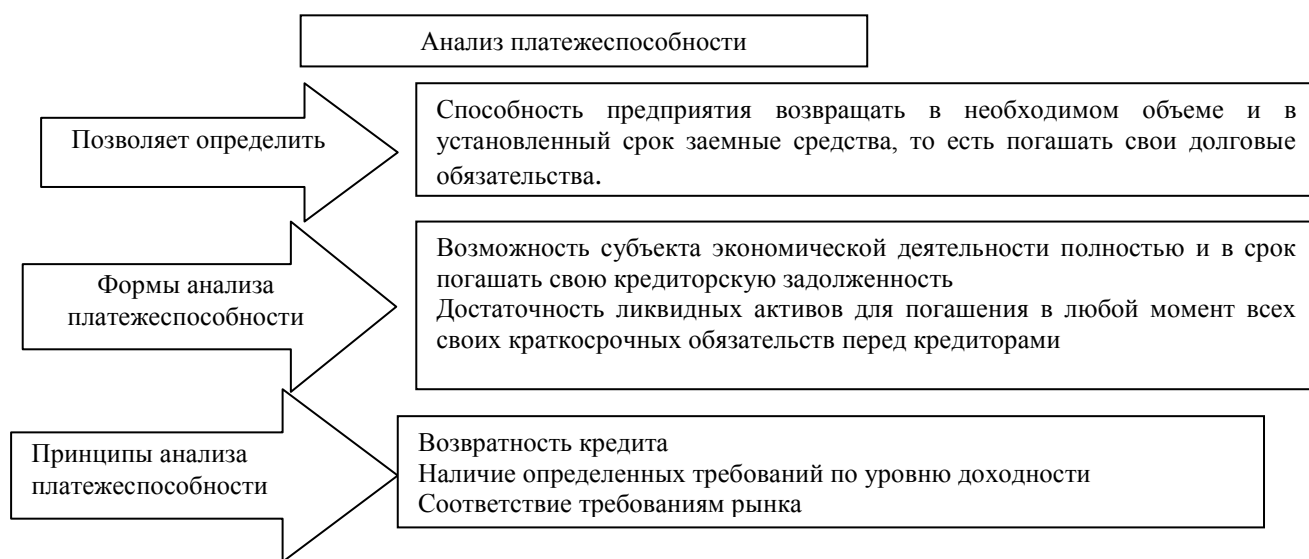


Рис.2 Анализ платежеспособности

Рассмотрев рис.3 можно увидеть схему, которая демонстрирует зависимость платежеспособности от ликвидности.



Рис. 3 Взаимосвязь между ликвидностью и платежеспособностью предприятия

Мероприятия, направленные на повышение предприятия можно разделить на реактивные и стратегические.



Рис.4 Меры по повышению ликвидности и платежеспособности предприятия

Исходя из этого, можно сделать вывод, что анализ платежеспособности и ликвидности – это важное звено хорошо спланированного финансового менеджмента на любом предприятии. Сложности с ликвидностью могут иметь тяжелые последствия для предприятия, включая банкротство. Для того чтобы повысить ликвидность и платежеспособность предприятия, прежде всего, необходимо своевременно анализировать финансовую деятельность предприятия.

Список использованных источников:

1. Ефимова О.В. Анализ показателей ликвидности / О.В. Ефимова // Бухгалтерский учет. – 2014. – № 6. – С. 54–58.

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ
СУБЪЕКТОВ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Мусейчук Д.Ю.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Витвицкая В.В.,

канд. юрид. наук, доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Государственное регулирование экономики любой страны направлено на достижение экономической и социальной стабильности, а также на повышение благосостояния общества. С этой целью государство осуществляет экономическую политику, которая представляет собой совокупность мероприятий, способствующих экономическому росту государства и решению социальных вопросов гражданского общества [1, с. 69].

Одним из важных условий устойчивого развития хозяйствующих субъектов в ходе рыночных преобразований в государстве, формирования высоких конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности, является наличие эффективной системы обеспечения их экономической безопасности. Изменение экономики под воздействием рыночных механизмов

выделило систему экономической безопасности хозяйствующих субъектов в особый объект управления.

Тема экономической безопасности приобретает все большую актуальность в связи с весьма динамичными, противоречивыми тенденциями и событиями в современном мире. Сегодня является очевидным, что экономическая безопасность хозяйствующих субъектов – одна из важнейших составляющих системы обеспечения национальной безопасности, и решение проблем, связанных с ее реализацией благоприятно скажется на экономической безопасности всей страны, приоритетом которой является стабильность и сбалансированность проводимой экономической политики.

Донецкая Народная Республика проходит период формирования новых экономических стандартов, одновременно реформируя старые правовые и социально-экономические отношения в связи с изменением внутренних и внешних хозяйственных связей.

В настоящее время многие хозяйствующие субъекты столкнулись с необходимостью совершенствования подходов в вопросах экономической безопасности ведения своего бизнеса. По своей сути, предпринимательство изначально представляет собой деятельность субъектов как внешней, так и внутренней среды, и характеризуются значительным уровнем неопределенности. Экономическая безопасность – это фундаментальная основа экономически эффективной страны в целом, которую можно рассматривать с позиции государства или на уровне экономического субъекта [2, с. 55].

Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта – это состояние наиболее эффективного использования внутренних ресурсов субъекта для предотвращения угрозы и обеспечения стабильного функционирования его в настоящее время и в будущем [3, с.37]. Такая стабильность развития бизнеса в Республике поможет говорить о возможности социализации экономики, работы ее для общества в целом, и для отдельно взятой личности.

Основной целью любого коммерческого хозяйствующего субъекта является получения прибыли. Рост прибыли происходит за счет увеличения

входного финансового потока и соответственно за счет сокращения расходов. В условиях военного положения, экономической блокады, увеличение доходов за счет ценовой политики и расширения рынков сбыта имеют значительные ограничения. Источником получения прибыли может стать сокращение расходов. В таком случае, возникает необходимость активизировать работу в сфере обеспечения безопасности управления бизнесом. Источники угроз бизнесу могут находиться как во внешней, так и во внутренней среде организации. Рассмотрим наиболее значимые факторы, влияющие на безопасность бизнеса:

1. Проблемы экономического характера.

2. Проблемы организационного и правового обеспечения предпринимательской деятельности.

3. Проблемы кадров.

4. Проблемы информационного обеспечения бизнеса.

5. Криминальный фактор [4, с.80-82].

Проблемы экономического характера всегда были наиболее важными, т.к. они с уровня хозяйствующего субъекта могут перейти на государственный уровень. Банкротство организаций плавно переходит в недостаток платежеспособности всего государства.

При нестабильности экономической ситуации в стране, несовершенстве законодательства в сфере предпринимательской деятельности, при невозможности осуществлять стратегическое управление компанией возникают следующие проблемы в сфере безопасности:

- зависимость от курса валют;
- зависимость от импортных поставок;
- отсутствие института страхования предпринимательских рисков;
- ограничения работы на внешних и внутренних рынках;
- упущенная выгода;
- снижение доходности бизнеса [5, с.601-606].

Хозяйствующий субъект может обеспечивать свою экономическую безопасность в виде создания выделенного структурного подразделения, в распределении функций управления безопасностью между менеджерами и специалистами с закреплением в должностных инструкциях и регламентах так и с привлечением внешних специалистов. В любом случае система экономической безопасности хозяйствующего субъекта должна обеспечивать:

- охрану имущества;
- обеспечивать защиту персонала от противоправных посягательств;
- консультирование руководителя по вопросам экономической безопасности;
- обучение персонала основам экономической безопасности;
- обеспечение безопасности переговорного процесса;
- поиск пропавшего имущества;
- сбор информации о партнерах и конкурентах;
- защиту коммерческой тайны;
- проведение внутренних расследований [6, с.701-703].

Для обеспечения эффективной работы системы экономической безопасности необходимо обеспечивать постоянный ее мониторинг, осуществлять планирование деятельности, координировать работу различных подразделений по снижению уровней угроз, своевременно проводить оценку результативности действий.

Правильное формирование структуры, верное понимание целей работы и использование выбранных продуктивных методов должны в дальнейшем укрепить экономическую основу хозяйствующих субъектов и тем самым повысить экономическую стабильность страны.

Список использованных источников:

1. Щеголев А.В. О проблемах реализации государственной экономической политики России на современном этапе / А.В. Щеголев // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – №4. – С.217-223.
2. Симакова Е.К. Конкурентная стратегия развития региона как подсистемы государственной социально-экономической политики / Е.К.Симакова // Вестник Санкт-Петербурга юридической академии имени С.В. Степашина. – 2014. – №3. – С.54-56.
3. Толкачева О.П. Внутренний финансовый контроль в системе экономической безопасности хозяйствующего субъекта / О.П.Толкачева // International scientific review. – 2015. – №8. – С.37-38.
4. Минакова И.В. Долевое и долговое финансирование предприятий: анализ возможностей и потенциальных угроз / И.В. Минакова, А.В. Щеголев // Известия Тульского государственного университета. – 2007. – №1. – С.78-83.
5. Сенчагов В. К. Экономическая безопасность в призме современных экономических процессов / В. К. Сенчагов. – М.: Анкил. – 2017. – 1127 с.
6. Экономическая безопасность России. Общий курс / Сенчагов В.К., – 5-е изд., (эл.). – М.: БИНОМ. ЛЗ, 2015. – 818 с.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Нагнойная-Орлова А.П.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Кислюк Елена Владимировна,
к.гос.упр.,*

Трансформационные экономические процессы, которые происходят в Донецкой Народной Республике и нацелены на закрепление рыночных отношений и интеграцию страны в мировое сообщество, характеризуются чрезвычайной многогранностью и динамичностью. В связи с этим обеспечение реализации определенного курса, успешная адаптация к глобальным изменениям требуют исполнения качественно новых методов, средств и подходов к управлению предприятиями. Это непосредственно является актуальным и для предприятий жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ).

Коммунальный сектор экономики имеет свои существенные особенности с точки зрения проводимых реформ. До сих пор не была сформирована конкурентная среда в жилищно-коммунальной сфере, в результате чего большинство предприятий ЖКХ остаются монополистами в производстве и предоставлении услуг. Повышение эффективности функционирования предприятий этого сектора сдерживается отсутствием четкой системы контроля за обоснованием тарифов и системы мотивации повышения качества услуг и снижения затрат. Все это приводит к необходимости детального исследования и совершенствования моделей стратегического развития данного типа предприятий.

В основе формирования стратегии заложен ситуационный анализ, задачей которого является определение ситуаций, в которых находится предприятие, то есть определение места, которое оно занимает в общем экономическом пространстве, основных факторов, влияющих на его деятельность, а также укрупненных характеристик предприятия в целом. Системный подход, развитием которого является ситуационный подход, устанавливает взаимодействие частей системы, в то время как ситуационный подход позволяет обеспечить профессиональное управление конкретной ситуацией.

Построение гибкой системы государственного регулирования направлений развития ЖКХ и привлечение эффективного механизма влияния на ситуацию в отрасли несут в себе потенциал экономического роста и финансового оздоровления коммунальных предприятий. Однако, без определенной государственной поддержки выход отрасли из кризисного состояния невозможен. Кроме того, все модели стратегического развития отрасли и предприятий, не обеспеченных государственной поддержкой, будут оставаться только теоретическими намерениями без практической реализации.

Анализируя состояние сферы ЖКХ в ДНР можно констатировать факт, что в последнее время значительно повысилась себестоимость жилищно-коммунальных услуг, а предприятия ЖКХ оказались в очень сложной ситуации. Теперь каждое второе предприятие данной отрасли убыточно. Еще большими темпами растут суммы убытков. Сегодня износ основных фондов предприятий, осуществляющих жилищно-коммунальными услуги в ДНР, достиг высокого уровня. Это негативно влияет на качество и объемы предоставляемых услуг потребителям. Одной из основных задач реформирования ЖКХ в Республике является преодоление монополизма предприятий отрасли. Ход рыночной трансформации экономической сферы неизбежно требует усиления внимания к проблемам реформирования ЖКХ. Решение этой проблемы предусматривает, в первую очередь, разработку и постепенное внедрение экономически обоснованных цен и тарифов на жилищно-коммунальные услуги с одновременным реформированием этой сферы экономики.

В первую очередь, это вопрос налогообложения отрасли. Жилищно-коммунальное хозяйство является той отраслью экономики, которая должна получить налоговые льготы, поскольку стабилизация деятельности предприятий ЖКХ положительно скажется на работе всего народного хозяйства.

В частности, налоговые льготы должны предоставляться по таким налогам, как налог на прибыль предприятий и налог на добавленную

стоимость. Целесообразно суммы начисленного налога на прибыль предприятий оставлять в распоряжении предприятий, а не перечислять в бюджет. Однако средства от налога обязательно направлять на техническое переоснащение предприятия. В случае использования средств не по назначению предприятие уплачивает штраф в размере нецелевого использования. Суммы НДС, начисленного на стоимость реализованных жилищно-коммунальных услуг, также не должны перечисляться в бюджет, а засчитываться в специальный фонд и также использоваться на стабилизацию работы предприятий отрасли.

Не менее важным направлением развития отрасли можно считать кредитную поддержку. Однако отсутствие механизма кредитования отрасли в ДНР является значительным сдерживающим фактором ее развития. Поэтому представляется целесообразным разработать и внедрить данный механизм, который в дальнейшем будет предусматривать удешевление долго- и краткосрочных кредитов. Это означает, что кредитная сумма будет включаться к стоимости предоставленных услуг, а погашение процентов по кредитам происходить за счет бюджетных средств.

Наличие такой государственной гарантии привлекает отечественные финансовые учреждения, поскольку возврат кредитов и уплата процентов являются гарантированными. То есть финансовые учреждения могут значительно снизить процентную ставку по кредитам, поскольку не нужно закладывать риски на невозврат кредита. Уместно предложить создание муниципальных банков, которые специализировались бы на кредитной поддержке отрасли. Но поскольку в ДНР одноуровневая банковская система, то необходимо принятие нового закона о банках и банковской деятельности или внесение соответствующих изменений в действующее законодательство, которое не предусматривает создание таких банков, в частности закон ДНР «О Центральном Республиканском Банке».

На современном этапе развития экономики с целью снижения себестоимости продукции ЖКХ, наряду с необходимостью возрастания

производительности труда и соответствующего уменьшения доли заработной платы рабочих и условно-постоянных затрат в общей их сумме, сокращение цеховых и общих эксплуатационных затрат, улучшение использования производственных мощностей и ликвидации непроизводственных потерь, особое значение приобретает экономия материалов, топлива, электроэнергии. Снижение их затрат на производство единицы продукции должно достигаться путем улучшения конструкции энергетических котлов, насосных агрегатов, подвижного состава электротранспорта, усовершенствования технологических процессов, а также осуществления организационно-технических мероприятий, направленных на повышение коэффициента полезного действия электроагрегатов, своевременного проведения профилактических ремонтов оборудования.

Таким образом, рассмотренный инструментарий дает возможность разработать и внедрить стратегию развития предприятий жилищно-коммунального хозяйства, которая ориентирована на рост эффективности и результативности деятельности при внедрении рыночных условий, конкурентоспособности жилищно-коммунальных предприятий, применении новых организационных форм и гармонизации взаимодействия с заинтересованными лицами.

**ПОЛУЧЕНИЕ РАЗРЕШИТЕЛЬНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ НА ПРАВО
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СУБЪЕКТАМИ МАЛОГО БИЗНЕСА: ПРОБЕЛЫ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

*Назаренко Е.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

*Витвицкая В.В.,
канд. юрид. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Процесс получения разрешительной документации выступает административно правовым режимом, используемым для регулирования экономической составляющей государства. Данный правовой институт может служить довольно точным «барометром» административного давления, оказываемого на бизнес. Разграничивая предпринимательскую деятельность на малый и большой бизнес, законодатель не учел особенности ведения деятельности в различных масштабах. Ввиду данного обстоятельства, предприниматель столкнулся с рядом проблем при получении разрешительной документации с целью осуществления финансово-хозяйственной деятельности в рамках закона.

На сегодняшний день, в современных реалиях, количество субъектов предпринимательской деятельности увеличивается в геометрической прогрессии. Как показывает практика, крупные компании занимают лишь около 30-35% всего предпринимательского рынка Донецкой Народной Республики. Большая часть СПД ориентирована на конечного потребителя товара либо услуги, и, как правило, является субъектом малого бизнеса.

С целью правомерного осуществления финансово-хозяйственной деятельности, субъект предпринимательства в соответствии с Порядком «О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц-предпринимателей», проходит процедуру регистрации, после чего становится полноценным предпринимателем, осуществляющим свою деятельность в правовом поле Республики [1].

Однако, помимо основополагающих этапов регистрации, в Донецкой Народной Республике был принят ряд нормативных правовых документов, направленных на контроль в сфере предпринимательства. Данные НПА обязывают субъектов предпринимательства осуществлять деятельность в

рамках законодательной базы, подтверждая правомерную деятельность соответствующей разрешительной документацией.

Так, 28.02.2018 года вступил в силу Закон Донецкой Народной Республики «Об основах государственного регулирования торговой деятельности, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения», который закрепил единые требования к субъектам и объектам розничной торговли, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения в соответствии с порядками и правилами, определенными приказами Министерства промышленности и торговли ДНР [2].

Данным Законом также определены полномочия и функции органов местного самоуправления в части организации работы по выдаче разрешительного документа – Согласования на право организации торговой деятельности, общественного питания и бытового обслуживания населения (далее – Согласование), – в соответствии с Порядком их выдачи, утвержденным Приказом Минпромторга ДНР № 65 от 14.05.2018 (далее – Порядок).

Так, раздел 2 Порядка описывает процедуру и сроки выдачи Согласования. В соответствии с п.2.2. раздела 2, помимо основополагающих регистрационных документов, к заявлению о выдаче вышеуказанного Согласования должно быть приложено эксплуатационное разрешение для мощностей (объектов) по производству, переработке, транспортировке или реализации пищевых продуктов, выданное государственной санитарно-эпидемиологической службой Донецкой Народной Республики (далее по тексту - Эксплуатационное разрешение) [3].

С целью получения эксплуатационного разрешения, субъект предпринимательской деятельности обязан обратиться в государственную санитарно-эпидемиологическую службу.

В соответствии с частью 1 статьи 17 Закона ДНР «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения», владельцы предприятий, осуществляющие деятельность по производству, транспортировке, хранению и реализации продуктов питания и

продовольственного сырья несут ответственность за их безопасность для здоровья и жизни населения, должны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы [4].

В свою очередь, санитарные правила для предприятий продовольственной торговли 5781-91, санитарные правила для предприятий общественного питания (СанПин 42-123-5777-91), санитарные правила и нормы для сферы услуг (парикмахерские) ориентированы на общий объект, не разграничивая масштабы ведения предпринимательской деятельности. Данные нормативы касаются как крупных супермаркетов, кафе, ресторанов, салонов красоты, так и мелких торговых точек (обслуживание напитками (торговля кофе, чаем), передвижных вагончиков, оказывающих услуги в сфере общественного питания, мест экспресс-маникюра и так далее.

Основная проблема субъектов малого бизнеса, на примере владельцев торговой точки напитками, без образования ресторана или кафе как такового, сводится к тому, что фактически установленные санитарные нормы и правила невозможно выполнить. Это обусловлено тем, что данные нормативные правовые акты сориентированы на общий стандартный объект.

Санитарные правила, которыми, в настоящее время, руководствуются специалисты государственной санитарно-эпидемиологической службы, разработаны еще в 20 веке. В свою очередь, сегодняшний день предоставил предпринимателям разнообразные условия осуществления своей деятельности без использования большого помещения, определенного освещения и т.д. Однозначно, это не говорит о том, что в современных реалиях предприниматели пренебрегают выполнением предписаний санитарных норм, а, лишь указывает на то, что разработанные технологии позволяют осуществлять деятельность, несколько отклоняясь от данных стандартов.

В связи с вышеуказанным, получение такого разрешительного документа, как эксплуатационное разрешение, ставит субъекта предпринимательской деятельности в затруднительное положение, что, в конечном итоге, влечет за

собой, отказ Государственной санитарно-эпидемиологической службы в выдаче данного документа.

С целью устранения вышеуказанных ситуаций, предлагается разработать комплекс нормативных правовых актов, в том числе санитарных норм и правил, в каждой из сфер деятельности (торговля, общественное питания, бытовые услуги населению), которые будут направлены исключительно на субъекта и объекта малого бизнеса. Данный нормативный правовой документ восполнит пробел в праве и сделает возможным осуществление предпринимательской деятельности малыми бизнесами в рамках правового поля ДНР, а также исключит возможность применения антисанитарных мер в данных сферах.

Список использованных источников:

1. Порядок государственной регистрации юридических лиц и физических лиц-предпринимателей Донецкой Народной Республики: офиц. текст (утвержден Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики №36-10 от 29.09.2014 года) [Электронный ресурс] – [Режим доступа]: <https://gisnpra-dnr.ru/npra/0009-36-10-20140929>

2. Об основах государственного регулирования торговой деятельности, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения: закон Донецкой Народной Республики № 215-ИНС от 02.02.2018 (принят Постановлением Народного Совета 02.02.2018 года) [Электронный ресурс] - [Режим доступа]: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-osnovah-gosudarstvennogo-regulirovaniya-torgovoj-deyatelnosti-sfery-obshhestvennogo-pitaniya-i-bytovogo-obsluzhivaniya-naseleniya/>

3. Порядок выдачи согласований субъектам хозяйствования на право организации торговой деятельности, общественного питания и бытового обслуживания населения: офиц. текст (утвержден Приказом Министерства промышленности и торговли Донецкой народной Республики № 65 от

14.05.2018 года) [Электронный ресурс]. – [Режим доступа]: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0028-65-20180514/>

4. Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения: закон Донецкой Народной Республики № 40-ИНС от 10.04.2015 г. (принят Постановлением Народного Совета 10.04.2015 года) [Электронный ресурс]. – [Режим доступа]: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obespechenii-sanitarnogo-i-epidemicheskogo-blagopoluchiya-naseleniya/>

ВЫСШИЕ ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Нарбеков В.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Современные глобальные перемены, которые вызваны становлением роли информации как влияющим фактором на развитие общества обусловили комплекс проблем в современном обществе. Изменение модели информационного взаимодействия основных субъектов политического процесса и их административно-институциональные особенности функционирования. Изменяются также требования к формату взаимодействия субъектов политики в геополитическом пространстве, при котором информационные преимущества государства используются как ресурс в борьбе за экономическое, политическое, идеологическое и культурное влияние. Все эти факторы говорят о том, что повышение уровня информатизации России требует более эффективной государственной политики в информационной сфере, как главного инструмента реализации базовых ценностей информационного развития и важной составной части национальной стратегии,

направленной на укрепление политических, социальных и экономических институтов. От ее результативности во многом зависит возможность развития механизмов современной демократии в стране, повышение эффективности государственного управления, уровень национальной независимости, и тем актуальнее выглядит проблема, связанная с анализом и совершенствованием деятельности основного субъекта этой политики, представленного органами исполнительной власти.

Необходимость демократизации государственного управления за счет формирования новой управленческой парадигмы как основного политического императива информационного общества обусловила Административную реформу исполнительной власти России. Однако остаются нерешенными ряд проблем, особенно в сфере реализации принимаемых решений, что не могло не сказаться и на результативности реализации государственной политики информатизации. Данное обстоятельство служит обоснованием научного поиска более перспективных подходов, основанных на ресурсах информатизации.

Основные усилия были направлены на проведение административной реформы и разграничения полномочий между федеральными органами исполнительной субъектов Российской Федерации. Были устранены такие недостатки: регламент процедуры взаимодействия между территориальными федеральными органами и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, сокращено количество актов о разграничении предметов ведения и полномочий. Данные вопросы были отражены в таких нормативно-правовых актах [2]:

- положение о взаимодействии и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов российской федерации;
- положение о правительственной комиссии по совершенствованию взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов российской федерации, утвержденное постановлением правительства российской федерации;

- федеральный закон Российской Федерации от «О внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий»;

Возлагаемые федеральным центром на регионы полномочия несоразмерные с сформированным бюджетом. Помимо совместных полномочий, субъекты Российской Федерации имеют и осуществляют исключительную компетенцию в совместных полномочиях из своих бюджетов. Совместные функции также предусмотрены за счёт вышесказанных субъектов. В исключения попали: экологические программы, устранение чрезвычайных ситуаций и террористических акций. Данные программы дотируются из федерального бюджета. Выделим совместные полномочия, которые самостоятельно финансируются из бюджета субъекта федерации: организация и обслуживание населения библиотеками, поддержка состояния музеев. Вопросы, незакрепленные в федеральных законах, могут закрепляться за органами власти субъекта, если это не противоречит другим законам. В налоговой сфере происходит конфликт интересов между органами власти различного уровня, так как Налоговый кодекс ограничил органы субъектов по вопросам установления налоговых льгот и налог на прибыль организаций. К региональным налогам относятся: налог на имущество, налог на игорный бизнес, транспортный налог [1]. Присутствует централизация налоговых полномочий на федеральном уровне, так как к федеральным налогам относят: налог на добавленную стоимость, акцизы, налог на доходы физических лиц, единый социальный налог, налог на прибыль организаций, налог на добычу полезных ископаемых, сборы за пользование объектами водных биологических ресурсов, государственная пошлина. Это вызывает необходимость в справедливом закреплении разграничений объектов собственности между федеральным и региональным уровнем. Данное решение поспособствует эффективной реализации отдельных полномочий различным уровнем власти и усилит контроль за их невыполнение.

Данная реформа направлена на уменьшение полномочий органов государственного управления, но это не означает, что будет происходить безотчётная передача коммерческим организациям и предприятиям государственных полномочий. Федеративное государство дополнено системой сдержек и противовесов, и государственная власть может приобрести многоплановый характер на горизонтальном и вертикальном уровне разделения властей. Реформа внесёт кардинальные изменения в отношения взаимопомощи и взаимоконтроля между федеральными и региональными органами исполнительной власти. Постановка новых задач перед системой государственного управления вызвала необходимость в создании новых структурных подразделений, таких как: управление по размещению государственного заказа области и комитета по работе с мировыми судьями. Разработка административных регламентов исполнения административных функций и предоставления государственных услуг основное направление, в котором работают администрации областей. Таким образом, на основе проведенного анализа, можно сформулировать основные направления законотворческой деятельности, направленные на повышение эффективности деятельности исполнительной власти в Российской Федерации:

- совершенствование отношений органов исполнительной власти Российской Федерации с органами исполнительной власти субъектов РФ, связанные с разграничением полномочий и установлением сотрудничества;
- повышение эффективности отношений между федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ, обусловленные распределением финансовых ресурсов;
- оптимизация отношений государственных органов исполнительной власти субъектов Федерации и местного самоуправления, обусловленные положениями Конституции Российской Федерации, регламентирующими местное самоуправление как обособленный от государственного управления самостоятельный уровень публичной власти.

- процесс наделения местных администраций отдельными государственными полномочиями, необходимо подчинять следующим условиям, вытекающим из Европейской Хартии местного самоуправления и Конституции РФ;

- наделение возможно только отдельными государственными полномочиями, из чего следует невозможность передачи на муниципальный уровень всего объема полномочий органа государственной власти, так как это влекло бы за собой перераспределение предметов ведения, что недопустимо согласно Конституции РФ;

- наделение полномочиями должно исходить из требований эффективности и экономии;

- наделение местной администрации полномочиями должно учитывать особенности природы исполнительной власти на местном уровне, ограниченной в формах и методах принятия и исполнения решений по сравнению с органом государственной власти;

- орган местного самоуправления должен обладать ресурсами, достаточными для осуществления передаваемых полномочий;

- передаваемые полномочия должны состоять в органической связи с интересами местного населения;

В настоящее время, главным направлением деятельности является устранение проблем в разграничении функций в налоговой области и взаимодействие органов исполнительной власти на разных уровнях по вертикали. Осуществляется разработка регламентов для администраций в сфере предоставления услуг населению.

Список использованных источников:

1. Закон Российской Федерации «Налоговый Кодекс Российской Федерации» от 16.06.1198 № 117-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации

Федерации. [Электронный ресурс] Консультант Плюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/

2. Постановление «О взаимодействии и координации деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти» от 05.12.2005 № N725 // [Электронный ресурс] Консультант Плюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_54272/.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Охрименко И.Ю.,
ГОУ ВПО «ДонНУЭТ»,
г. Донецк*

Процесс социализации экономики следует рассматривать как объективную необходимость и общественного, и экономического развития Донецкого региона. Понятия экономического и социального прогресса является взаимосвязанными и взаимообусловленными, поскольку ни одна из данных сфер не может развиваться автономно, а изменения в одной сфере (экономической или социальной) непременно влекут перемены в другой.

В странах с развитой экономикой именно человек стал ключевой фигурой социально-экономического прогресса, что повлекло за собой гуманизацию труда наемных работников, социальную переориентацию производства, а также уменьшение социальной дифференциации общества [4].

Эффективность социализации экономики заключается в обеспечении благополучия населения. По данным различных исследований главный показатель эффективности социализации экономики является рост доходов населения [2]. Здесь огромную роль играет поддержка государства.

Социализацию отечественной экономики тормозят существующие противоречия в системе «общество-государство-бизнес», а именно:

1. Крайне маленькая прослойка среднего класса (по разным оценкам от 5% до 25%). В развитых странах именно средний класс составляет наибольшую часть общества и является наиболее экономически активным.

2. Недостаточно высокое качество социальных услуг, что является результатом недостаточного финансирования со стороны государства.

3. Непропорциональная налоговая нагрузка на доходы населения и бизнеса, что усугубляет социально-экономическую дифференциацию общества.

В процессе социализации экономики значительную часть государственного бюджета составляют расходы на инвестиции в человеческий капитал и в развитие малого и среднего бизнеса, а также увеличение доли работников, участвующих в управлении и акционерном капитале [1].

Согласно проведенному исследованию Института экономических исследований [2] на сегодняшний день социально-экономическому прогрессу Донбасса также препятствуют такие факторы, как: неопределенная политическая ситуация, что создает проблемы для исполнения экономических договоренностей; слаборазвитая институциональная среда и фрагментарность финансовой системы; устаревшие технологии производства и недостаток оборотных средств у частных предприятий; достаточно высокий уровень безработицы и низкий уровень доходов населения.

Исходя из всего вышесказанного, при разработке государственной программы социализации экономики Донбасса целесообразно учитывать следующее:

- стимулировать инновационную активность ученых и предпринимателей путем дополнительного финансирования научных исследований и разработок;
- поддерживать инициативы малого и среднего бизнеса путем создания благоприятных условий для его развития, а именно снижения налоговых ставок или предоставления налоговых каникул на определенный период;

- привлекать иностранные инвестиции для стимулирования научных разработок, развития новых направлений бизнеса средних предприятий;
- сформировать институт льготного кредитования стартапов и малого бизнеса для развития деловой активности населения;
- поощрять социальную ответственность крупного бизнеса;
- перераспределить налоговую нагрузку на доходы населения (например, отменить подоходный налог на минимальную заработную плату);
- модернизировать систему оплаты труда наемных работников с целью обеспечения роста доходов населения;
- реформировать систему социальной защиты путем создания интегрированной модели «органы власти-общество-бизнес».

Таким образом, будет меняться социальная структура общества и усилится социальная мобильность, что будет способствовать переходу на новую стадию социально-экономического развития.

Список использованных источников:

1. Быченко Юрий Григорьевич, Логинова Лариса Викторовна Социализация экономики в России: проблемы и перспективы // Вестник СГТУ. 2009. №1. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-ekonomiki-v-rossii-problemy-i-perspektivy>.
2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». — Донецк, 2018. — 260 с.
3. Poradynets, O. V. (2015). Соціалізація економіки як нова парадигма економічної теорії [Sotsializatsiia ekonomiky yak nova paradyhma ekonomichnoi teorii]. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti, 49, 228-231. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=1

0&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE
A=&2_S21STR=Vetp_2015_49_46

4. Shutaeva E.A., Pobirchenko V.V., Kakutich E.Y. Socialisation as a factor of the world economy development in the conditions of globalisation // Экономика и предпринимательство. 2016. № 1-1 (66-1). С. 465-469.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

*Панкова А.Р.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

В современном мире проблема коррупции является одной из наиболее значимых проблем глобального характера, которая представляет опасность не только политическому, но и социально-экономическому развитию, разрушает моральные и демократические основы общества. Необходимость борьбы с коррупцией признается мировым сообществом и вызывает беспокойство их властей. Все страны мира признали, что коррупция проникает во все сферы деятельности любого государства, вне зависимости от уровня демократии и социального благосостояния, и стала международным явлением. Она посягает на стабильные отношения между государствами и приносит вред мирному сотрудничеству в различных отраслях отношений.

Таким образом, за последние несколько лет отмечается повышение эффективности касательно противодействия коррупции не только в мировом сообществе, но и в Российской Федерации. Из сведений статистики, уровень коррупции в Российской Федерации ежегодно возрастает. На сегодняшний день, это государство можно отнести к самым коррумпированным странам

мира. За неимением единого проекта борьбы с коррупцией, осуществляются только беспорядочные и разрозненные меры по противодействию коррупции. С целью снижения уровня коррумпированности в Российской Федерации ввиду её массового распространения, необходимо задействовать меры по борьбе не порознь, а всецело использовать комплекс мероприятий и средств, для обеспечения высокоэффективной борьбы с коррупцией. Исследование зарубежного опыта по противодействию коррупции может способствовать заимствованию комплекса антикоррупционных мероприятий из опыта государств, которые в прошлом были сильно поражены коррупцией, приобретению проверенных опытом принципов и методов успешной борьбы с коррумпированностью государственной власти, которые помогли этим государствам свести к минимуму уровень коррупции [1].

Для анализа были взяты два азиатских государства и одно европейское, чтобы проанализировать какие меры противодействия коррупции проводятся в Европе и Азии, и выявить какие из них имеют наивысшую эффективность.

Сингапур.

На сегодняшний день Сингапур является одной из стран с высоким уровнем некоррумпированности. Достижение Сингапура по искоренению коррумпированности является итогом действенной системы по борьбе с коррупцией в контексте ключевых основ действующего законодательства: независимой судебной системы, действенного исполнения наказания и внимательной государственной службы. Бюро по расследованию фактов коррупции является независимым и представляет собой центр по противодействию коррупции [2]. Судебная система в Сингапуре независима. Она предоставляет изоляцию от политического вмешательства. Президент назначает главного судью по рекомендации советников президента и премьер-министра. По рекомендации главного судьи, президентом назначаются окружные судьи и магистраты. Положения Конституции обеспечивают независимость судебной системы Верховного суда. Судебная система признает проблему распространения коррупции и принимает позицию сдерживания

посредством принятия жестких взысканий и заключения под стражу коррумпированных преступников. Государственная служба Сингапура действует согласно Кодексу поведения, в котором сформулированы стандарты поведения государственных служащих, которые основываются на принципах прозрачности, честности и неподкупности. Государственные служащие обязаны информировать о любых коррупционных проявлениях. Закон о предупреждении коррупции гарантирует защиту личности источников, которые сообщают о коррупционных преступлениях в Бюро по расследованию случаев коррупции. Служащим выплачиваются высокие зарплаты, однако отсутствуют различного вида льготы и поощрения. Государственные служащие каждый год подают отчеты о своих доходах и расходах. Служащим запрещается принимать подарки в виде денег или в любой другой форме от людей, с которыми они состоят в деловых отношениях. Также запрещается принимать приглашения, которые способны поставить его в любого рода зависимость.

Германия.

Германия входит в число крупнейших в мире стран по борьбе с коррупцией, и может наказывать коррупционные действия даже за рубежом, если они нарушают внутренние законы Германии. К мерам противодействия коррупции относятся: запрет на оплату с целью упрощения формальностей, а подарки, в зависимости от их намерений и выгоды, могут считаться незаконными. Так же действует строгое требование касательно принятия услуг и подарков. Взяткой может считаться любая услуга, подарок или какое-либо благо, которое было получено государственным служащим или другими наделенными властью лицами до или после факта оказания ими помощи. В Германии в начале срока службы требуется подать декларацию о доходах и расходах и сообщать информацию о подарках и прочих дополнительных поступлениях в течение четырех лет нахождения на службе. Служащие должны предоставлять обоснованные подозрения касательно коррупции в правоохранительные органы или в высшие органы власти.

Китай.

Антикоррупционная стратегия Китая значительно отличается от стратегий других государств. Она характеризуется преобладанием насильственных мер воздействия. Для этой цели в 2003 г. был сформирован Антикоррупционный Комитет. В его компетенцию входит осуществление исполнительных функций и рассмотрение коррупционных правонарушений, за которые предусмотрена смертная казнь. Важно отметить, что Антикоррупционный Комитет «подвел под расстрельную статью» приблизительно 1200 чиновников различного ранга, часть из них свела счеты с жизнью. Больше 8 тысяч покинули страну [3].

Помимо жестких, в Китае используют и предупредительные меры. К примеру, ЦК Коммунистической партии Китая запрещает строить бизнес и выступать агентами или советниками в этой сфере родственникам «руководящих работников». Эта действие призвано свести к минимуму коррупцию в области государственной службы. Государственным служащим строго запрещается владеть увеселительными заведениями, которые «противоречат интересам общества». Кроме этого, любой житель Китая может анонимно сообщить о случаях взяточничества или злоупотребления служебным положением тех или иных чиновников с помощью «горячей» телефонной линии.

С помощью анализа зарубежного опыта противодействия коррупции можно сделать вывод о наиболее эффективных принципах, которые значительно повысят действенность антикоррупционной деятельности и могут быть применены в Российской Федерации.

Для эффективного противодействия коррупции необходимо комплексно следовать этим принципам:

1. Неизбежность наказания за все коррупционные преступления;
2. Ужесточение наказания за совершение коррупционных действий;
3. Прозрачность и отчетность органов власти;
4. Обеспечение прав и защиты частной собственности;

5. Презумпция виновности чиновника в совершении коррупционных действий;
6. Политика нетерпимости к коррупции;
7. Гласность СМИ.

Опыт зарубежных стран отличается применением разных стратегий и методов борьбы с коррупцией, которые являются эффективными в их государстве. Таким образом, анализ действующих антикоррупционных стратегий показывает, что в полной мере устранить коррупцию не удастся ни одному государству, но свести к минимуму ее порог вполне возможно.

Список использованных источников:

1. Джумабеков З.А. Зарубежный опыт противодействия коррупции в системе государственной службы: Научная статья / Национальная Академия наук Кыргызской Республики, 2015. - 117 с.
2. Официальный сайт компании GAN [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ganintegrity.com/>
3. Бочарников И.В. Зарубежный опыт противодействия коррупции// Аналитический вестник: сб. науч. работ. – Москва, 2008. №6 (351). – 56 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

*Пастушенко С.Я.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Ободец Р.В.,
д.э.н., профессор
ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк*

С появлением технологий компьютеры могут принимать множество обоснованных решений, которые менеджеры могут не принимать во внимание в принятии управленческих решений. Эти решения могут включать в себя определение количественных показателей прибыли для определения будущих увольнений или оценку того, необходимо ли продолжать работу филиалу компании. Менеджеру необходимо оценить правильность принятого решения с помощью новых технологий для организации.

Постоянно возрастающий объем информации, усложнение решаемых задач, необходимость учета большого числа взаимосвязанных факторов, нестабильная среда, высокий уровень развития техники и относительно низкая производительность труда людей, занимающихся ее обработкой – это основные факторы, вызвавшие необходимость новых информационных технологий. Наиболее полно преимущества подобных информационных технологий проявляются при разработке и принятии управленческих решений.

Цель исследования – определить преимущества и недостатки использования технологий в принятии управленческих решений.

Умение менеджмента разработать и реализовать качественные управленческие решения, сохранив их адекватность проблеме при динамично меняющемся множестве факторов среды и, в конечном итоге, эффективно обеспечивающие цели организации, становится основным условием конкурентоспособности в современной рыночной среде. Для этого менеджеру необходимо использовать компьютерные и информационные технологии, для принятия более точного и выверенного управленческого решения, однако данный подход имеет ряд недостатков.

Одно из важных преимуществ использования технологий – возможность хранения больших объемов данных и информации в течение длительного периода времени. Менеджеры должны знать основные процессы, действия и ключевые моменты в принятии решения, однако большинство систем анализа оперирует многофакторными данными. Компьютеры и машины помогают

менеджеру не упустить ключевых моментов в принятии управленческих решений.

Компьютеры могут обрабатывать информацию гораздо быстрее, чем менеджер. Одно из преимуществ компьютеров, принимающих решения, заключается в том, что они будут приниматься быстро и точно, нежели это будет делать менеджер, который может использовать одни факторы и показатели и игнорировать другие, связанные с принятием решения, что приводит к более медленным общим результатам. Кроме того, в отличие от людей, которые могут устать или иметь недостаток концентрации и принимать неточные решения, хорошо настроенный компьютер всегда может обрабатывать большие объемы информации, что приводит к более точным результатам [1].

Высокая стоимость приобретения правильного компьютерного оборудования, включая большой объем компьютерной памяти и хранилища, является одним из недостатков использования технологий в принятии решений. Кроме того, стоимость работы IT-специалиста для написания алгоритма, который необходим для определенного типа решения, может быть очень высокой. К тому времени, когда оборудование приобретено и алгоритм написан, технология может стать устаревшей, поскольку рынок IT постоянно развивается и строится на постоянном самосовершенствовании.

Принятие управленческого решения, в итоге, процесс объединения объективных данных и субъективного представления менеджера. Использование только данных методов принятия управленческих решений может не привести к желаемому результату, т.к. в уравнении нет субъективных факторов, как внешних, так и внутренних, которые влияют на деятельность фирмы, и на принятие любых решений внутри нее.

Современный бизнес не совсем достигло той эпохи, когда компьютеры самостоятельно устраняют все задачи и выполняют все управленческие решения, которые принимает менеджер, есть ряд задач, для которых компьютерные и информационные технологии подходят больше всего.

Например, индустрия здравоохранения использует компьютеризированный прогностический анализ для предоставления более качественных услуг. В настоящее время, количество сотрудников отделений неотложной помощи определяется, исходя из предполагаемого числа чрезвычайных ситуаций, ожидаемых от недели к неделе.

В области инвестиций торговые боты теперь способны покупать и продавать акции без вмешательства человека, основываясь на сложных алгоритмах, которые являются более точными, чем все, что может разработать менеджер. Компьютеры также эффективны в цифровом маркетинге. С помощью процесса, известного как A/B тестирование, в котором тестируются две различные версии продукта или услуги, чтобы определить, какая из них работает наиболее выгодно [2].

С помощью компьютерных технологий таких как Big Data можно решить, какие веб-объявления с большей вероятностью привлекут целевую аудиторию, или какие заголовки целевых страниц веб-сайта сохранят интерес первого посетителя.

Ведь данная технология основана на работе 3 – х принципов:

1. Объем (Volume) — данные измеряются по величине физического объема документов.
2. Скорость (Velocity) — данные регулярно обновляются, что требует их постоянной обработки.
3. Разнообразие (Variety) — разнообразные данные могут иметь неоднородные форматы, быть неструктурированными или структурированными частично [3].

Big Data внедряется и используется во многих различных областях, например, в ритейле Big Data используется для анализа действий клиентов, и построения на основе этих данных будущей стратегии компании. Или же в здравоохранении для аналитики истории болезней пациентов, планов лечений, клинических анализов, генетических исследований. Так же Big Data используется в банковском секторе для минимизации кредитных рисков.

Использование современных информационных и компьютерных технологий позволяет ускорять принятие управленческих решений, а также увеличивать точность и надежность полученных результатов анализа для принятия управленческих решений. Однако в современных условиях неопределённости необходимо также принимать во внимание и субъективное мнение менеджера, принимающего управленческое решение.

Список использованных источников:

1. Advantages & Disadvantages of Using Computer Technology in Decision Making [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-using-computer-technology-decision-making-14639.html>
2. Как провести А/В-тестирование: 6 простых шагов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://academy.yandex.ru/posts/kak-provesti-a-b-testirovanie-6-prostykh-shagov>
3. Обзор технологий для работы с BigData [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/299/67818/>

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ КАК ЭЛЕМЕНТА СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Петухова С.Г.,

магистрант

ГОУ ВПО «ДонАУиГС

г. Донецк

Шемяков А.Д.

д-р экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Сфера культуры как социальный институт, является особой отраслью социального производства. Этот продукт удовлетворяет культурные потребности индивида и относится к специфической группе человеческих ценностей.

По мнению ученых, сфера культуры выступает в качестве ресурса, который позволяет производить, сохранять и передавать с помощью институциональных форм ценности, особенности мировоззрения, стереотипы и нормы конкретного сообщества. Культурная сфера представляет собой совокупность учреждений, которые производят услуги, необходимые для удовлетворения социальных потребностей человека [1-3].

Анализ научной литературы [1-4], позволяет сделать вывод о том, что на формирование и развитие культуры как элемента социального механизма государственного управления влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам ученые относят факторы внешней среды (факторы общего окружения и факторы ближнего окружения), которые находятся за пределами учреждений культуры, но непосредственно влияют на их эффективную работу и дальнейшее развитие. На данные факторы не может быть оказано влияние, поскольку они неподконтрольны и учреждения культуры вынуждены под них подстраиваться и реагировать на них. Группы внешних факторов представлены на рис.1.

Представленные на рис. 1 группы факторов оказывают влияние друг на друга и изменяются одновременно, влияя косвенно на долгосрочную перспективу развития сферы культуры.

Внешние факторы общего окружения включают такие компоненты такие как политический фактор включает обстановку в республике; ее внешнюю политику; государственные программы в сфере культуры; принятие новых законов и норм в данной сфере; изменения в правовом регулировании; экономический фактор учитывает доходы и расходы населения; экономическое состояние общества; определяет направления развития посредством принятия

законодательства, бюджетной, налоговой политики; социально-культурный фактор позволяет понять общую социальную ситуацию в стране – существующие обычаи и ценности; уровень дохода населения; культурные и образовательные характеристики населения; потребительские предпочтения; научно-технический фактор включает внедрение новых технологий; анализ новых возможностей.

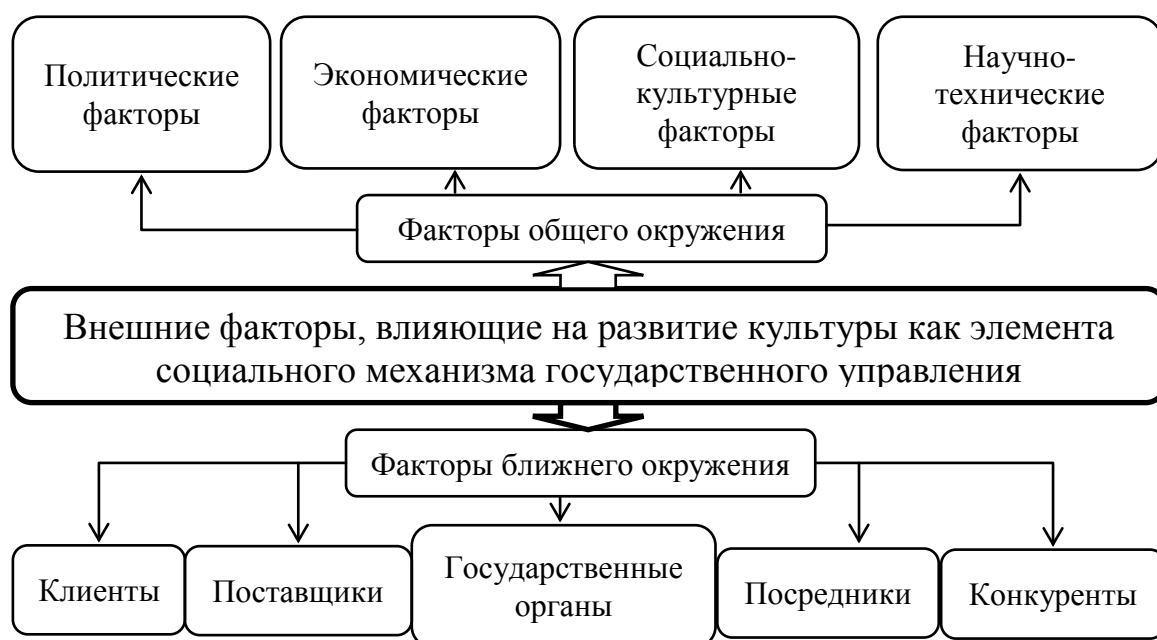


Рис. 1. Внешние факторы, влияющие на развитие культуры как элемента социального механизма государственного управления

Факторы внутренней среды – это группа факторов, находящихся в пределах учреждений культуры, изучая которые можно выделить сильные и слабые стороны, конкурентные преимущества и потенциал учреждений.

Сильные стороны – это основа, благодаря которой существует учреждение культуры и опирается в конкурентной борьбе, а также постоянно стремиться расширить и укрепить.

Слабые стороны – это то от чего следует избавиться и на что нужно обращать пристальное внимание.

Как правило, в факторах внутренней среды учитываются следующие направления деятельности: маркетинг; персонал; система управления;

производство; финансы; а также ценности и мотивы; традиции; стереотипы; установки; дисциплина; образование; творчество и здоровье. Всё это является ресурсами учреждений культуры.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

совокупность внешних и внутренних факторов, представляют собой одно из направлений стратегии развития культуры как элемента социального механизма государственного управления;

основными факторами, влияющими на совершенствование культуры как элемента социального механизма, являются:

развитие законодательной базы культуры;

рациональное использование социальных и культурных ресурсов Донецкой Народной Республики;

развитие системы информационного обеспечения управления;

внедрение программно-целевого подхода в решении приоритетных задач;

определение компетенции структурных органов управления исполнительной региональной власти, исключаящее дублирование;

инновационное содержание кадровой политики органов управления в сфере культуры.

Список использованных источников:

1. Байков, Е.А. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Е.А. Байков, А.Д. Евменов, Н.А. Морщагин. СПб: Изд-во СПбГИКиТ, 2015. - 269 с.
2. Коробейников, О.П. Стратегическое поведение: от разработки до реализации / О.П. Коробейников, В.Ю. Колесов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 3. – С.88-129.
3. Федотова Н.Г. Менеджмент в сфере культуры: учеб. пособие / Н. Г. Федотова, НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2015. – 282 с.
4. Фролова А.А. Факторы, влияющие на формирование стратегии развития сферы культуры // Актуальные вопросы экономических наук и

современного менеджмента: сб. ст. по матер. XXVIII междунар. науч.-практ. конф. № 11(21). – Новосибирск: СибАК, 2019. – С. 29-35.

СОЦИАЛЬНАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Плотникова Д.В.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д.э.н., доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Анализ научной литературы и сложившейся практики в развитии социального маркетинга указывает на то, что лояльность является приверженностью работника к организации, способствующей развитию желаний продуктивно работать и быть постоянно востребованным в его услугах. Следует заметить, что при разработке маркетинговой составляющей, обеспечивающей развитие социально-трудовой сферы, этот феномен на основе психологической привязанности как социального фактора, приобретает форму социальной лояльности [1-4].

В современных условиях концепции социального маркетинга, социальная лояльность, на наш взгляд, является одним из ключевых инструментариев ее развития, приобретающих особую актуальность, в силу влияния различных социальных факторов на функционирование организаций, а

также необходимости воздействия предприятий и организаций на процессы формирования общества.

В связи с таким подходом, актуализируется необходимость разработки механизмов и методов оценки управления социальной лояльностью, обеспечивающих повышение эффективности работы не только производственных структур, но и различных общественных организаций.

В Донецкой Народной Республике (ДНР) осуществляет свою деятельность общественная организация «Фонд Единый Донбасс», которая оказывает помощь жителям Донбасса, проживающим как на временно подконтрольных Украине территориях, так и на территории ДНР. Помощь выделяется гражданам, находящимся в сложной жизненной ситуации.

Как показывает практика деятельности этой организации в процессе работы возникают различные проблемы, которые требуют оперативного решения. Поэтому требуется проведение мониторинга качества уровня управления по оказанию услуг, а соответственно и о сложившейся степени социальной лояльности граждан к общественной организации «ФОНД «ЕДИНЫЙ ДОНБАСС»

В научной литературе разработано несколько методов оценки уровня социальной лояльности, среди которых необходимо выделить семь, отличающихся концептуально и методологически друг от друга. К ним относятся шкалирование, семантический дифференциал, индекс потребительской удовлетворенности (CSI), метод Д. Аакера, метод Ламбена и индекс потребительской лояльности (NPS) [5]. Изучив опыт применения данных методов, можно сделать вывод, что использование первых шести методов наиболее характерно для бизнес-среды, и предназначено для оценки социальной лояльности в коммерческих организациях. Данные методы позволяют выявить изменения финансовых показателей компании за счет получения социальной лояльности потребителей: приверженности к бренду, его узнаваемости, положительном имидже компании.

В свою очередь, для оценки социальной лояльности к деятельности общественных организаций, применяется методика на основе расчета индекса потребительской лояльности (NPS). Она позволяет сегментировать рынок социальных услуг, выявлять потребности потребителей, проводить математический анализ и разрабатывать комплекс мероприятий по повышению социальной лояльности потребителей для общественной организации.

Кроме того, в данном методе набор индикаторов социальной лояльности не предопределён, а формируется в процессе самого опроса, что является важным условием для оценки уровня социальной лояльности к деятельности общественной организации на территориях с нестабильной социально-экономической ситуацией.

Выводы:

с целью оценки уровня социальной лояльности к деятельности общественной организации «ФОНД «ЕДИНЫЙ ДОНБАСС» рекомендуется использование метода NPS, который позволит изучить мнение жителей Донбасса, с формированием портретов психологических характеристик респондентов;

на основе апробированной методики предлагается сформировать концепцию по развитию механизмов управления социальной лояльностью в ДНР.

Список использованных источников:

1. Ечина Е. Новый аспект сертификации – социальная лояльность / Е.С. Ечина, Л.Н. Попов // Сборник материалов X Всероссийской школы-конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием 23–25 апреля 2014 г. г. Томск, Россия, 2015. – С. 319-327.
2. Доминьяк В. Организационная лояльность: основные подходы // Менеджер по персоналу. 2006. № 4. С. 34-40.

3. Липатов С. А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии // Мир психологии. 2004. № 2. С. 142-148.

4. Носикова О.О. Методика измерения удовлетворенности клиентов в российских компаниях сферы услуг // Практический маркетинг. 2010. № 6. С.18-24

5. Оценка лояльности клиентов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ashmanov.com/education/articles/otsenka-loyalnosti-klientov/>

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Поддубко К.Г.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Горячева Е.А.

к.э.н., ст. преп. кафедры ТУиГА

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

В настоящее время человеческий капитал рассматривается как один из основных активов современной компании. Постоянные инвестиции в развитие человеческих ресурсов приносят компании много пользы и прибыли. Благодаря такому подходу область управления человеческими ресурсами все больше развивается, определяя цели, методы и задачи, стоящие перед современными организациями.

Актуальность исследования данного направления деятельности современных организаций заключается в том, что в современных условиях одним из факторов конкурентоспособности и выживания организации является

обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что может быть достигнуто путем реализации рациональной кадровой политики.

Кадровая политика - это термин, используемый взаимозаменяемо с термином «управление персоналом». Суть кадровой политики организации заключается в том, что данное понятие является одновременно важным элементом всей системы управления предприятием, то есть совокупностью взаимосвязанных компонентов, состоящих из следующих подсистем: отбор работников на рабочие места, их оценка, адаптация и обучение, продвижение по службе, вознаграждение, организация и управление работниками, социальная активность и социальное обеспечение. Необходимо адаптировать кадровую политику к системе управления, сложившейся в конкретной организации, так как она остается тесно связанной с ней.

Э. Флиппо дает следующее определение «управлению персоналом», как планированию, организации, компенсации, интеграции и обслуживанию людей с целью содействия достижению организационных, индивидуальных и общественных целей.

Исходя из определения Е. Бреха, «Управление персоналом - это та часть, которая в первую очередь связана с человеческим ресурсом организации».

Следовательно, управление персоналом можно определить как получение, использование и поддержание удовлетворенной рабочей силы. Это значительная часть управления, связанная с работой сотрудников и их взаимоотношениями внутри организации.

Основными этапами разработки концепции кадровой политики и сущности кадровой политики являются следующие:

1) доиндустриальная эпоха - период творцов, которые занимались такими видами деятельности: охотой, складированием, производством одежды, сельским хозяйством, добычей руды, металлообработкой, строительством, торговлей, ремеслами;

2) индустриальная эпоха - период специалистов-развития промышленности, массового производства, создания комплекса простых в

освоении работ организационных структур, постоянных рабочих мест, оценки рабочих мест, затрат труда, трудовых отношений, оплаты рабочего времени;

3) эпоха постиндустриального периода - период сотрудничества персонала - создание гибких производственных систем, использование информационных систем, организация, реструктуризация, реинжиниринг, развитие услуг, ориентация на клиента, кадровые стратегии, многозадачность, гибкие формы занятости и оплаты труда, групповые формы работы, аудит, аутсорсинг, трудоустройство, коучинг, интеллектуальный капитал, управление знаниями.

Природа управления персоналом включает в себя функции трудоустройства, развития и компенсации - эти функции выполняются в первую очередь управлением персоналом по согласованию с другими подразделениями.

1. Управление персоналом является продолжением общего управления. Оно занимается поощрением и стимулированием компетентной рабочей силы для того, чтобы она внесла свой самый полный вклад в решение проблем организации.

2. Управление персоналом существует для консультирования и оказания помощи линейным руководителям в кадровых вопросах. Поэтому отдел по управлению персоналом - это отдел кадров организации.

3. Управление персоналом делает акцент на действиях, а не на составлении длинных графиков, планов и методов работы. Проблемы и недовольства людей на работе могут быть решены более эффективно с помощью обоснования кадровой политики.

4. Управление персоналом основано на человеческой ориентации. Оно пытается помочь работникам полностью раскрыть свой потенциал для организации.

5. Управление персоналом также мотивирует сотрудников с помощью своих эффективных планов стимулирования, чтобы сотрудники обеспечивали наиболее полное сотрудничество.

Менеджер по персоналу - это начальник отдела кадров. Он выполняет как управленческие, так и оперативные функции управления.

Его роль можно резюмировать следующим образом:

Менеджер по персоналу оказывает помощь высшему руководству, которое решает и формирует основную политику организации. Все виды политики, связанные с персоналом или рабочей силой, могут быть эффективно сформулированы менеджером по персоналу.

Он консультирует линейного менеджера как специалиста по персоналу. Менеджер по персоналу выступает в качестве консультанта по персоналу и помогает линейным менеджерам в решении различных кадровых вопросов.

Как консультант, менеджер по персоналу следит за проблемами и жалобами сотрудников и пытается решить их в меру своих возможностей. Менеджер по персоналу выступает в роли связующего звена между руководством и работниками. Поскольку он находится в непосредственном контакте с работниками, он обязан выступать в качестве представителя организации в комитетах, назначаемых правительством.

Следовательно, возрастающая роль кадровой политики в организациях обусловлена кардинальными изменениями социальных и финансовых критериев, в которых они сейчас функционируют. Кадровая политика, как и любая другая, - это уверенный, бесконечный процесс гибкого изменения целей, умений и навыков, подбор соответствующих сотрудников, необходимых для выполнения основных функций компании.

Список использованных источников:

1. Кейт Кинан Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2007. – 38 с.
2. Кирсанова С. Эффективный менеджмент // Деловой квартал. – 2006. – № 12. – С. 7.
3. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. – М.: ЗАТ "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2013. – 313 с.

4. Михалык Т. Эффективные методы отбора персонала // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=11798> .

5. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследования, оценка, обучение. – М.: Управление персоналом, 2007. – 361 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ СОТРУДНИЧЕСТВА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

*Полтавска О.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Котов Е.В.,
к.э.н., доцент,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Процесс реформирования системы государственной власти предполагает существенную активизацию участия в его осуществлении институтов гражданского общества на всех уровнях. При этом должно происходить постепенное изменение типа социальных отношений между властью и обществом – из отношений беспрекословного подчинения к отношениям социального диалога и партнерства. Такое сотрудничество должно основываться на конструктивных, функциональных и комплексных принципах, что в свою очередь, актуализирует необходимость выработки действенной системы мер и механизмов взаимодействия органов государственной власти, местного самоуправления, бизнеса и институтов гражданского общества с

целью совершенствования социальной системы в соответствии с публичными интересами.

Современный этап развития государственности характеризуется активизацией процесса признания официальной роли гражданского общества в становлении и развитии различных моделей социальной демократии. Необходимость институционализации взаимоотношений между «государственным сектором» и «третьим сектором» объясняется тем, что подобное сотрудничество выгодно для обеих сторон. С одной стороны, оно способствует активному привлечению граждан к системе публичной политики и управлению (прежде всего на местном и региональном уровне), с другой – побуждает государство разрабатывать новые механизмы взаимодействия с институтами гражданского общества, частично освобождает государство от предоставления отдельных услуг населению.

Создание гражданского общества и правового государства в Донецкой Народной Республике являются ключевыми задачами на современном этапе, особенно в рамках стратегии интеграции Республики в мировое сообщество.

Одной из главных задач процесса демократизации и развития гражданского общества является создание и обеспечение эффективного функционирования системы взаимодействия власти и институтов гражданского общества. Залогом успешной государственной политики, направленной на нужды населения, ее подконтрольности обществу, соответствия стратегическим общенациональным интересам является наличие налаженных эффективно действующих путей взаимодействия между органами местной власти и общественной средой.

Государство и гражданское общество в пределах демократического устройства должны быть заинтересованы в диалоге и партнерстве. Также они должны стремиться к повышению эффективности взаимодействия. Но без развитого гражданского общества, без создания надлежащих условий для обеспечения свободы мысли и слова, свободы объединений, собраний, участия граждан в управлении государственными делами и местном самоуправлении,

государство не может обеспечить функционирование различных моделей демократии, что в сочетании с непосредственной и представительной демократии является условием успешной модернизации, международной интеграции и устойчивого развития.

Анализ развития гражданского общества в ДНР свидетельствует о наличии комплекса проблем, актуальных как для общества, так и для государства, среди которых можно выделить следующие:

- сохранение тенденции к непрозрачности, закрытости и забюрократизированности деятельности органов государственной власти вместо налаживания эффективного диалога с обществом;

- несовершенство действующего законодательства, что в свою очередь создает искусственные барьеры для формирования и деятельности институтов гражданского общества;

- нереализация должным образом механизмов участия общественности в формировании и осуществлении государственной политики;

- отсутствие доступа большинства институтов гражданского общества к государственной финансовой и благотворительной поддержке.

Таким образом, государство должно способствовать развитию гражданского общества путем привлечения организаций гражданского общества к борьбе с коррупцией, проведения глобальных экономических и социальных реформ и тому подобное.

В свою очередь, гражданское общество активно способствует процессам политической демократизации, приобретению государством признаков правового государства. Кроме того, оно способствует материальной и духовной независимости человека от государства, стремясь к правовой гарантии независимости, защиты частных и общественных интересов людей. Между органами местного самоуправления и организациями гражданского общества должна существовать тесная взаимосвязь.

Основными формами организации взаимодействия органов власти и организаций гражданского общества можно считать:

- участие организаций гражданского общества в разработке и обсуждении проектов нормативно-правовых актов по вопросам, касающимся общественно-экономического развития государства, интересов широких слоев населения, прав и свобод человека и гражданина;

- осуществления ими общественного контроля за деятельностью органов исполнительной власти по решению проблем, имеющих важное общественное значение (в форме общественного мониторинга подготовки и выполнения решений, экспертизы их эффективности, представления органам исполнительной власти экспертных предложений);

- предоставление организациям гражданского общества социальных услуг в соответствии с заключенными с органами государственной власти договоров;

- создания совместных консультативно-совещательных и экспертных органов, советов, комиссий, групп для обеспечения учета общественного мнения в формировании и реализации государственной политики;

- проведение органами исполнительной власти мониторинга и анализа общественного мнения, обеспечение своевременного публичного реагирования на предложения и замечания общественности;

- выполнение совместных проектов информационного, аналитически-исследовательского, благотворительного и социального направления.

Одним из ключевых направлений модернизации современной системы государственного управления Донецкой Народной Республики является создание эффективной системы взаимоотношений, основанной на сочетании усилий государства, бизнеса и гражданского общества, основываясь на адекватных и объективных началах. Сотрудничество институтов гражданского общества и бизнеса необходимо рассматривать как важный показатель их способности не просто сосуществовать рядом с этим сектором, но и привлекать предпринимательские структуры к финансированию собственной деятельности и устанавливать взаимовыгодные деловые отношения.

В этом контексте необходимо акцентировать внимание на понятии государственно-частного партнерства, распространенной практикой

использования которого является его узкое и широкое понимание, соответственно как долгосрочного, урегулированного договором, сотрудничества между государством и частным сектором, с целью выполнения общественных задач, которые охватывают весь жизненный цикл соответствующего проекта: от планирования до их эксплуатации, включая техническое обслуживание; и понятие «государственно-частного партнерства» как механизма, охватывающего все формы кооперации между государством и частным сектором, которые находятся в поле между решением задач, которые традиционно относятся к компетенции государства.

Расширение взаимодействия органов государственной власти с общественными институтами необходимо рассматривать как постоянное партнерское сотрудничество с использованием потенциала общественных объединений для удовлетворения публичных потребностей.

Таким образом, взаимодействие государственных институтов с институтами гражданского общества является условием существования правового демократического государства, институты гражданского общества являются партнерами государства в реализации нормативных, правоприменительных и правоохранительных функций.

НАУКА КАК ФАКТОР СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ РЕГУЛЯЦИИ ОБЩЕСТВА

*Прилуцкая А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Наука, зародившись в древнем мире, превратилась в феномен, имеющий планетарный масштаб. Влияние науки на мировую экономику и культуру, на процессы информатизации и модернизации, без которых невозможен прогресс

современного общества, делает анализ феномена науки, движущих сил ее развития весьма актуальным.

Анализ перспектив развития науки как социокультурного института является актуальной потребностью современного общества. Эволюционируя, наука стала социальным институтом и продолжает развиваться, она объединяет более 15 тысяч научных дисциплин, имеет значительное будущее в формировании седьмого технологического уровня в рамках глобального будущего человечества. В настоящее время наука – отрасль с мощной материально-технической базой и развитой системой коммуникации. Производство и реализация знаний требуют регуляции для оптимального взаимодействия между элементами науки. По мнению большинства ученых, наука – это условие рационального управления современным социумом [1;2].

Цель исследования – раскрыть сущность науки как структурированного социокультурного феномена и ее роль в управлении обществом.

Один из основоположников науки о науке британский ученый Дж. Бернал, рассматривал науку в различных ипостасях и анализировал науку как институт через социальные функции в динамике взаимоотношений науки и общества, науки и техники, производства и промышленности [3, с. 45]. Как структурированный объект наука начала исследоваться благодаря работам известного американского социолога Р. Мертона в 30-х годах XX века. Появилась новая дисциплина-социология науки. Именно, Мертон разработал «институциональную» социологию науки. Он объяснил уникальность науки как социокультурного института – особого типа институционального "сообщества" с устойчивыми традициями, общими целями, с самоорганизацией процессов генерации, производства и реализации научных достижений [4, с. 23].

Согласно приведенным трактовкам, науку следует рассматривать: во-первых, как особый способ деятельности, направленный на фактически выверенное и логически упорядоченное познание объектов и процессов окружающей действительности. Во-вторых, как социальный институт или

форму общественного сознания, связанную с производством научно-теоретического знания.

В настоящее время наука предстаёт, прежде всего, как социокультурный феномен. Это говорит о том, что она зависит от множества сил и влияний, действующих в обществе, определяет его приоритеты в социальном контексте, а также стремится к компромиссам и во многом определяет общественную жизнь. Таким образом, фиксируются два типа зависимости: как социокультурный феномен, наука возникла в ответ на определенную потребность человечества производить и получать истинные, адекватные знания о мире, и существует, оказывая значительное влияние на развитие всех сфер человеческой жизни. Она рассматривается как социокультурный феномен, поскольку границы современного понимания науки, расширяются до границ «культуры». И с другой стороны, наука претендует на роль единственно устойчивого и «подлинного» фундамента последней в целом, в её первичном – деятельностном и технологическом – понимании.

Как социокультурный феномен, наука всегда опирается на культурные традиции, общепринятые ценности и нормы, сложившиеся в обществе.

Познавательная деятельность вплетена в бытие культуры. Отсюда становится понятной собственно культурно-технологическая функция науки, связанная с обработкой и возделыванием человеческого материала – субъекта познавательной деятельности, включение его в познавательный процесс.

Наука, понимается как социокультурный феномен и не может развиваться вне освоения знаний, уже ставших общественным достоянием и хранящихся в социальной памяти. Культурная сущность науки влечет за собой её этическое и ценностное содержание. Все чаще открываются новые возможности этона науки: проблема интеллектуальной и социальной ответственности, морального и нравственного выбора, личностные аспекты принятия решений [5].

По подсчётам ученых, не более 6-8% населения страны способны заниматься наукой. Иногда главным и эмпирически очевидным признаком

науки, считается сочетание научных исследований и высшего образования. Это очень разумно на сегодняшний день, когда наука становится профессиональной деятельностью. Наука – один из приоритетных направлений деятельности любого цивилизованного государства.

Как социокультурный феномен наука включает в себя множество взаимосвязей, в том числе экономических, социально-психологических, идеологических и социально-организационных. Отвечая экономическим потребностям общества, наука реализует себя как непосредственная производительная сила, выступает в качестве важнейшего фактора хозяйственно-культурного развития людей. Именно крупномасштабное машинное производство, возникшее в результате промышленной революции XVIII-XIX вв., сформировало материальную базу для превращения науки в непосредственную производительную силу.

Наука, как социальный институт, включает в себя, прежде всего, учёных с их знаниями, квалификацией и опытом; разделение и кооперацию научного труда; эффективную и налаженную систему научной информации; научные организации и учреждения, научные школы и сообщества; экспериментальное и лабораторное оборудование и др. В современных условиях процесс оптимальной организации управления наукой и ее развитие имеет первостепенное значение. Ведущие фигуры науки – одарённые, талантливые гениальные, творчески мыслящие ученые-новаторы. Выдающиеся исследователи, одержимые устремлением к новому, именно они стоят у истоков революционных поворотов и развития науки [6].

Таким образом, можно сделать вывод, что наука была и остается, прежде всего, средством формирования научного знания, научной картины мира. Само существование науки как специфического социального института, её возрастающая роль в обществе, в конечном счете, обусловлены тем, что наука призвана выполнять в системе общественного разделения труда функции, связанные с осуществлением деятельности по формированию и развитию

научного знания, определенных норм познавательного отношения к действительности.

Наука выступает как фактор социальной регуляции общественных процессов. Она воздействует на потребности общества и становится необходимым условием рационального управления. Любая инновация требует аргументированного научного обоснования. Проявление социокультурной регуляции науки осуществляется через сложившуюся в данном обществе систему воспитания, обучения и подключения членов общества к исследовательской деятельности и этносу науки.

Список использованных источников:

1. Перспективы науки как социального и культурного института: материалы круглого стола // Вопросы философии.– М.,2014.–№ 8.–С.3-43. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://vphil.ru/index.php?id=998&option=com_content&task=view (дата обращения: 06.04.2020).

2. Багирова, К. Э. Наука в обществе знания / К. Э. Багирова. — Текст: непосредственный, электронный // Молодой ученый. – 2015. – № 1 (81). – С. 357-361. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/81/13852/> (дата обращения: 06.04.2020).

3. Бернал, Дж. Наука в истории общества / Дж. Бернал. – М.: Издательство иностранной литературы, 1956. – 735 с.

4. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.

5. Наука как социокультурный институт: плюрализм моделей и источников развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.gramota.net/articles/issn_1997-292X_2015_4-1_27.pdf (дата обращения: 06.04.2020).

6. Белобожный, И. В. Роль науки и научно-технического сотрудничества в современном мире / И. В. Белобожный // Молодой учёный. – 2019. –

№ 22 (260). – С. 668-670. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/260/59703/> (дата обращения: 06.04.2020).

МОТИВАЦИЯ КАК ОДНА ИЗ ВЕДУЩИХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Пурда Д.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Мотив – это внутренняя причина человека, которая побуждает к работе и выполнению различных действий. Данное понятие представлено субъекту в виде специфических переживаний, которые характеризуются либо положительными эмоциями от ожидания достижения данных предметов, либо отрицательными, вызванными неполнотой настоящего положения.

Именно мотивация играет одну из самых важных и сложных ролей в эффективной рабочей деятельности, ведь для мотивирования сотрудников требуется понимать их чувства и знать личные потребности каждого. Таким образом, выходит, что мотивировать поведение - означает уметь понимать и воспринимать внутренние потребности работника, системы и побуждать людей к сознательному самостоятельному выбору действий по удовлетворению потребностей и достижению личных и коллективных целей.

Мотивация работников означает также умение добиваться понимания, восприятия и освоения ими целей организации. В этом случае необходимые для организации действия работников будут высокомотивированными, а результаты труда – высокими [3, с.115].

Основными задачами мотивации являются:

- обеспечение процесса повышения труда;

- признание труда работников, добившихся успеха в работе;
- поднятие морального состояния через признание;
- применение различных форм признания заслуг.

Итак, из чего состоит успешная работа обычной организации? Прежде всего, в слаженном взаимодействии «низов» и «верхов». Стоит отметить, что при этом, большая часть ответственности лежит на начальстве. И именно здесь должны идти в ход все методы и средства для того, чтобы дать работникам ощущение «хорошего начальника» и «любимой работы». Именно от этих факторов будет зависеть конечный результат производства, а также, что не менее важно, атмосфера внутри коллектива, регулирующая качество работы.

В теории управления отмечается, что отсутствие мотива у сотрудников может привести к следующим негативным тенденциям:

- некачественный труд и высокий процент создания бракованного продукта;
- халатное отношение к труду;
- высокая текучесть кадров;
- высокая конфликтность среди работников;
- безынициативность сотрудников.

Также, что стоит упомянуть, это такое понятие, как цель – особая форма проявления потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание и достижение определённых целей деятельности. Отличительным признаком действия интереса является видимое усиление мотивации, проявляющееся в повышенном внимании к объекту, в динамике мышления, в интеллектуальном и ином напряжении.

Постановка цели и правильное ее разъяснение работнику – ключевая задача для наиболее качественной мобилизации сотрудника на достижение результата. В противном случае, не зная куда стремиться и для чего работая, работник затрачивает все то же количество ресурсов и энергии, но, не получая нужного результата, что, несомненно, демотивирует самого сотрудника.

Процесс мотивации в значительной степени определяется потребностями, которые ее инициируют. Если потребности индивидов совпадают с потребностями предприятия, работники будут вкладывать свои усилия ради собственного удовольствия, что обеспечит рост производительности труда, снижение себестоимости и высокое качество продукции, что в совокупности приведет к увеличению размера прибыли, обеспечения конкурентных позиций предприятия на рынке.

Кроме того, потребности проявляются в мотивах, побуждающих человека к действиям, направленным на удовлетворения потребностей. Мотив, будучи осознанной или побудительной причиной, основой или основанием к какому-то действию или поступку, является субъективным явлением, основной целью которого является осознание поступков, формирующих постановку целей, способных побудить личность к действию вследствие зарождения побуждающего фактора извне, то есть стимула, и его осознание человеком. Через то, мотивы содержат совокупность побуждений, обязанностей и стремлений к выполнению порученных заданий.

Связь потребностей и мотивов определяется тем, что потребности реализуются в деятельности работника с помощью мотивов, которые, в свою очередь, определяются степенью актуальности той или иной потребности работника, могут быть разными по содержанию и предопределяться как направленной, так и ненаправленной активностью человека. Итак, чем стремление работника получить то или иное благо является сильнее, чем всеобщей является потребность в нем, тем активнее начинает действовать работник.

При этом широко распространенной является точка зрения о тождественности сущности категорий «мотив» и «стимул». Однако, этот вопрос несколько дискуссионный. Так, стимулами являются определенные блага, мотивами – стремление человека получить их. Стимулы, будучи внешними побуждениями, имеют целевую направленность, мотив также является побуждением к действию, но в его основу может быть положен как

стимул в виде вознаграждения, повышения по службе, административных распоряжений и т. п., так и личные причины (чувство долга, ответственности, страха) [1, с.11]. Учитывая то, что реакция человека на много стимулов может быть неосознанной и не поддаваться контролю, в мотив стимул превращается только после его осознания и принятия человеком.

Таким образом, анализ теоретических положений, приведенных в экономической литературе, дает основания предполагать, что наиболее активной в мотивационном процессе является роль потребностей, осуществляющих его инициирование, мотивов, направленных на формирование действий по устранению потребностей, а также внешних факторов – стимулов. Таким образом, правильный подход к пониманию категориального аппарата создает все необходимые условия для обеспечения мотивации персонала предприятия, предоставляет возможность руководителю стимулировать работников для достижения высокой результативности их деятельности.

Список использованных источников:

1. Нет мотива – нет работы. Мотивация у нас и у них / М. Снежинская, О.Кондратьев, Ю.Мелихов. – Москва: Альфа-Пресс, 2005. – 216с.
2. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций /В.П. Сладкевич. – Киев: МАУП, 2001. – 163с.
3. Теория управления: учебное пособие для студентов среднего профессионального образование / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 336 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОСНОВНЫХ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ С ОБЩЕСТВОМ И ГОСУДАРСТВОМ

*Пьяных В.Н.,
магистрант,
ГОУВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

*Воробьева Л.А.,
к.э.н., доцент,
ГОУВПО «ДонАУиГС»,
г.Донецк*

Одной из главных основ стабильности любого государства является ориентация на социум. Последний в этом случае выступает в качестве субъекта, который напрямую воздействует на эффективное использование определенных материальных факторов производства, потребляя при этом конечный продукт. Следовательно, именно социум определяет качественные характеристики экономического роста конкретного государства.

В условиях нестабильности и постоянного давления со стороны на наше молодое государство возникает необходимость определения и конкретизации основных направления социализации экономической политики. В первую очередь необходимо определить ключевые приоритеты и инструменты регулирования основных направлений развития экономики.

Социализацию экономической политики можно рассматривать, как уравнивание интересов различных социальных групп населения. Балансирования интересов можно добиться путем проработки и осуществления экономической политики, учитывая при этом правила деятельности конкретных хозяйственных субъектов.

Само понятие «социализация экономики» характеризует процессы, которые направлены на качественные изменения в структуре спроса и потребления, в системе запросов и потребностей, качестве и образе жизни человека, условиях его развития в социуме.

Основным приоритетным направлением в социализации является обеспечение безопасности и социальной поддержки населения, содействие и поддержка предпринимательской деятельности, личная заинтересованность населения в росте своих доходов. При этом основная часть социальных ресурсов, выделяемых из бюджета, должна формироваться за счет налогов на высокие доходы и собственность.

Основным фактором, определяющим уровень выполнения социальных функций государством, является финансирование социальной сферы за счет бюджета. Одним из недостатков, влияющих на определение этого фактора, является отсутствие системы государственной стандартизации.

Регулирование процессов социализации должно обеспечивать компромисс между положительной динамикой социальных показателей и темпами экономического роста государства. Содержание и особенности этих процессов как от внешних, так и от внутренних факторов: макросреды (государства, международные отношения и т.д.), мезосреды (политическая культура, социальная принадлежность, средства массовой информации и т.п.), микросреды (непосредственное окружение, различные общности- школа, семья), а так же индивидуальные особенности человека и его самовоспитания.

Большое влияние на социализацию оказывают средства массовой информации.

Основной целью социализации можно по праву считать повышение значимости человека, как личности, в результате накопления и реализации этой личностью человеческого капитала. Важную роль играет повышение уровня образования, что в наше время напрямую зависит от развития и внедрения информационных технологий. Большое внимание должно уделяться увеличению продолжительности жизни, возможное и напрямую зависящее от

улучшения качества самой жизни. Приоритетным направлением является снижение уровня бедности, следовательно, снижение смертности, в том числе младенческой и материнской, увеличение продолжительности жизни. Социализацию экономической политики можно охарактеризовать как интеграцию общественного и частного секторов. Это основополагающий этап развития экономической системы и в зависимости от результатов, полученных в ходе этого процесса, экономика государства может приобрести характеристику высокой социальной направленности.

Государству необходимо стимулировать следующие основные направления: гуманизация труда, социализация собственности, смягчение социальной дифференциации. Основной задачей здесь может стать объединение таких понятий как общественное процветание и материальные богатства.

В первую очередь необходимо сформировать устойчивую финансовую основу, что позволит экономически активному населению участвовать в социализации собственности, инвестировании в человеческий капитал, повышение интеллектуального уровня населения. Это позволит повысить уровень жизни, что в свою очередь обеспечит экономическую безопасность страны в целом. Возникновение новых видов социальных отношений позволит расширить экономическую и социальную активность. Основой формирования и развития среднего класса в социальной структуре общества является смягчение социальной дифференциации. Это позволяет, вне зависимости от принадлежности к определенным социальным группам, увеличить социальную и экономическую активность населения.

Успешная реализация основных приоритетов социализации экономической политики напрямую зависит от гуманизации труда, определяющихся его безопасностью, демократичным и справедливым вознаграждением за труд. Развитие личности в системе трудовых отношений способствует успешной реализации основных направлений социализации. Это, в свою очередь, позволит выйти на более высокие уровни развития

общественных отношений, позволяя реализовывать новые усовершенствованные формы экономической деятельности.

Однако повышение личного потребления, социальная защита, социальное страхование, борьба с безработицей не вытекают напрямую из регулирования трудовой деятельности и перераспределения богатства. Социальные функции напрямую связаны с решением экономических целей и задач.

Решение социальных проблем зависит не только от экономического развития страны, но ее социализации, гуманизации в целом всей экономической политики. Для этого необходим крепкий экономический базис национального хозяйства государства. Этот базис формируется за счет увеличения вклада нематериальных активов в ВВП, преодоления сырьевой зависимости экономики, активного привлечения бизнеса к решению проблем в социальной сфере развития социальной инфраструктуры.

Однако в нашем государстве уровень государственных расходов на здравоохранение и образование в силу ряда причин остается очень низким. Это не может не сказываться отрицательно на качестве социальной инфраструктуры и негативно влияет на ее положительное развитие.

Для оптимизации и роста темпов социализации следует обеспечить устойчивый экономический рост, влияющий, в свою очередь, на увеличение размеров социальных трансфертов. Необходим поиск обоснованных ресурсов, который может проводиться прямым и косвенным путем. Прямой путь подразумевает помощь бедным в текущий момент времени за счет перераспределения национального дохода с помощью средств из различных источников. Косвенный путь возможен благодаря развитию национального производства и увеличению уровня роста источников самообеспечения.

Список использованных источников:

1. Гришина, Т.В., Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений : автореферат дис. ... доктора

экономических наук : 08.00.05 / Гришина Татьяна Васильевна; [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений]. - Москва, 2011.

2 Головин Н.А. Политическая социализация: теоретико-методологические основы исследования : теоретико-методологические основы исследования : 22.00.01 / Головин Николай Александрович, Дис. ... доктора социологических наук: СПб., 2004 414 с.

СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ В ГЕРМАНИИ

*Романова И.М.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
г. Донецк*

В результате поражения гитлеровской Германии в войне на значительно уменьшившейся территории Германии проживало 10 миллионов беженцев. 40% населения подверглось бомбардировкам (например, население Кельна сократилось с 750 000 до 32 000 человек), а 60% страдало от недоедания. На этих территориях, первоначально сохранялась, унаследованная от нацистского режима, экономическая система – командно-боевая экономика, которая нуждалась в модернизации. Неотъемлемой составляющей современного мира стала социальная экономика, которая призвана создать условия для максимально быстрого и гибкого реагирования на потребности населения, и обусловила активное формирование важного стратегического направления, ориентированного на развитие социальных процессов экономической политики. В свою очередь их наличие в экономической политике выступает важным фактором адекватности и последовательности экономической политики, её подконтрольности обществу.

Основные цели исследования:

- рассмотреть становление социально-экономической модели в Германии;
- выделить основные идеи экономической политики в послевоенное время;
- рассмотреть принятые реформы;
- определить главную экономическую задачу.

2 марта 1948 года Людвиг Эрхард был избран министром экономики Баварии, экономическая философия которого находилась под сильным влиянием неолиберальных взглядов Фрайбургской школы Вальтера Юкена и Франца Бома.

В 1948 г. была введена в действие постоянно жесткая денежно-кредитная политика, которая быстро утвердила Западную Германию в качестве одной из наименее инфляционных стран мира, а немецкая марка как одна из самых твердых валют. 24 июня, всего через 4 дня после проведения валютной реформы, Людвиг Эрхард осуществил радикальную реформу свободного рынка. В соответствии с установками новой кейнсианской экономики и практикой правящей британской Лейбористской партии иностранные эксперты и немецкое общественное мнение отдавали предпочтение политике макроэкономического управления, социализированных инвестиций и сектору национализированных базовых отраслей [1, с. 58]. Вместо этого Эрхард отменил почти все ценовые и зарплатные ограничения и предоставил почти полную свободу передвижения, торговли и занятий, тем самым радикально расширив права частного собственника.

Менее чем через год, 23 мая 1949 года в Федеративной Республике Германия (ФРГ) была основана и создана структура *soziale Marktwirtschaft* (социалистическая рыночная экономика), созданная Людвигом Эрхардом и была ратифицирована как экономическая конъюнктура Западной Германии.

В середине 1950-х годов восточногерманское потребление на душу населения уже отставало примерно на 40% от западногерманского.

В 1980-е годы западногерманская экономика переживала постепенную трансформацию. Со временем свободная рыночная Германия Эрхарда превратилась в гигантское государство всеобщего благосостояния, а ранний западногерманский экономический экспансионизм сменился экономической стагнацией [2].

С самого начала реформы свободного рынка Эрхарда были далеко не чистыми. Он ввел не рыночную экономику (Marktwirtschaft), а социально-ориентированную рыночную экономику (soziale Marktwirtschaft) и теоретические наблюдатели, такие как Людвиг фон Мизес, предупреждали, что эта уступка социальной экономике, в конечном счете, приведет к социализму государства всеобщего благосостояния.

Западногерманское государство немедленно стало крупнейшим в Западной Германии владельцем недвижимости, капиталистом и работодателем. Образование, движение, связь, школы, университеты, улицы, реки, озера, железные дороги, авиалинии, почта, телефон, радио, телевидение находились в руках правительства, и вскоре было дополнено вновь созданной призывной армией. Все банки были картелизированы в рамках контролируемой правительством центральной банковской системы [3]. Система обязательного социального страхования Бисмарка была возрождена и оставалась под контролем правительства. Жилищное строительство и сельское хозяйство были в значительной степени оставлены за пределами рынков и защищены от них. Был принят ряд так называемых законов об охране труда, которые все больше ограничивали право на свободу договора в отношениях между работодателем и работником.

Таким образом, в 1966 году Западная Германия пережила свою первую крупную рецессию, положив конец карьере Эрхарда, который к тому времени стал канцлером. Экономический рост снизился с 9% в 1960 году до 2% в 1966 году и был отрицательным в 1967 году.

В эпоху после Эрхарда, в частности в период 1969-1982 гг., когда правила социал-демократическо-либеральная правительственная коалиция во главе с

Вилли Брандтом и Гельмутом Шмидтом, социально-статическая трансформация западногерманской экономики протекала весьма ускоренными темпами [4]. Только за 1969-1975 годы было принято около 140 законов, которые обязывали различные «социально неблагополучные» группы населения получать налоговые субсидии. Экономический рост замедлился вплоть до начала 1980-х годов, когда ВВП сократился в абсолютном выражении. Все больше и больше оказывалось давление на иностранных рабочих, чтобы они покинули страну, и были подняты иммиграционные барьеры.

Дата официального начала процесса воссоединения Германии была назначена на 2 июля 1990 года, и был объявлен план процесса воссоединения, включая валютную реформу и распространение западногерманской системы социального обеспечения на Восточную Германию. Первоначально поступления от продажи государственных активов должны были использоваться для финансирования системы социального обеспечения Восточной Германии. Кроме того, Восточная Германия должна была немедленно ввести западногерманское страхование от безработицы и западногерманская высоко централизованная профсоюзная организация и коллективные переговоры должны были место в Восточной Германии.

Главной социальной задачей экономической политики Германии по мнению Л. Эрхарда является не в раздаче необходимых благ, а в обеспечении условий свободной деятельности индивидуумов, которые могут создавать эти блага самостоятельно и позаботиться о себе и своих близких [5]. При этом основная часть доходов должна оставаться в руках предпринимателей, а не уходить в виде налогов и взносов на социальные нужды. Социальная политика должна ориентироваться на усиление позиций индивида в рыночной экономике, чтобы в дальнейшем он имел необходимые условия для получения образования, возможность получить квалифицированную профессию, а затем рабочее место, стимулировать сбережения и стремления приобрести в личную собственность земельный участок, недвижимость. Только обретя финансовую

свободу и независимость от государственной социальной помощи, гражданин становится из «социального подданного» в свободного человека. Л. Эрхард по этому поводу пишет: «Социальный смысл рыночного хозяйства в том и заключается, что любой успех экономики, любое достижение рационализации, любое повышение производительности труда идёт на благо всему народу и служит лучшему удовлетворению нужд потребителей» [6, с. 162].

Таким образом, по мере роста общественного богатства и благосостояния граждан объём социальных благ, предоставляемых государством, должен не расширяться, а наоборот, сокращаться по мере роста богатства общества и уровня жизни его граждан.

Социальная помощь со стороны государства должна иметь временный характер, а не являться основным источником средств к существованию. Социальная помощь скорее связана с бедностью определённой части населения, которое неспособно поддерживать своё благосостояние – это определённые слои населения, которые действительно нуждаются в поддержке и не могут обеспечить себе прожиточный минимум.

Главная задача социального государства состоит не в том, чтобы поощрять население социальными бенефициями разного рода, а в том, чтобы обеспечить возможность реализации долгосрочных целевых программ, направленных на достижение стратегических целей государственной социально-экономической политики.

Модель социального рыночного хозяйства, созданная виднейшими учёными, политиками XIX и XX века устарела, поскольку нынешние условия постиндустриального общества и глобализирующейся экономики значительно различаются от условий позднеиндустриальной стадии развития в середине прошлого столетия. Кроме того, немецкая модель в основном базируется на принципах социального государства, которые были сформулированы в начале XIX - начале XX вв.

Тенденция роста социальных функций и расходов государства приводит к нарастанию противоречий в экономике. С определённого момента система

социальной поддержки перестаёт работать ввиду нехватки финансовых ресурсов, тогда как экспансия не прекращается, а попытки выхода из тяжёлой ситуации приводит к социально-политическому напряжению и даже конфликтам.

Список использованных источников:

1. Экономика зарубежных стран: капиталистические и развивающиеся страны. Учебное пособие. В. П. Колесов и др. - М.: Высшая школа, 1990.
2. Т.М. Тимошина, Экономическая история зарубежных стран, Москва, Юстицинформ, 2003, с. 312–332.
3. Х. Ламперт, Социальная рыночная экономика. Германский путь, Москва, 1993.
4. Н.В. Павлов, История современной Германии, 1945–2005, Москва, Астрель, 2006.
5. В. Ежов. Людвиг Эрхард и «немецкое чудо» //Обозреватель №122, 2000.
6. Эрхард, Л. Благосостояние для всех/Л. Эрхард; пер. с нем. Б.Б. Багрянский, В.Г. Гребенников. - М.: Дело, 2001. - 352 с.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рыбалка Ю.А.

магистрант

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Горячева Е.А.

к.э.н., ст. преп. кафедры ТУиГА

ГОУ ВПО «ДонАУиГС», г. Донецк

Существуют некоторые точки расхождения между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами, хотя по некоторым ключевым вопросам они идентичны.

Уэйн Кашио делит развитие от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами на три отдельных этапа:

Первый этап (1900-1940-е годы) социальное обеспечение и управление.

Второй этап (1940-е-середина 1970-х годов) социальное обеспечение, управление, кадровое обеспечение и подготовка кадров, управление персоналом и производственные отношения.

Третий этап (середина 1970-х-1990-е годы) управление человеческими ресурсами и стратегия управления человеческими ресурсами.

Далее приведем основные особенности каждого этапа развития.

Первый этап: социальное обеспечение и управление (1900-1940-е годы)

Кадровые функции выполнялись руководителями, линейными менеджерами и ранними специалистами (например, сотрудниками по набору персонала, инструкторами, сотрудниками по социальному обеспечению).

Научный менеджмент Дж. Тейлора (1856-1915), осуществлявшийся через проектирование рабочих мест, структурированные системы вознаграждения и «научные» методы отбора, способствовал совершенствованию практики управления персоналом при подборе и расстановке квалифицированных кадровых работников.

Поведенческая наука добавила психологическое тестирование и мотивационные системы, в то время как наука управления внесла свой вклад в программу управления эффективностью.

До Второй мировой войны в 1945 году функции управления персоналом были в значительной степени фрагментированы и часто выполнялись линейными руководителями в рамках их общих управленческих обязанностей. В этот период общество было в целом стабильным, хотя и разрушенным Первой Мировой Войной и Великой депрессией. Безработица была низкой

вплоть до 1930-х годов, когда труд стал легко доступен для работодателей. Профсоюзы занимались в основном вопросами оплаты труда и условий труда.

Кадровые функции были в основном ограничены административными областями (например, учет заработной платы/окладов, незначительные дисциплинарные процедуры и деятельность по обеспечению благосостояния сотрудников).

Второй этап: социальное обеспечение, управление, кадровое обеспечение и подготовка кадров (1940-е-середина 1970-х годов).

Вторая Мировая война имела значительные последствия, особенно в бизнесе и на рынке труда. Во время Второй мировой войны не только наблюдался дефицит рабочей силы в основных отраслях промышленности, таких как боеприпасы и продовольствие, но также наблюдался соответствующий рост проблем и производительности существующих работников. Гораздо больше женщин стали работать во всех областях промышленности, чтобы заменить своих мужей и братьев, находившихся на военной службе.

Когда война закончилась, вернувшиеся солдаты наводнили рынок труда, часто с недостаточными рабочими навыками. Работники были подстегнуты правительственными инициативами. Некоторые работодатели рассматривали социальные услуги для работников как средство привлечения и удержания работников и обеспечения их постоянной производительности.

Были начаты учебные курсы для того, чтобы обучить практикующих специалистов необходимым навыкам.

Многие другие организации стали нанимать специалистов для проведения рекрутинговых, обучающих и благотворительных мероприятий, снимая эти функции с линейных руководителей.

Этот этап характеризуется расширением необходимых кадровых функций для послевоенной экономики; постепенным переходом от специализированных подходов к более общим; принятию теорий, включая научное управление, поведенческую науку и человеческие отношения. Профсоюзы сосредоточили

свое внимание на вопросах оплаты труда и условий труда, вынуждая дальнейшее расширение деятельности персонала включать в себя соображения производственных отношений.

Хотя кадровая деятельность расширилась, она была в значительной степени отделена от тех, кто занимался производственными отношениями, и профессиональная философия не существовала.

Третий этап: управление человеческими ресурсами и стратегическое управление человеческими ресурсами (середина 1970-х-1990-е годы)

Этот период характеризовался жесткой конкуренцией на мировых рынках труда.

Управление персоналом трансформировалось в управление человеческими ресурсами в 1970-х годах, что представляет собой изменение в сторону интеграции кадровых функций, стратегически ориентированных на общую организационную эффективность.

В отличие от предыдущих периодов, этот этап представляет собой интеграцию управления персоналом и производственных отношений в согласованный и стратегический подход к управлению персоналом организации, что привело к развитию стратегического управления человеческими ресурсами.

Следовательно, управление человеческими ресурсами - это новая версия управления персоналом. Между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом нет четкой разницы. Однако существуют некоторые различия в следующих вопросах:

Управление персоналом - это традиционный подход к управлению персоналом в организации. Управление человеческими ресурсами - это современный подход к управлению персоналом в организации.

Управление персоналом фокусируется на управлении персоналом, благосостоянии сотрудников и трудовых отношениях. Управление человеческими ресурсами фокусируется на приобретении, развитии, мотивации и поддержании человеческих ресурсов в организации.

Управление персоналом предполагает людей в качестве входных данных для достижения желаемого результата. Управление человеческими ресурсами предполагает, что люди являются важным и ценным ресурсом для достижения желаемого результата.

В рамках управления персоналом кадровая функция осуществляется для удовлетворения потребностей сотрудников. В рамках управления человеческими ресурсами административная функция осуществляется для достижения поставленных целей.

При управлении персоналом проектирование рабочих мест осуществляется на основе разделения труда. В рамках управления человеческими ресурсами функция проектирования рабочих мест осуществляется на основе групповой работы/командной работы.

При управлении персоналом сотрудникам предоставляется меньше возможностей для обучения и развития. В рамках управления человеческими ресурсами сотрудникам предоставляется больше возможностей для обучения и развития.

В области управления персоналом решения принимаются высшим руководством в соответствии с правилами и положениями организации. В области управления человеческими ресурсами решения принимаются коллективно с учетом участия сотрудников, полномочий, децентрализации, конкурентной среды и т.д.

Управление персоналом фокусируется на увеличении производства и удовлетворении сотрудников. Управление человеческими ресурсами фокусируется на эффективности, культуре, производительности и участии сотрудников.

Управление персоналом связано с менеджером по персоналу. Управление человеческими ресурсами касается всех уровней менеджеров сверху донизу.

Управление персоналом - это рутинная функция. Управление человеческими ресурсами - это стратегическая функция.

Таким образом, управление человеческими ресурсами - это новая версия управления персоналом (таблица).

Таблица

Сравнительная характеристика управления персоналом и управления человеческими ресурсами

Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
Тщательное разграничение письменных договоров (трудовых договоров)	Стремление выйти за рамки контракта (трудового договора)
Оплата труда после оценки работы (фиксированные оценки)	Система оплаты труда, связанная с производительностью
Коллективные переговоры как средство управления трудом	Индивидуальные контракты являются основой для управления трудовыми ресурсами
Труд рассматривается как инструмент, который является расходным и заменяемым	Люди рассматриваются как активы, предназначенные для использования в интересах организации, ее сотрудников и общества в целом.
Интересы организации превыше всего.	Взаимность интересов.
Косвенная коммуникация.	Прямая связь.

Список использованных источников:

1. Багракова А.А. Внутренний рекрутинг: этапы процесса и оценка его эффективности // Управление развитием персонала. – 2007. – № 04 (12). – С. 286–295.
2. Деркач А.А. Стратегия подбора и формирования управленческой команды. – М.: РАГС, 2009. – 315 с.
3. Десслер Гари. Управление персоналом. Пер. с англ. под ред. Степнова И.М. – М.: БИНОМ, 2014. – 799 с.
4. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 157 с.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Сергиенко В.И.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Василенко Д.В.,

к.э.н., доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Социальная политика – политика государства, общества, политических партий, социальных институтов в отношении общественного благосостояния, удовлетворения материальных, социальных, интеллектуальных потребностей людей, создание обстановки стабильности.

Социальная политика охватывает четыре основных сектора жизни общества: 1) демографию (естественное воспроизводство населения); 2) труд (рынок труда, занятость, подготовка и переподготовка кадров, условия и охрана труда, социальное партнёрство); 3) личные доходы (заработная плата, пенсии, пособия); 4) социальную инфраструктуру (жильё, дошкольные учреждения, школы, учреждения высшего профессионального образования, учреждения здравоохранения и культуры).

Образование – процесс и результат усвоения теоретических и практических знаний, умений и навыков; необходимое условие подготовки человека к жизни и труду в разных сферах деятельности. Образование – это социальный институт общества, предназначенный для сохранения и передачи в режиме обучения достижений поколений, основ культуры, сложившихся в обществе.

Образование включает в себя: процесс усвоения и систематизации знаний для обеспечения полноценного и всестороннего развития личности, которая в будущем принесёт пользу для общества; систему образовательных учреждений (детские сады, школы, техникумы, институты), различающихся по уровню и специализации (начальное, школьное, среднее, высшее, профессиональное, по повышению квалификации); социальную политику в сфере образования, которая выполняет социальные и экономические функции для достижения уровня и качества жизни не только общества, но и государства в целом.

Для начала рассмотрим социальную политику, проводимую в детских садах. Получение дошкольного образования – это один из самых важных шагов к формированию будущего поколения. Благодаря дошкольному образованию дети учатся взаимодействовать в социуме, воспринимать окружающий мир, выражать свою точку зрения (пусть и детскую, но уже чётко сформировавшуюся), любить свой Край, уважительно относиться к взрослым и людям пожилого возраста, заботиться о своём здоровье.

Следующим этапом в формировании личности выступает школа. Школьное образование – продолжение развития и социализации населения. В школе детей обучают быть грамотными, начитанными, уважительно относиться к старшему поколению, сочувствовать ближнему, развиваться не только физически, но и духовно.

Для успешной социализации учащихся не стоит разделять виды деятельности «только для мальчиков» или «только для девочек». Почему бы не привлечь к футболу, бегу, занятиям скалолазанием девочек, если им это по душе? Почему бы не дать возможность мальчикам, помимо, трудового обучения, научиться делать фенечки или подделки из солёного теста, участвовать в деятельности изобразительных кружков или театральных?

Ещё одним способом сплочения детей в стенах школы станет организация патриотического клуба, благодаря которому дети смогут более глубоко изучить историю своего Края, ходить в походы, а значит развивать физические навыки и не забывать свою историю. Как говорил великий поэт,

учёный и историк Михаил Васильевич Ломоносов: «Народ, не знающий своего прошлого, не имеет будущего».

Именно благодаря школьным учителям, перед учащимися открываются двери во взрослую жизнь. Учителя помогают выбрать будущую профессию, быть готовыми к здоровой конкуренции (принимая участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях), стать психологически устойчивыми людьми, мыслящими, умеющими выражать и отстаивать свою точку зрения, а также быть всесторонне развитыми личностями.

В ВУЗах, находясь на «третьей ступени зрелости», студенты осваивают новую профессию, принимают активное участие в студенческой жизни, учатся самостоятельно решать возникающие вопросы. В этом им помогают, несомненно, преподаватели. Никто иной, как преподаватель, знающий, опытный, стремящийся научить студентов и научиться чему-то у них, сможет подготовить безупречного специалиста любой сферы или отрасли.

Рассмотрим на примере Горловского Института Иностранных Языков создание, скажем так, «универсального студента». На протяжении бакалавриата преподаватели различных дисциплин вкладывают частичку себя, передавая свой опыт новому поколению.

В стенах *alma mater* проходит не только интеллектуальное развитие, но и физическое, патриотическое. Преподаватели мотивируют студентов всевозможными методами и способами, благодаря которым довольно быстро стираются языковые барьеры, появляется настоящая жажда получать новые знания, применять их не только в теории, но и на практике. Для того, чтобы получить на выходе хорошего специалиста, необходимо приложить огромное количество усилий, терпения, находчивости, смекалки, чувства юмора. Всё это успешно осуществляется в стенах Горловского Института Иностранных Языков. Такой подход в обучении сможет дать не только обществу, но и государству высококвалифицированных специалистов в различных сферах деятельности. Когда студент всесторонне развит, он сможет найти работу не

только по своей специальности, но и по смежным с ней, при этом принося государству доходы.

Вывод: социальную политику лучшего всего начинать проводить именно с детского сада, ведь там зарождается формирование личности. Затем, социализация ребёнка происходит в школе. И последней ступенью станет ВУЗ. Благодаря трём этим компонентам: детский сад, школа и ВУЗ, общество получит высококвалифицированных специалистов во всех сферах и отраслях.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СФЕРОЙ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Сидоренко М.О.,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
г. Луганск*

Исследование проблемы государственного управления сферой здравоохранения целесообразно начать с определения такого сложного понятия как «здоровье». Существует ряд определений, характеризующих это понятие с разных точек зрения – социальной, биологической, медицинской и др. Среди них наиболее известным является определение Устава (Конституции) Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ): «Здоровье является состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие заболеваний или физических дефектов». Другие дефиниции отличаются от него, но ни одна не отрицает, что здоровье является крупнейшей социальной и индивидуальной ценностью, которая в значительной мере влияет на процессы и результаты экономического, социального и культурного развития как индивидуума, так и всего общества, на демографическую ситуацию, производительные силы и состояние национальной безопасности, а

также является важным социальным критерием степени развития и благополучия общества [1].

Поэтому это определение представляется наиболее приемлемым для его применения с позиции государственного управления, поскольку детерминирует перед ним важные и широкие задачи, направленные на сохранение и укрепление здоровья народа.

Комплекс этих задач, связанных между собой, получил название «система здравоохранения». В широком контексте ее следует рассматривать как систему государственных и общественных мер правового, экономического, социального, научного, культурного, образовательного, организационного, технического, санитарно-гигиенического, противоэпидемического, медицинского характера, направленных на сохранение и укрепление здоровья людей, увеличение продолжительности работоспособности, создание благоприятных для здоровья условий быта и труда, обеспечение гармоничного физического и психического развития детей и подростков, предупреждения и лечения заболеваний. Иногда это понятие сужается в комплекс специальных медицинских мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья, своевременного выявления и лечения заболеваний. Такой комплекс является, хотя и важной, но лишь частью системы здравоохранения, и определяется как «медицинская помощь». С государственной точки зрения более точным является трактовка понятия «система здравоохранения» с включением в него социально-экономических и правовых аспектов, направленных на координацию медицинской помощи для ее максимальной эффективности и доступности. По нашему мнению, все названные элементы в комплексе можно объединить в понятие «сфера здравоохранения».

Сложная ситуация в экономике Луганской Народной Республики требует решения взаимосвязанных вопросов выхода из кризиса и перехода к рыночным формам и методам хозяйствования. Такое положение требует привлечения и рационального использования материальных, финансовых, трудовых и интеллектуальных ресурсов на национальном, региональном и локальном

уровнях, а также перестройку системы управления на микро- и макроуровне. Переход к новой методологии управления предполагает сочетание творческого подхода и научного поиска, проведения научных исследований и экспериментов по этим вопросам. Особое место в этом процессе играет изучение мирового опыта (в первую очередь опыта Российской Федерации), его теоритическая и практическая экстраполяция, воплощенная в локальных пилотных проектах, подготовка специалистов в области медицинского менеджмента, накопление и реализация фундаментальных и практических знаний по стратегическому управлению. В современных условиях возрастает роль людей в сохранении, укреплении собственного здоровья, а также необходимость введения ответственности за него. Новые подходы к управлению здравоохранением также требуют учета проблем, угрожающих здоровью в индустриальном обществе, развития межсекторального сотрудничества. В результате происходит рассредоточение управления и переход от модели централизованного государственного управления к моделям сотрудничества, при которой управление является продуктом совместной деятельности широкого круга субъектов, действующих на уровне государства (парламенты, министерства, ведомства, государственные и коммунальные органы и учреждения), общества (предприятия, профсоюзы и другие общественные организации, в том числе врачей, страховые компании, благотворительные фонды, средства массовой информации, отдельные граждане) и на международном уровне (Организация Объединенных Наций, Европейский Союз, Всемирная Организация Здравоохранения, Союз Независимых государств и т.д.).

Таким образом, государство и общество совместно осуществляют функции управления в этой сфере, но в то же время некоторые авторы различают две формы такого взаимодействия: 1) управление системой здравоохранения и ее укрепление, которое получило название «управление здравоохранением»; 2) сотрудничество сектора здравоохранения и других

государственных и частных секторов на основе общих интересов, называют «стратегическим управлением в интересах здоровья».

Поскольку здоровье стало одним из важнейших макроэкономических и политических факторов во всех сферах общества, различные органы государственного управления, общественные организации, предприниматели и отдельные граждане все активнее привлекаются к стратегическому управлению сферой здравоохранения.

Здоровье считается правом человека, неременной составляющей благополучия, глобальным общественным благом и вопросам социальной справедливости и равенства, одним из основных факторов экономического развития. Оно все больше признается ресурсом и сферой ответственности других систем, таких как экономика, охрана окружающей среды, образование, транспорт, продовольственная система.

Основным объектом управления сферой здравоохранения является состояние населения, прежде всего его численность, трудоспособность, возрастной и половой состав, показатели рождаемости и смертности.

Медицинскую практику на территории республики в 2019 году осуществляли 378 субъектов хозяйствования негосударственной формы собственности (77 юридических лиц и 301 ФЛП), что на 20,4% больше, чем в 2018 году. Стационарную медицинскую помощь населению оказывают в 56 государственных учреждений здравоохранения (без учета санаториев и дома ребенка) с общим коечным фондом 11410 коек, что составляет 78,5 коек на 10 тыс. населения [2]. Работает 4,2 тыс. врачей и 10,2 тыс средних медицинских работников [3].

Основным проблемным вопросом для здравоохранения является отток кадров, причина которого – дефицитная несоразмерность оплаты труда к рабочей нагрузке и установившимся в современном обществе базовым материальным потребностям, а также в целом несовершенная система оплаты труда.

В связи с этим обеспеченность средним медицинским персоналом составит 69,8 на 10 тыс. населения, что на 4,0 % меньше, чем в 2017 году. В то же время обеспеченность врачами всех специальностей ожидается на уровне 28,3 на 10 тыс. населения, что на 0,4 % больше, чем в 2017 году.

Недостаточность научного обоснования организационных мероприятий, направленность на экстенсивный путь развития, диспропорции в развитии первичной и специализированной амбулаторно-поликлинической и стационарной медицинской помощи, недостаточное финансирование, которое осуществлялось по остаточному принципу, неудовлетворительное материально-техническое обеспечение медицинских учреждений, особенно современной лечебно-диагностической аппаратурой, низкий уровень и несовершенная система оплаты труда медицинских работников, фактически не учитывает качество и конечный результат работы, обусловили наличие серьезных недостатков функционирования отечественного здравоохранения.

Список использованных источников:

1. Всемирная организация здоровья. – Режим доступа <https://www.who.int/ru>.

2. [Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 27 декабря 2019 года № 8 44/19 «Программа социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2020 год»](#). – Режим доступа <https://sovminlnr.ru/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/> <https://sovminlnr.ru/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/20622>.

3. Закон [Луганской Народной Республики](#) от 5 марта 2019 года № 36-III «О Программе социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2019 год». – Режим доступа <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/8198/>.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

*Силкина Н.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

На современном этапе функционирования политического обустройства Донецкой Народной Республики (далее ДНР) можно выделить то, что непосредственно демократическое и правовое управление не справляется с последствиями неизбежных социальных напряжений при недостаточно развитой системе местного самоуправления. В связи с этим, продолжающиеся изменения в области республиканского строительства власти, которые направлены на изменение пассивности низовых уровней, должны добиться баланса системы социального управления.

Непрерывное слияние республиканского и общественного направления власти необходимо, прежде всего, именно в практическом плане, так как интеграция этих двух сфер позволит решить актуальные для ДНР территориальные и общенациональные вопросы в условиях улучшения ее общественного обустройства.

Именно поэтому местное самоуправление, как многообразный и хрупкий инструмент, обеспечивает взаимовыгодное сотрудничество территориальных органов власти по принципу аранжировки разных, в частности противоположных, групп интересов.

Основные особенности социальной политики городов ДНР на сегодняшний день определены следующими обстоятельствами:

- стремительное изменение характера при сокращении финансовых инвестиций от республики;

- прерывистость экономического развития и его перспектив в различных городах ДНР;

- низким уровнем благосостояния населения;

- влияние глобализация и информатизация на рыночные преобразования, превращающие города в самостоятельные единицы хозяйства.

Самоуправление – это определенный метод общественного управления едиными процессами конкретной общности (развития) населения, который базируется на их коллективной деятельности согласно принятию решений, а также их реализации.

Самоуправлению свойственны соответствующие особенности:

- наличие общественного управления;

- свойство, в результате которого, компенсируется влияние внешнего воздействия, сохранением внутренней стабильности на определённом, относительно постоянном уровне;

- процесс упорядочения отдельных элементов одного уровня в системе за счёт внутренних факторов;

- осуществление правления напрямую объединенными субъектами либо посредством основанными ими органами;

- общее функционирование согласно осуществлению установленных задач.

В ДНР местное самоуправление считается и гарантируется в конституциональной степени. Исследование конституциональных общепризнанных мерок дает возможность сделать вывод, что местное самоуправление следует анализировать, как:

- один из базовых основ конституционального порядка;

- одну из конфигураций народовластия;

- форму привлечения людей к решению задач местного значения;

- разновидность социального управления.

Юридическое установление местного самоуправления состоит в определенных нормативно-правовых документах и актах. Необходимо

выделить, что в Конституции ДНР отсутствует установление определения понятия местного самоуправления. В соответствии со ст. 8 Конституции ДНР признается и обеспечивается местное самоуправление в пределах собственных возможностей, без посторонней помощи. Аппараты местного самоуправления никаким образом не вступают в компетенцию организаций общегосударственной власти. Вследствие чего, формируется видимость допустимости обширной интерпретации этого определения. Значение данной заметки не в том, что местное самоуправление не вступает в концепцию общегосударственной власти и изолировано от нее. Данное обозначение дается только с той целью, что для муниципальной власти установлена собственная область работы, собственные полномочия и конкретные функции в республике.

Определение местного самоуправления зафиксировано в ст. 2 Закона ДНР «О местных выборах ДНР». Местное самоуправление в ДНР - гарантированное государством право и реальная способность территориальной общины – жителей села или добровольного объединения в сельскую общину жителей нескольких сел, поселка, города, района – самостоятельно или под ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления решать вопросы местного значения в пределах Конституции и законов Донецкой Народной Республики [1].

Особая значимость с целью уяснения сути местного самоуправления имеет Европейская рукопись местного самоуправления. В согласовании, с которой в ст. 3 местное самоуправление понимается как право, и реальная способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, под свою ответственность и в интересах местного населения [2].

На данный момент ДНР стремится построить концепцию управления, содержащую как государственное управление, так и местное самоуправление. Таким образом, в первую очередь следует предоставить гражданам республики руководство страной, используя органы местного самоуправления. Жителям необходимо без посторонней помощи осуществлять решения о собственной

жизни в каждом населенном пункте. Не используя местное самоуправление достичь поставленных результатов не представляется возможным, так как местные задачи необходимо решать на местном уровне, а не перекладывая ответственность на вышестоящие органы.

Данные выводы относятся к уплате налогов, распределению различных ресурсов, кадровых вопросов и т. д. Так как экономика всей республики заключается из территориальных единиц, включая непосредственно органы местного самоуправления, которые на 90% задают темп и тон развития региона.

Но во взаимосвязи с длительными боевыми действиями на территории ДНР, не представляется возможным окончить процедуру государственного строительства, а точнее непосредственно осуществить выборы в органы местного самоуправления. Учитывая это, руководством республики было установлено провести «праймериз». Праймериз – это процедура предварительных местных выборов, которые проводятся с целью определения наиболее сильных кандидатов в депутаты местных советов и глав администрации. Праймериз дает возможность всем активным гражданам участвовать в политической жизни общества и формировать управленческий кадровый резерв [3].

В целом, государственная политика ДНР ориентирована на формирование и развитие местного самоуправления. Главной целью которой считается улучшение эффективности функционирования органом местного самоуправления, что является важным обстоятельством развития демократического, социально-экономического развитого государства.

Список использованных источников:

- 1) <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-dnr-o-mestnyh-vyborah/>
- 2) <https://www.coe.int/ru/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007a105>

3) <https://dan-news.info/politics/prajmeriz-v-dnr-pozvolil-perejti-k-formirovaniyu-grazhdanskogo-obshhestva-v-donbasse-eksperty.html>

МОТИВАЦИЯ – КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Симонова Л.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
г. Луганск, ЛНР*

Одним из важнейших приоритетов государственной политики является повышение эффективности государственной службы в целом и эффективности государственных служащих в частности.

В современных условиях эффективное функционирование государственного аппарата невозможно без активного участия государственных служащих в достижении их целей и задач.

Важнейшим направлением повышения эффективности работы государственных служащих является разработка комплекса по улучшению работы государственных гражданских служащих [6, с.25].

Эффективность государственных служащих во многом зависит от их заинтересованности в исполнении должностных обязанностей высокого уровня.

Одним из методов повышения эффективности государственной гражданской службы может быть грамотно разработанная система мотивации [3, с.12].

«Мотивация – это внутренний процесс осознанного и независимого выбора человеком конкретной модели поведения, определяемый комплексным

воздействием внешних (стимулирующих) и внутренних (стимулирующих) факторов для удовлетворения их потребностей» [1, с.35]

Мы согласны с мнением К.В. Синкевича, который интерпретирует мотивацию как направленный процесс поощрения себя и других к работе в рамках достижения сформированных личных целей или задач конкретной команды.

Общие теоретические вопросы мотивации рассматриваются в работах Кийко Ж.Н., Кожаева Ю.П., Дружинина А.И., Короля С.П., Михайлова О.В. и Акопян Г.А.

Влияние мотивации на деятельность государственных служащих изучалось в работах Мирзаева И.К., Кичеджи В.Н., Смолькова Д.П.

Анализ работы государственных служащих представлен в работах таких зарубежных исследователей, как: Р.Каплана, Д.Нортон, Х.Рамперсада, К.Номдена, А. Матея, Г.Камелии, Ю.А.Вулек, L.Moore, Р. А.-М. Гросмера, С. М. Берда, Г. Букерта, Дж. Халлигана, Г. Кларка, Г. Коутса, а также российские ученые, такие как А. К. Ключков, Е.Ф. Зорина, Н. В. Колосовская, Е. Р. Исламгалиев, В.С. Половинк.

О.Н. Парфенова, дает определение мотивации как «желание работника удовлетворять потребности (получать определенные выгоды) посредством работы» и мы разделяем её мнение.

Мы согласны с мнением М.Н. Юдиной, которая интерпретирует мотивацию как внутреннее состояние человека, которое связано с его потребностями, активизирует, стимулирует и направляет его действия для достижения цели.

Основополагающим понятием в характеристике мотивации является определение мотива.

Под мотивом понимается внутреннее убеждение человека в конкретном действии, направленном на удовлетворение конкретных потребностей работника [3, с.28].

Мы также определили, что мотивация государственных служащих является сложной и сложной системой, которая еще не была описана с четким определением этой концепции.

Однако на основе нормативно-правовой базы можно сделать вывод, что существующая система мотивации состоит из следующих основных методов, которые непосредственно влияют на мотивацию государственных служащих:

- кадровый резерв,
- профессиональная подготовка и переподготовка,
- аттестация [4, с.16].

Мы считаем, что в отношении государственных органов под кадровым резервом понимается группа перспективных работников, специально сформированная на основе индивидуального отбора и всесторонней оценки, обладающая необходимыми профессиональными, деловыми, личными, моральными и этическими качествами, которые положительно зарекомендовали себя в должностях, которые были подготовлены и предназначены для заполнения определенных должностей государственной службы.

Смысл работы с кадровым резервом заключается в том, что движение персонала в компании не должно быть хаотичным, напротив, оно должно быть максимально предсказуемым, планируемым, а также вписываться в общую концепцию прогрессивного развития организационной структуры. структура. структура. структура компании и укрепление ее кадрового потенциала [5, с.35].

Целью аттестации является содействие формированию государственных служащих с целью повышения профессионального уровня государственных служащих, решения вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение государственных должностей при одновременном сокращении государственных должностей на государственной службе, государственный орган, а также вопросы, связанные с изменением условий оплаты труда государственных служащих.

Аттестация – это запланированный процесс проверки квалификации работника с целью определения уровня его профессиональной подготовки и пригодности для сменной должности [2, с.26].

По словам А.Ф. Ноздрачевой, «аттестация в системе государственной службы – это государственная проверка квалификации бизнеса работника с целью определения уровня его профессиональной подготовки и пригодности государственного служащего для замещающей государственной службы, а также для определения вопрос присвоения квалификационной категории государственному служащему (звание класса, дипломатический ранг), в том числе следующее».

Для того, чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, необходима мотивация, которая оптимизирует деятельность государственных служащих.

Список использованных источников:

1. Аслаханова С. А., Ялмаев Р. А., Эскиев М. А. Управление мотивацией деятельности государственных служащих // Молодой ученый. – 2015. – №21.– С. 343-345.
2. Гаранина В.Е. Теории мотивации в современном управлении. /В.Е.Гаранина.//Управление персоналом. – 2013. - №9. – С. 11 – 17.
3. Захаров Н. Л. Система регуляторов социального действия государственных служащих (теоретико-социологический анализ). - М.: РАГС, 2002. - 290 с.
4. Ковалева М. А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих // Ученые записки. - 2005. - № 2. - с. 65-75
5. Оболонский А. В., Барабашев А. Г. Государственная служба (комплексный подход. - М.: Дело, 2000. - с.302
6. Шитова И. А. Цели и задачи оценки эффективности деятельности государственных служащих // Социология и общество: глобальные вызовы и

региональное развитие. IV Очередной Всероссийский социологический конгресс. 23–25 октября 2012 г. Уфа.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКОМ ТРУДА

*Смирнова А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

По мере нарастания социальной интеграции возникают особые условия и требования к эффективности социального партнёрства, как системы социально-трудовых отношений, выстраивающийся на защите интересов всех сторон взаимодействия с целью достижения компромисса или консенсуса при возникновении социально-значимых проблем. Экономической предпосылкой усиления интеграции социума, а значит и социального партнёрства, является социальная функция государства как института власти. Она заключается в перераспределении посредством системы налогообложения общественного продукта в масштабные социальные программы обеспечения занятости, социальной защиты населения, а также и в программы сферы образования.

Изучением связи системы образования и социального партнёрства ранее уже занимались учёные А.М. Осипова и П. Карстанье. Ими были выделены несколько параметров, которые оказывают прямое воздействие на устойчивость и эффективность социального партнёрства:

1. Разнообразие и дифференциация образовательных учреждений. Данный параметр позволяет создать условия для полноценного наполнения рынка труда.

2. Свобода выбора участников системы социального партнёрства. Она зависит напрямую от предыдущего параметра, а также определяет совокупный объём потенциальных работодателей и работников на рынке труда.

3. Способность образовательных учреждений к выработке собственной политики. Она должна быть развита до такой степени, чтобы они могли опираться на гражданские организации и использовать максимально возможности партнёрства.

4. Наличие обратной связи между образовательными учреждениями и местами трудоустройства выпускников. Это необходимо для оценки качества реализации образовательных программ и сформированных компетенций у специалистов.

Можно заключить, что социальное партнёрство в системе образования следует рассматривать в качестве механизма открытого взаимодействия между образовательными учреждениями и субъектами социально-трудовых отношений, направленного на достижение общих целей и ожидаемых эффектов от партнёрства для всех сторон.

Содержанием (предметом) социального партнёрства в сфере образования выступает его качество. Критерии для определения качества образования, в свою очередь, вырабатываются совместно субъектами взаимодействия. Компонентами содержания партнёрства субъектов взаимодействия в данном случае могут быть: формирование образовательного заказа, предоставление доступности студентам разных современных производственных и технических устройств и технологии, обмен данными и информацией, дифференциация обучающихся при учебном процессе, учёт требований рыночных структур.

От вида деятельности субъектов социального партнёрства зависит то, каким образом оно будет дифференцировано в системе образования: партнёрство на уровне органов власти, которые осуществляют управление в сферах образования и занятости или партнёрство уровня организаций.

Первый тип партнёрства в профессиональном образовании на уровне органов власти реализуется с целью осуществления государственной

образовательной политики и обеспечения занятости жителей в соответствии с намеченными направлениями экономического и социального развития государства. И тогда главной задачей субъектов социального партнёрства на данном уровне становится – согласование структуры и объёмов подготовки квалифицированных кадров с учётом потребностей рынка труда и экономики страны. Для этого субъекты партнёрства выполняют:

- формирование нормативно-правовой базы в сфере образования и труда;
- мониторинг состояний рынка труда и сферы образования;
- прогноз потребности в тех или иных профессиональных кадрах;
- развитие и совершенствование государственной политики и программ в сферах образования и занятости населения.

Второй тип партнёрства в профессиональном образовании на уровне организаций направлен на обеспечение доступа населения к качественному образованию, обновление и поддержание в надлежащем виде содержательного наполнения инструментария обучения и удовлетворения потребностей работодателей в получении качественных кадров. Всё это становится возможным за счёт тесного сотрудничества образовательных учреждений и работодателей, научно-педагогических работников и обучающихся.

В общем виде всю структуру социального партнёрства субъектов сферы образования и рынка труда можно представить в виде следующей схемы (см. рис. 1.1.):

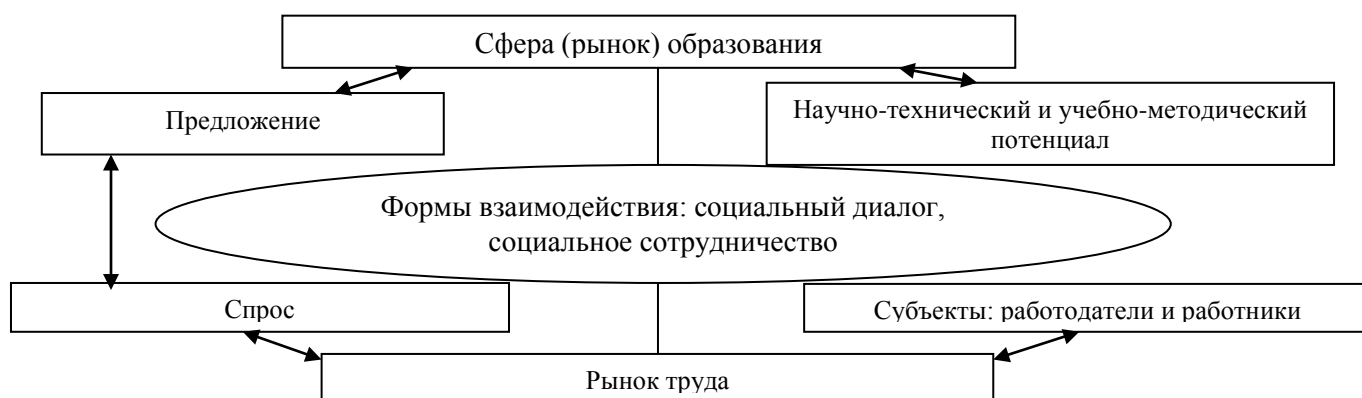


Рис. 1.1. Структура социального партнёрства сферы образования и рынка труда

Государство заинтересовано в гарантированном формировании и выполнении заказа на подготовку квалифицированных кадров, бизнес-общество – в притоке высокообразованных и компетентных специалистов и уменьшении текучести кадров в организации, образовательные учреждения – в увеличении спроса на образовательные услуги, и, конечно, студенты – в социальных гарантиях и конкурентоспособном образовании, которое позволило бы им получать преимущество на рынке труда. Интересы каждой из сторон представляют собой одновременно и желаемые цели, и стимул к формированию партнёрских отношений сферы образования и рынка труда.

Список использованных источников:

1. Бабич, Е.О. Социальное партнёрство как основа непрерывного образования за рубежом [Текст] / Е.О. Бабич // Международный научно-исследовательский журнал, 2015 . – №6 . – С. 6-9.

2. Комолова, В.А. Взаимодействие с социальными партнёрами как одно из условий успешного развития образовательного учреждения [Текст] / В.А. Комолова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – М.: ООО «Инновации и эксперимент в образовании», 2012. – №6. – С. 13-17.

3. Осипов, А.М. О социальном партнёрстве в сфере образования [Текст] / А.М. Осипов, П. Карстанье, В.В. Тумалёв, В.Г. Зарубин // Социологические исследования, 2008. – №11. – С. 108-115.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

*Сокульская А.В.,
магистрант,*

Институт экономики и бизнеса,

*ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»,
г. Луганск, Луганская Народная Республика*

Развитие регионов Луганской Народной Республики в условиях трансформации требует соблюдения системы определенных приоритетов всеми органами управления, действующих на территории, а также предприятиями, организациями и населением.

Стратегия развития регионов не может быть сформирована в виде обычной системы пожеланий несогласованных между собой целей разного уровня и «стандартного» перечня путей их достижения. Она должна состоять из долгосрочных задач развития, построенных с учетом имеющихся ресурсов, включать действенный механизм реализации определенных задач, а также содержать показатели, отражающие ожидаемые результаты. Только такая стратегия может служить основой разработки целого комплекса документов, включая планы министерств и ведомств, целевые комплексные программы, перспективные и текущие планы социально-экономического развития.

Стратегия социально-экономического развития региона должна базироваться на теории программно-целевого управления и ориентирована на определение стратегических (глобальных) и тактических (локальных) целей, а также путей их достижения. Именно использование программно-целевого метода в процессе реализации стратегии создает существенные предпосылки для достижения стратегических целей, сочетания интересов предприятий, организаций, органов власти и населения при решении проблем социально-экономического развития территорий [1, с. 8].

Анализ отечественного и зарубежного опыта показывает, что стратегическое управление социально-экономическим развитием региона можно рассматривать как управленческую деятельность, ориентированную на решение поставленных стратегических целей в условиях нестабильной среды [2, с. 52]. Стратегия может трансформироваться в связи с корректировкой ранее

определенных или установлением новых целей, изменением условий внешней среды. Также, сам поиск путей успешной реализации стратегии на практике является непрерывным процессом.

Разработка и реализация стратегии развития региона должна осуществляться на нескольких уровнях: общегосударственный – предполагает достижение необходимой степени специализации, межрегиональный – ориентирован на решение общих проблем смежных территорий, региональный – нацелен на обеспечение устойчивого развития конкретного региона.

Вместе с тем, стратегия представляет собой единство теоретического анализа и практического видения перспектив. В связи с изменениями внешних и внутренних условий она не может быть завершенной, в течение всего времени реализации стратегии уточняется, подвергается корректировке. Общепринятых методов разработки решения всего многообразия региональных стратегических документов не существует, несмотря на проработанность этого вопрос в теории и значительный практический опыт.

Стандартная последовательность этапов формирования стратегии сводится к схеме, предусматривающей: определение целей, которые выражаются в характеристиках региона, ожидаемых на будущее; всестороннее оценивание модельного региона, соответствующий определенному набору показателей; проектирования определенного состояния на реальную среду; оценка предпосылок создание которых и мероприятий выполнение которых способно привести к желаемому результату [3, с. 47]. Итак, разработка стратегии – это проектирование постепенного приближения к желаемому будущему.

Отправными точками при разработке стратегии являются: общее видение перспективы; формулирование назначения и целей развития региона в будущем; условный перенос в то состояние региона, которое отвечает указанным характеристикам. Разработка стратегии должна последовательно приближать к ответу на вопрос «что именно может принести успех региона в будущем?». Установление назначения региона является «амбициозным

заявлением о намерениях», дополнительным стимулом достижения поставленных целей. Назначение региона является основой определения двух ключевых позиций: в каком направлении он будет развиваться и какие задачи необходимо решать, постоянно учитывая в контексте макросреды. Такое распределение следует признать в определенной степени условным, поскольку назначение представляет собой вектор, направленный в сторону видения, то есть достижения определенного состояния, которое ассоциируется с выполнением задач.

Стратегия развития необходима региону не менее чем предприятию или государству. Именно стратегия позволяет ответить на основные вопросы, которые определяют организацию деятельности: «что, зачем и каким образом делать?». Сформировать стратегию развития региона, значит ответить на вопрос о его будущем месте в экономике страны, определить цель деятельности и обосновать действия, которые направят развитие. Кроме того, стратегическое управление четко ориентировано на обеспечение наиболее эффективного использования имеющихся ресурсов.

Стратегия регионального развития должна своей обоснованной позицией координировать управленческую деятельность региональных органов власти, предприятий и организаций. Без такой координации достижения успеха невозможно. Целесообразно разработку стратегии развития региона осуществлять в четыре этапа.

Первый этап – подготовительный. Он предусматривает формирование рабочей группы инициатора разработки стратегии (как правило администрации), создание консультативных органов и тематических групп.

Второй этап заключается в формировании тематическими группами закрепленных за ними разделов стратегии. Каждая рабочая группа готовит собственный вариант проекта и передает его на рассмотрение экспертного совета. После получения замечаний материалы дорабатываются рабочей группой, формируется целостный согласован проект стратегии развития региона.

На третьем этапе проводится коллективное обсуждение документа в тематических группах, собираются дополнительные замечания и предложения, которые учитываются при подготовке конечного варианта. Именно он представляется на утверждение органа, который инициировал подготовку стратегии или уполномоченный ее одобрить.

Практика показывает, что реализация даже самой продуманной и детализированной стратегии, как правило, требует привлечения дополнительных ресурсов, для современной Луганской Народной Республики чрезвычайно сложно. Поэтому стимулирование экономического развития одновременно с сохранением уровня жизни населения потребует в течение определенного периода государственной поддержки, что при должной управленческой дисциплине и ответственности региональной власти может быть обоснованным и допустимым.

Механизм планирования и программирования в виде целевых программ развития регионов нужно развивать и совершенствовать, сохраняя полученные достижения. Комплексные программы социально-экономического развития составляют основу стратегического управления регионом и обеспечивают максимально эффективное взаимодействие всех участников и разумную концентрацию имеющихся ресурсов при решении региональных и общегосударственных задач.

Список использованных источников:

1. Розанова Л.И. Методологические основы анализа регионального развития / Л.И. Розанова // Теоретическая и прикладная экономика. – 2014. – № 4. – С. 1- 38.
2. Копылова Ю.В. Систематизация инструментов стратегического планирования социально-экономического развития региона / Ю.В. Копылова // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 5. – С. 50-56.

3. Потапов Л.В. Методология и организация системы стратегического планирования социально-экономического развития региона / Л.В. Потапов // Регионалистика. – 2018. – Т. 5. – № 3. – С. 45-58.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА: СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ, ЕЁ МЕСТО И РОЛЬ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Степанцова Э.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Одним из главных институтов государства является государственная служба. Знание её различных аспектов построения и функционирования необходимо нам для повышения эффективности работы. Темой исследования данной работы является рассмотрение государственной службы как деятельности, её место в системе государственного управления. Теоретическую значимость составляет раскрытие основополагающих теоретических концепций, основных принципов и современных методов управления государственной власти. Практическую – анализ деятельности государственных служащих Российской Федерации, организация социально-экономической системы, а также выявление основных проблем функционирования и развития государственной службы.

Существует много определений государственной службы. Так, по мнению Н.М. Казанцева, государственная служба – важнейшая составная часть публичного права, выражающего право народа как суверена демократического государства на профессиональное ведение его государственных дел, как общего дела всего народа.

Некоторые исследователи государственной службы (Ю.Н. Старилов, К.С. Бельский) обосновывают существование права государственной службы, как самостоятельной отрасли публичного права. Такой подход заслуживает самого серьезного внимания. По их мнению, пока существует лишь отрасль законодательства, регулирующая служебную деятельность отдельных категорий лиц и еще находящаяся под сильным влиянием трудового права. Кодификация права государственной службы невозможна без проведения фундаментальных исследований в этой области.

Государственная служба, как социальная и государственно-правовая категория, представляет собой сложное общественное явление. Ее необходимо рассматривать как организационный и правовой институт.

Главной целью государственной службы является практическое осуществление функций государства, решение его задач, обеспечение благосостояния общества, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, закрепленных в нормативной правовой базе.

Смысл наличия государственных служащих в Российской Федерации – в доведении воли господствующего класса до рядовых исполнителей этой воли, т.е. до граждан, организаций и юридических лиц. Народ судит обычно не по заявлениям и декларациям верхов, до которых ему практически не добраться, а по результатам контакта с непосредственным, нижним во всей государственной иерархии чиновником, на уровне местного управления.

Эффективность деятельности государственной службы во многом зависит от качественной кадровой состава, его способностью к решению сложных задач в динамично развивающихся условиях реформации системы государственного управления. Труд госслужащих – интеллектуальный, ответственный, психологически насыщенный. Он связан главным образом с воздействием на сознание общества, с осмыслением сложнейших социальных ситуаций.

Эффективность работы государственного аппарата заключается в прогрессивном движении всего общества. Федеральный закон № 119-ФЗ

1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» содержал специальную главу V «Обеспечение эффективности государственной службы», которая содержала предписания об организации органов управления государственной службой. Они связаны с отдельными проявлениями статуса государственного гражданского служащего, в основном с уровнем его стимулирования.

Оценка деятельности госслужащих – это процесс определения эффективности их деятельности в ходе реализации целей и задач органа государственной власти в соответствии с их компетенцией, позволяющий получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений. Главным способом контроля законности деятельности государственного служащего является контроль вышестоящего должностного лица. Потому что, если само вышестоящее в иерархии должностей лицо не будет выполнять своей контрольной функции, никакие правила не могут быть выполнены, за этим следуют анархия и беспорядок.

Построение системы оценки позволяет управлять контрольно–надзорной деятельностью за счет выявления результатов государственного контроля (надзора), достигнутых каждым отдельным гражданским служащим, а также структурными подразделениями органа государственного контроля (надзора) (далее – структурные подразделения) и органом государственного контроля (надзора) в целом, основываясь на установленных целях, задачах и полномочиях гражданских служащих, структурных подразделений, органа государственного контроля (надзора) (далее – цели и задачи). Исходя из целей и задач конкретных гражданских служащих, обусловленных их должностными обязанностями, определяются показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих (далее – показатели).

Методологический подход к определению фактических (достигнутых) значений показателей оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности руководителей и гражданских

служащих, непосредственно реализующих контрольно-надзорные функции, является единым.

Фактические (достигнутые) значения показателей сравниваются с следующими значениями показателей:

- целевые (нормативные) значения показателей, установленные в нормативных правовых актах;
- предельные значения, характеризующиеся достижением максимально (минимально) возможного состояния;
- средние значения показателей в целом по органу государственного контроля (надзора), территориальному органу или структурному подразделению для оценки соответственно руководителей и гражданских служащих, непосредственно реализующих контрольно-надзорные функции;
- значения за предшествующий период.

Количество баллов присваивается в зависимости от отклонения фактического (достигнутого) значения показателя от целевого (нормативного) значения показателя и его среднего значения в целом по органу государственного контроля (структурному подразделению).

В рамках повышения эффективности деятельности госслужащих основными целями стали повышение мотивации сотрудников в полной мере качественно выполнять возложенные на них обязанности.

В целом мотивация государственных служащих в РФ осуществляется в двух направлениях: материальное и нематериальное стимулирование.

Если сотрудник показывает выдающиеся результаты работы, он может быть представлен к системе нематериального стимулирования. Она выражается в: объявлении благодарности, вручении почетной грамоты и памятного подарка; награде знаком отличия, орденом или медалью.

Материальное стимулирование в организации осуществляется за счет определенной системы оплаты труда. Сюда входит: денежное содержание государственного служащего, на сегодняшний день, месячный оклад, в соответствии с замещаемой им должностью, а также различные надбавки за

классный чин, выслугу лет, условия работы и иных дополнительных выплат. Денежное содержание сотрудника включает дополнительные выплаты. К ним относят ежемесячную надбавку за выслугу лет, которая начисляется в процентах от должностного оклада, а также ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере до 200 процентов от должностного оклада. Здесь учитывается работа государственных служащих в сельской местности. Надбавки в виде процента от должностного оклада выплачиваются сотрудникам, которые производят работу с документами или сведениями, имеющими государственную тайну.

Таким образом, институт государственной службы является «живым организмом», все его части взаимосвязаны и взаимодействуют между собой. Для полноценного функционирования государственных служащих необходима нормативно-правовая база, закрепляющая эффективные механизмы обеспечения единства работы.

Общество заинтересовано в том, чтобы институт государственной службы работал эффективно. Значит, необходимо постоянно стимулировать повышение знаний государственных служащих, накопление опыта, проявление инициативы, добросовестное выполнение ими обязанностей. Системное развитие государственной службы в свою очередь позволит качественно осуществлять функции государства, улучшить ведение государственных дел, обеспечит повышение благосостояния общества и удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, закрепленных в нормативной правовой базе страны.

Список использованных источников:

1. Брыкова С.С. Проблема оценки эффективности деятельности государственных служащих в России // Молодой ученый. – 2018. – №25. – С. 58-60.
2. Забузов О.Н. Этика государственной и муниципальной службы: теория и кейсы: учебное пособие / Забузов О.Н. - Москва: КноРус, 2018. - 305 с.

3. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2>.

4. Федеральный закон № 119-ФЗ 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» // Российская газета. 1995. – № 243. – Ст. 19.

МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Тернавская Н.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Василенко Д.В.,
к.э.н.,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Условно все существующие меры государственной поддержки среднего и малого предпринимательства могут быть разделены на четыре вида (группы).

1. Меры нормативно-правовой поддержки предпринимательства, которые представляет собой определенный массив законодательных и нормативных документов с его внутренним взаимодействием, призванный усилить роль предпринимательской деятельности в экономическом и социальном развитии отдельного территориального сообщества, в том числе за счет активизации инновационной и инвестиционной деятельности.

Основной целью нормативно-правовой поддержки предпринимательских структур является создание четких (понятных), прозрачных и обоснованных правил по организации, ведению и завершению предпринимательской

деятельности, а также формирование внешних условий для развития предпринимательского климата на конкретной территории за счет применения по отношению к ним адресной поддержки.

Меры нормативно-правовой поддержки предпринимательских структур на местном уровне должны предполагать:

упрощение регистрации субъектов предпринимательской деятельности и упрощение процедуры прекращения их деятельности;

формирование местной нормативно-правовой базы, регулирующей лицензирование предпринимательской деятельности и сертификации производимой продукции;

разработку нормативных документов, регулирующих финансовую, имущественную, инфраструктурную и другие виды поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства в городе;

разработку и применение на практике экономического и социального паспорта территориального образования;

обеспечение эффективного функционирования налогообложения, формирование действенной финансовой и бухгалтерской отчетности субъектов среднего и малого предпринимательства, разработка порядка введения налоговых каникул и других финансовых льгот для субъектов предпринимательства;

разработку нормативно-правовой базы, направленной на имущественную поддержку субъектов предпринимательской деятельности на местном уровне;

разработку нормативно-правовой базы, направленной на инфраструктурную поддержку субъектов предпринимательской деятельности на местном уровне;

мониторинг исполнения нормативно-правовых процедур регулирования предпринимательской деятельности и внесение поправок и предложений в действующую нормативно-правовую базу поддержки предпринимательства;

обеспечение выполнения действующих нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы поддержки субъектов предпринимательской

деятельности, и достижения целей государственной и местной политики в сфере среднего и малого бизнеса;

обеспечение координационной деятельности по выполнению комплекса задач в области поддержки субъектов предпринимательской деятельности с участием государственных, коммерческих и некоммерческих организаций;

разработку местных программ поддержки и развития среднего и малого предпринимательства.

2. Меры финансовой поддержки субъектов предпринимательской деятельности предполагают взаимодействие органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, финансовых структур (коммерческих банков, страховых и инвестиционных компаний или фондов) с субъектами среднего и малого предпринимательства, обеспечивающее создание и внедрение эффективной системы финансирования, призванной содействовать привлечению инвестиций в сферу предпринимательства.

Основной целью финансовой поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства является организующее воздействие на них органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления с привлечением финансовых средств посредством адресного их использования (на конкурсной основе) в рамках реализации городских программ поддержки и развития предпринимательства.

Меры финансовой поддержки предпринимательских структур должны предполагать:

выделение субсидий для организации и создания новых предприятий, техническое перевооружение действующих предприятий, компенсации доли текущих затрат на коммунальные услуги;

организацию и создание специализированных инвестиционных институтов (финансовых компаний, страховых фондов, кредитных организаций, венчурных компаний и т.д.);

использование фиксированных низких кредитных ставок на длительные сроки (от 10 и более лет) для финансирования наиболее важных видов экономической деятельности;

применение различных видов гарантий (для страхования кредитных рисков) и обеспечение кредитов (посредством залога) для субъектов среднего и малого предпринимательства;

применение государственных и местных гарантий, страхования и компенсации долевого участия для поощрения частных кредитов и инвестиций в предпринимательскую деятельность;

использование мер, направленных на освобождение субъектов среднего и малого предпринимательства от отдельных видов налогов на период их становления (от 2 до 5 лет);

уменьшение размеров налоговых отчислений для отдельных субъектов предпринимательской деятельности;

применение на практике грантовой поддержки, развитие системы микрокредитования;

формирование фондов поддержки среднего и малого предпринимательства на местном уровне;

применение на практике городских заказов (по аналогии с государственными заказами) по закупке наиболее значимых для территориального сообщества социальных товаров и услуг;

использование смешанного финансирования для развития предпринимательских структур (бюджетных средств, собственных средств субъектов среднего и малого предпринимательства, заемных средств финансовых организаций);

внедрение в практику передачу в концессию отдельных объектов (природных, имущественных) производственной деятельности;

поиск различных форм финансовой поддержки, обеспечивающих возмещение и стимулирование отдельных операций и др.

3. Меры имущественной поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства представляет собой взаимодействие органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления и субъектов предпринимательства, предполагающее передачу во владение или пользование имущества государственной или коммунальной формы собственности (зданий, строений, сооружений, нежилых помещений, оборудования, машин, механизмов, транспортных средств, инвентаря, земельных участков и т.п.) на безвозмездной основе, на льготных условиях, на возмездной основе.

При этом основной целью имущественной поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства является оказание действенной помощи их становлению и развитию за счет сокращения материальных издержек.

Меры имущественной поддержки субъектов предпринимательства должны предполагать:

осуществление передачи на безвозмездной основе зданий и сооружений, находящихся в государственной или коммунальной собственности, с предоставлением права последующего выкупа и приватизации после истечения срока безвозмездного пользования;

передачу в лизинг производственного оборудования простаивающих предприятий и предоставления возможности внесения его как части в уставной капитал или передачи его в оперативное управление, что позволит повысить залоговую способность и устойчивость субъектов среднего и малого предпринимательства;

снижение ставок арендной платы за пользование капитальными строениями, их частями (государственной или коммунальной собственности) с применением понижающих коэффициентов;

продажу находящихся в государственной или коммунальной собственности зданий и сооружений, отдельных их частей субъектам предпринимательской деятельности, занятых производством социально

значимых товаров и услуг на этих объектах продолжительное время (не менее пяти лет) и т.п.

4. Меры инфраструктурной поддержки предпринимательских структур представляет собой взаимодействие отраслей инфраструктуры города (социальной, транспортной, инженерной, информационной, инновационной и др.), направленное на создание благоприятных условий для возникновения, становления, эффективного развития и дальнейшего функционирования субъектов среднего и малого предпринимательства.

Основной целью оказания инфраструктурной поддержки является доступное, своевременное и комплексное обслуживание субъектов предпринимательской деятельности для минимизации их производственных и непроизводственных издержек.

Меры инфраструктурной поддержки субъектов предпринимательской деятельности должны предполагать:

обеспечение нормальных условий жизнедеятельности как для работников субъектов предпринимательства, так и для всего населения города;

наличие развитых транспортных коммуникаций и других транспортных сооружений (вокзалов, станций, терминалов и др.) в городе, содействующих улучшению логистических схем для субъектов малого и среднего предпринимательства;

наличие современного комплекса инженерных объектов, обслуживающих потребности субъектов предпринимательства в водоснабжении, электро-, тепло-, газоснабжении, связи, водоотведении;

информационную поддержку субъектов предпринимательства о возможных льготах и преференциях, правах и ответственности за ведение бизнеса;

наличие современной инновационной структуры, включающей в себя: законодательные акты (в которых определяются условия поддержки создания и деятельности субъектов бизнеса), патентную, справочную, аналитическую и рекламная информацию, технопарки, инновационные центры, центры

поддержки предпринимательства, бизнес-инкубаторы, банки, венчурные фонды и др.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА КАК СТРУКТУРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Трифонов А.С.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д.э.н., доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Строительство новой государственности предопределяет необходимость изменений в существующей экономической системе, а также формирования новых функциональных связей и изменения качества взаимодействия ее элементов. Такой подход способствует появлению в экономике отношений качественно отличающихся от сформировавшихся и непосредственно затрагивающих социальную сферу общества, являющуюся структурным элементом государственной социальной политики.

Социальная сфера как совокупность отраслей, предприятий, организаций, представляет собой систему, охватывающую все пространство жизни человека. Ключевым ее элементом является социально-трудовая сфера определяющая образ и уровень жизни людей, их благосостояние и удовлетворение материальных и духовных человеческих потребностей.

Понятие «социально-трудовая сфера» в структуре государственной социальной политики, определяется как область действия отношений: между

участниками совместного трудового процесса; занятости по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода.

Как отмечают ученые, сущность государственной социальной политики в трудовой сфере состоит в централизованном установлении принципов, правил, норм и гарантий, регулирующих взаимоотношения между работодателем и наемными работниками [1; 2].

С управленческой точки зрения государственная социальная политика призвана обеспечивать целенаправленное регулирование социальных процессов способствующих развитию эффективной системы социально-трудовых отношений.

Основными направлениями регулирования в системе социально-трудовых отношений, реализуемыми в форме законодательных норм, являются: защита трудовых прав наемных работников и гарантии занятости; условия и порядок оплаты труда, а также минимальные социальные гарантии по доходам работающего населения; обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников; социальная защита населения [1-3].

В частности, ученый Н.Е. Колесников определяет социально-трудовые отношения как систему отношений, возникшую между людьми в ходе реализации ими деятельности в производственной, хозяйственно-экономической, политической и иных сферах, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества [3, с. 42].

Современная социально-экономическая система отношений требует особенных подходов и способов регулирования со стороны государства. Так как социально-трудовые отношения занимают важное место при регулировании рынка труда и государственной экономики, следует обратить внимание на способы и формы регулирования данной сферы со стороны государства.

Государственное регулирование сферы социально-трудовых отношений означает постоянный контакт с иными субъектами данных отношений. В ходе естественно-исторического процесса выделилось несколько типов

регулирования социально-трудовой сферы. В первую очередь, можно говорить о либеральном подходе, который в своей основе ставит регулирование отношений на локальном уровне, на основе индивидуальных контактов между работником и работодателем, при этом роль профсоюзов искусственно принижается при помощи государства, которое не дает возможности построить систему социального партнерства. Альтернативой является европейский подход (в котором выделяется еще несколько подходов, например, немецкий и французский), в котором государство идет на уступки профсоюзным организациям, предоставляя им права в сфере регулирований отношений с работодателем и защиту своих интересов в разных сферах. Важно отметить, что профсоюзные объединения всегда действуют на автономной основе и не являются инициативой государства, тем самым обеспечивая невысокий порог вхождения для новых работников и предотвращения диктата государства.

У государства в системе социально-трудовых отношений есть несколько функций. Следует говорить о том, что именно государство, с учетом социально-культурных особенностей и технического уклада определяет рамки отношений в регулируемой сфере. На практике это означает, что именно государство обеспечивает нормативный контроль за деятельностью работодателей и дает рабочим необходимую юридическую основу для осуществления деятельности, а также защиту своих прав. Немаловажной функцией государства является контроль за исполнением нормативно-правовых предписаний. В действительности, это означает создание специальных органов и комиссий, находящихся в государственном ведомстве, которое рассматривают трудовые споры и иные проблемы, связанные с социально-трудовой сферой.

Важно отметить тот факт, что например, в России, к настоящему времени, существует смешанная система регулирования социально-трудовых отношений. Это означает, что к международной практике регулирования вышеуказанной сферы применяется местная специфика.

Государство как фактор регулирования социально-трудовой сферы в своей деятельности придерживается строгих рамок и часто стоит на позиции работодателя. Это можно определить по одному из факторов регулирования социально-трудовых отношений, а именно по динамике напряженности на рынке труда. Важно понимать, что проводимая государством политика определяет развитие различных сфер экономики, в зависимости от законодательной базы и государственно-предпринимательских отношений.

Выводы. Возрастание общественно значимой роли трудового человека в условиях социализации государственной экономической политики, актуализирует процессы исследования закономерностей эффективного развития социально-трудовой сферы.

Формирование и реформирование социально-трудовых отношений в обществе является ключевым аспектом способствующим экономическому укреплению государства, а также нормализации рынка труда.

Требуется разработка концепции, в которой должна быть сформулирована собственная система отношений, обеспечивающая эффективное регулирование и улучшения социально-экономической ситуации.

Как показывает опыт взаимодействия субъектов социально-трудовой сферы, при регулировании социально-трудовых отношений необходимо выделять следующие факторы: в первую очередь, следует говорить о социокультурных традициях государства, которые определяют деловую этику и порядок деловых отношений; во-вторых, важно учитывать технологический уклад экономики, в соответствии с которым государство выстраивает определенную политику; в-третьих, необходимо учитывать факторы, связанные с формированием местных институтов труда и иных нормативно-правовых актов, присущих этой сфере.

Список использованных источников:

1. Экономическая политика: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. Н. Лякин [и др.] ; под редакцией А. Н. Лякина. — Москва : Издательство Юрайт, 2015. - 432 с.

2. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Волгина Н.А., М.: Изд-во РАГС, 2003. – 548 с

3. Колесников Н. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. СПб.: изд-во РАН, 1993. - 121 с .

**ПОЛИТИЧЕСКИЕ КОММУНИКАЦИИ КАК ПРЕДПОСЫЛКА
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ С
ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ**

*Трошин Р.В.,
Магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Кислюк Е.В.,
к.гос.упр.,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Неудержимый процесс развития информационной отрасли характеризуется значительной трансформацией путей применения общественными организациями и органами власти новых технологий коммуникации. Органы власти все чаще пользуются инструментами политической рекламы, технологиями паблик рилейшнз, которые на основании высокоразвитых информационно-коммуникационных технологий создают принципиально новые возможности информационного контроля и влияния на сознание общественности.

Политика проводится именно в информационной плоскости. В основе общественных отношений лежит тезис «кто владеет информацией, тот владеет

миром», поскольку именно информация имеет самое главное значение при осуществлении коммуникаций.

Как показывает действительность, развитие коммуникаций в политике определяется complication методов организации политических контактов. Сегодня способность субъектов политического общения налаживать отношения напрямую зависит от существования у них результативных каналов коммуникации, способности умело использовать способы кодирования, передачи информации и влияния людей друг на друга, а также нужных ресурсов. Состояние умения использовать приемы политической коммуникации в значительной степени определяет положение определенных агентов в политике, которые с помощью способности эффективно осуществлять коммуникации могут остаться или получить конкурентоспособность на политическом рынке.

Политике как социальному явлению, особенно в условиях формирования нового государства, больше других видов деятельности необходимы особые приемы обмена информацией, формирования и поддержки устойчивых взаимосвязей между ее агентами. Поэтому коммуникация является неременным элементом политики в целом и государственной политики отдельно.

Основополагающие теоретические разработки относительно политической коммуникации появились в конце 1940-х годов и были вызваны процессами демократизации после войны, зарождением теории кибернетики, созданием и активным применением новых коммуникативных технологий и систем.

Под политической коммуникацией понимают процесс передачи, обмена политической информацией, который структурирует политическую деятельность и придает ей новое значение, формирует общественное мнение и политическую социализацию граждан с учетом их потребностей и интересов.

Можно определить основные свойства политической коммуникации:

политическими агентами коммуникации выступают граждане, социальные группы, органы государственного управления, законодательные, судебные органы, политические партии, движения, избиратели, объединения граждан, общественные организации, органы местного самоуправления;

такие понятия в политической коммуникации, как субъект и объект, часто перекликаются, поэтому что, согласно виду коммуникации, субъект политической коммуникации может быть ее объектом (например, коммуникация в системе властных отношений может происходить в направлении от органов государственной власти (субъект) к политическим партиям (объект), тогда как инициатором электоральной коммуникации на парламентских выборах является политическая партия и ее объектом выступает избиратель);

политические коммуникации различаются сущностью коммуникаций, информации, которая распространяется при реализации связей с общественностью в системе государственного управления.

Исследование подходов к сущности понятия «политическая коммуникация» показывает, что значительное число ученых представляет коммуникацию как процесс взаимодействия, при котором содержанием сообщений выступает государственное управление, реализация власти и политики. Такое взаимодействие может осуществляться в виде личных встреч государственных руководителей, движения специализированных информационных изданий, выступлений политиков на соответствующих мероприятиях и тому подобное.

Рассмотрение политической коммуникации как определенного процесса предполагает, что главным в ее реализации является достижение информационного согласия субъектов коммуникации, гарантирования их идеологической общности. Указанное дает возможность государству надеяться на помощь населения, партийным организациям – налаживать отношения с поклонниками или создавать предвыборные союзы, ветвям власти – достигать согласия, координировать позиции, намечать пути осуществления единой

государственной политики. В результате этого политические коммуникации в развитых демократических государствах стали мощным средством глобальных трансформаций в обществе, действенным механизмом обеспечения взаимодействия между отдельными лицами, определенными политическими организациями, между общественностью и органами государственной власти, между основными ветвями власти при принятии управленческих решений общегосударственного значения.

Государства с демократическим режимом имеют практику использования разнообразных форм и процедур коммуникативного взаимодействия органов государственной власти с общественностью во время принятия и исполнения государственно-управленческих решений. Его применение может быть приемлемым для Донецкой Народной Республики и иметь пользу в условиях формирования и развития демократического правового социального государства.

Необходимо отметить, что коммуникативная система является результативной тогда, когда: информационное сообщение эффективно осуществляет влияние на участников коммуникации, их взгляды относительно ценностей, социальную направленность знания; в самом сообщении есть компонент чего-то нового, возможна попытка овладения им; в результате полученного во время коммуникации информации ослабляется реальное состояние неопределенности.

Ученые, исследующие коммуникативную сферу, утверждают, что эффективность проявляется степенью общности между информационными сообщениями коммуникатора и совокупностью коммуникативных действий получателя. Этот факт придает большего значения содержанию коммуникации как составляющей процесса коммуникации.

Психологи советуют выполнять следующие психологические принципы эффективной коммуникации: общность сущности и формы коммуникации; равные психологические позиции субъектов коммуникации, их прозрачность;

создание позитивной атмосферы в эмоциональном плане во время коммуникационного процесса.

Чтобы гарантировать понимание смысла коммуникации, нужно, чтобы информация, поступающая из центров принятия государственных решений, ориентировалась на доступность, доходчивость, позитивность эмоций коммуникативного процесса. Это реально, если будут выполняться соответствующие психологические требования о сущности политической коммуникации, а именно: простота, доходчивость, ясность, краткость.

Для обеспечения результативной коммуникации органов власти нужны соответствующие условия и возможность независимого обмена точками зрения всех участников коммуникативного процесса; принимать разнообразие точек зрения на решение проблем и с терпимостью и уважением относиться к ним; беспрепятственное проявление идей и суждений, их распространение и защита; стимулирование к полемике, поиск рациональных путей решения имеющихся проблем; развитая совокупность каналов связи и банков информации, нужных для функционирования центров принятия государственно-управленческих решений; этика политического общения. Определение и решение указанных задач формирует определенную совокупность соответствующих проблем организационного, нормативно-правового, социокультурного, материального, технико-технологического содержания, что также требуют решения.

Целесообразно отметить, что каждая социальная система, в основе которой лежат общественные связи и взаимоотношения, изучается именно через них, демонстрирует свое содержание и смысл в настоящей жизни.

Таким образом, осуществление трансформации общественных отношений на демократических принципах, воплощение в жизнь экономических изменений, обеспечение устойчивого развития Республики и общества являются проблематичными аспектами, поскольку это невозможно без управления взаимоотношениями и взаимодействием органов власти с общественностью на республиканском уровне.

РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ

*Усачёва А.В.,
Магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Горячева Е.А.
канд. экон. наук
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Реализация программ социально-экономического развития, достижение стратегических приоритетов государства, в частности в формировании эффективной региональной политики, создание предпосылок для развития местного самоуправления неразрывно связаны с функционированием эффективного коммуникативного пространства, где позиции коммуникатора и коммуниканта взаимно согласуются и учитываются. Важно наделение социальными функциями всех участников коммуникативного процесса, понимание ими своих социальных ролей. К тому же транзакционная модель позволяет планировать и внедрять долгосрочные коммуникативные стратегии.

Предложено формирование трех проблемных групп местного самоуправления, на решение которых направлены коммуникативные стратегии. Наиболее значимыми являются группы проблем местного самоуправления, с которыми приходится сталкиваться муниципальным образованиям постоянно и от решения которых зависит их устойчивое развитие. К таким проблемам отнесем три группы задач.

Во-первых, группу задач по обеспечению политических прав - обеспечение демократических, прозрачных и свободных выборов

представительных органов местного самоуправления, реализация принципа политической ответственности должностных лиц местного самоуправления.

Во-вторых, это группа задач, связанных с обеспечением социально-экономических прав членов территориальной общины, устойчивого экономического развития территории через стратегическое планирование, внедрение местных социальных и культурных программ, создания привлекательного имиджа территорий.

В-третьих, группа задач по обеспечению гражданских прав членов территориальной общины. Привлечение общественности к участию в местном самоуправлении, то есть наличие стимула для развития лидеров территориальной общины, участие граждан в процессе подготовки и принятия решений. Данная группа задач имеет принципиальный характер для достижения кумулятивного эффекта по решению двух предыдущих проблемных комплексов.

Коммуникативный потенциал — это организационная, структурная и креативная способность взаимодействующих элементов коммуникативного процесса (поставщика и получателя сообщения, самого сообщения, канала коммуникации - к осуществлению эффективной коммуникации). Он необходим для выяснения сущности и структуры коммуникации в социальной системе. Благоприятными условиями для наибольшей эффективности коммуникации есть такие, при которых коммуникативный потенциал реализуется в наибольшей степени, и наоборот - коммуникативный потенциал используется с наименьшей эффективностью или не используется вообще, в случае неэффективной коммуникации. Отметим, что самая адекватная модель, которая описывает эффективную коммуникацию, описывает условия, при которых коммуникативный потенциал реализуется в наибольшей степени, с наибольшим коэффициентом полезного действия. И наоборот, коммуникативный потенциал используется с наименьшей эффективностью в случае, когда коммуникатор через собственное нежелание или незнание выбирает неэффективные каналы коммуникации, формирует и передает

неприемлемые по содержанию или форме для коммуниканта сообщения, а значит, и не достигает предполагаемой реакции от коммуниканта. При этом коммуникативный потенциал следует четко связывать с определенной коммуникативной ситуацией и соответственно коммуникативным заданием, которое нужно решить в этой ситуации.

Современное состояние социальной системы с низким коммуникативным потенциалом во взаимоотношениях между органами местного самоуправления и территориальной общиной, между общественностью и властью вообще может привести не только к неуклюжей социально-экономической политике, но и к значительным общественно-политическим потрясениям.

В основу классификации коммуникативных стратегий в местном самоуправлении через практичность поставленных задач предлагается возложить конечную цель, которая понимается как прогнозируемое желательное, представление о результате, который должен быть достигнут. Основными коммуникативными ситуациями в местном самоуправлении, для решения которых требуется разработка коммуникативных стратегий, являются местные избирательные кампании; развитие бизнеса; активизация граждан к участию в принятии решений. Коммуникативная стратегия в иерархическом плане состоит из набора коммуникативных тактик, которые, в свою очередь, состоят из набора чередующихся коммуникативных ходов.

Тактики, применяемые при внедрении коммуникативных стратегий:

- тактика презентации (коммуникативный ход - самопрезентация, акцент на деталях, акцент на семейном и социальном статусе);

- тактика позиционирования (коммуникативный ход - заявление, презентация своей мотивации к участию в том или ином процессе, демонстрация доступности);

- тактика расширения положительного образа (коммуникативный ход - интерактивность, динамичность при подаче материала, ненавязчивое информирование);

-тактика реабилитации (коммуникативный ход - опровержение, неожиданный взгляд на знакомые события).

Создание и внедрение коммуникативной стратегии невозможно без стратегического замысла, который определяет применение набора коммуникативных тактик и необходимых коммуникативных средств и технологий.

Благодаря формированию и применению коммуникативных стратегий успешно решаются задачи местного самоуправления. Граждане способны влиять на совершенствование механизмов реализации их прав на участие в местном самоуправлении через наличие коммуникативного потенциала.

Список использованных источников:

1. Бориснев С.В. Социология коммуникации: Учеб. пособие для вузов: [Текст] / С.В.Бориснев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 270 с.
2. Почепцов Г.Г. Теория коммуникации: [Текст] / Г.Г.Почепцов. – М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер». – 2003. – 656 с
3. Шарков Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникация: Учеб. пособие для вузов: [Текст] / Ф.И. Шарков. – М.: Дашков и К, 2017. — 488 с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

***Фёдорова А.Ф.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк***

Основой государственности современных стран является государственная социальная политика в сфере занятости. Высокая занятость трудоспособного

населения государства способствует развитию хозяйства страны и повышению благосостояния населения. Низкая занятость населения увеличивает социальную напряженность в стране и нагрузку на бюджет государства.

Под государственной политикой занятости населения понимают систему мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда) для достижения поставленных целей [2].

Основной целью государственной политики занятости является защита граждан от безработицы. Достижение указанной цели возможно при реализации социальных программ, которые охватывают, прежде всего, две группы населения: работающих, но находящихся под угрозой увольнения граждан и безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения [5].

В задачи социальной программы входит: обзор ситуации на рынке труда; анализ факторов, влияющих на динамику занятости; прогноз развития рынка труда и занятости, цели и программные задания. В программе предусмотрена координация усилий заинтересованных органов управления, ведомств и организаций и включены данные о финансовом и организационном обеспечении мероприятий.

Учитывая важность и многоаспектность государственной политики занятости, различают её три уровня: макроуровень, региональный уровень и местный уровень.

На макроуровне государственная политика занятости реализуется через:

- 1) согласование целей и приоритетов политики занятости с экономической, социальной, демографической и миграционной политикой;
- 2) согласование системы целей и приоритетов политики занятости с финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политикой.
- 3) выработку политики трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения [4].

Региональный уровень государственной политики занятости эффективно функционирует, когда регионы включают содействие занятости в число основных приоритетов своей политики и в рамках своей компетенции осуществляют социальную политику. На региональном уровне в интересах политики занятости осуществляются программы жилищного, транспортного и производственного строительства и другие.

Важно подчеркнуть, что на региональном уровне более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, малого бизнеса [1].

На местном уровне политика занятости включает финансовое, налоговое и иное стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных зарегистрированных (формальный сектор) и незарегистрированных (неформальный сектор) предпринимателей и домохозяйств (семей) [3].

Для ДНР именно местный уровень государственной социальной политики в сфере занятости имеет приоритетное системообразующее значение, поскольку именно на местах определяется эффективность политики в целом.

Как было отмечено ранее, что основной целью государственной политики занятости является защита граждан от безработицы, то для нашей молодой республики интересен опыт борьбы с безработицей в Российской Федерации.

Так для борьбы с безработицей в РФ создан Государственный фонд занятости населения РФ, который является внебюджетным федеральным фондом. При этом средства фонда формируются за счет обязательных взносов работодателей и работающих граждан и являются федеральной собственностью и управляются Государственной службой занятости населения.

Важной составляющей государственной социальной политики в сфере занятости в РФ является система государственных гарантий для безработных. Данная система включает:

- 1) бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку по направлению службы занятости;

- 2) компенсацию расходов, связанных с направлением на работу в другой регион по рекомендации службы занятости;
- 3) выплату пособия по безработице;
- 4) возможность заключать трудовые контракты на участие в общественных работах и др. [1].

Указанные институции и меры могут в определенной степени способствовать реализации действенной государственной социальной политики в сфере занятости в ДНР. Так эффективная система государственных гарантий для безработных будет способствовать социально-экономической стабилизации в республике, а реализация социальных программ государственной службы занятости населения будет способствовать развитию хозяйства и повышению благосостояния населения ДНР.

Список использованных источников:

1. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / Под ред. Р.Г. Емцова, С. Коммандера, Ф.Коричелли. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 391 с.
2. Государственная социальная политика в сфере занятости населения. [Электронный ресурс]. – Present5.com. – Режим доступа: <https://present5.com/gosudarstvennaya-socialnaya-politika-v-sfere-zanyatosti-naseleniya>.
3. Иванова, В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне: Учеб. пособие. / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М.: Финансы и статистика, 2015. – 192 с.
4. Пинчук А.А. Государственная политика занятости // Экономические науки. – 2013. – №14-1. [Электронный ресурс]. – Novainfo. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/1678>.
5. Социальная политика. Учебник для академического бакалавриата/ под ред. Е. И. Холостовой, Г. И.Климантовой. – М.: Юрайт, 2015. – 395 с.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА
КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ
СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Чекарева Н.Д.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Шемяков А.Д. д.э.н., доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Государственная социально-экономическая политика – это ключевой элемент целостной системы органов власти, деятельность которой направлена на обеспечение взаимоотношений государства и общества с целью реализации интересов субъектов и объектов хозяйствования; формирования политики государства в части справедливого распределения и потребления продуктов производства; решения возникающих проблем в социально-трудовой сфере (СТС) общества [1].

Как показывает анализ научной литературы [1-3], социально-экономическая политика (СЭП), учеными рассматривается как фактор влияния на развитие социально-трудовой сферы, целью которой является повышение уровня и качества жизнеобеспечения человека. Следует отметить, что от характерных особенностей этого фактора, на наш взгляд, зависит не только становление и дальнейшее развитие экономики страны, но и достижение социально-политической стабильности в обществе.

Понятие «социально-трудовая сфера» в научной литературе трактуется по-разному. Так, российский ученый В. Каменецкий определяет СТС как «...многоуровневую интегральную категорию», основными составляющими которой являются: «рынок труда, занятость и безработица, мотивация

производительного труда (мотивы, интересы, стимулы, заработная плата); социальное партнерство; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование...» [4, с. 16].

Исследователи Н.А. Волгин, Ю.А. Одегов оценивают СТС как «...социально экономические процессы и отношения, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п...» [5, с. 249].

На наш взгляд, рассматривая социально-экономическую политику как экономическую категорию, можно сделать вывод о том, что в совокупности она отражает процессы отношений между субъектами и объектами по поводу социально-трудовых связей, обеспечивающих минимизацию безработицы; повышения профессионализма работников; поиска инновационных форм и методов организации труда и его достойной оплаты, что в конечном итоге существенно влияет на уровень и качество жизни населения.

В условиях строительства государственности в Донецкой Народной Республики (ДНР), социально-экономическая политика занимает особо значимое место. Учитывая сложившуюся ситуацию в Республике, в условиях военных действий, социально-экономическая политика государства имеет позитивную тенденцию в части динамики экономического развития.

За годы независимости, системой органов государственного управления, была сформирована стратегическая цель: «Становление Республики, как экономически самодостаточного, конкурентоспособного и инвестиционно привлекательного государства, путем развития экономической и социальной инфраструктуры, обеспечения достойного качества жизни населения – это главный стратегический вектор на долгосрочную перспективу».

Перспективы развития экономики Донецкой Народной Республики сегодня лежат далеко за пределами одного только послевоенного восстановления. Стратегия долгосрочного развития ДНР должна предусматривать шаги по переводу экономики Республики на новый инновационный путь развития. При этом главной задачей государства, является фактор повышения качества жизни населения, реализации которого требует создание на государственном уровне условий для эффективного труда и повышения уровня его оплаты.

Таким образом, анализ социально-экономической политики ДНР, указывает на то, что становление и совершенствование государственной социально-экономической политики является определяющим фактором влияния на развитие социально-трудовой сферы.

Выводы:

1. Обеспечение достойного качества жизни населения является фактором взаимосвязи между развитием государственной социально-экономической политики и социально-трудовой сферой Донецкой Народной Республики.

2. Научным подходом, способствующему решению проблем, возникающих в социально-трудовой сфере, является создание механизма, обеспечивающего макроэкономический прогноз баланса трудовых ресурсов, прогнозирование спроса и предложения трудовых ресурсов, а также мониторинг трудоустройства выпускников учебных заведений.

3. Для повышения качества государственной социально-экономической политики требуется разработка концепции включающей аспекты:

преодоления негативных демографических тенденций, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста;

обеспечения продовольственной безопасности и ее устойчивости в долгосрочной перспективе;

реализации основных потребностей населения в сельскохозяйственной продукции и продовольствии за счет отечественного производства;

ускорения роста высоко и среднетехнологических производств, экономики интеллектуальных услуг, выхода предприятий на рынки с новой конкурентоспособной продукцией с высокой долей добавленной стоимости;

перехода от экспорта первичных сырьевых и энергетических ресурсов к экспорту продукции их глубокой переработки;

формирования условий для устойчивого роста заработной платы, сбалансированной повышением производительности труда и качества рабочей силы;

создания условий для свободы предпринимательства и конкуренции, развитие механизмов саморегулирования предпринимательского сообщества;

формирования благоприятного инвестиционного климата, как фактора повышения перспективности внутреннего рынка Республики, а также привлечения дополнительных ресурсов в экономику.

Список использованных источников:

1. Трубицына Т.И. Национальная экономика. Курс лекций. Саратов. Издательство «Научная книга», 2007. 148 с.
2. Санталова М.С. Экономическая политика государства : теория, методология и практика / М.С. Санталова. Воронеж : Воронеж, гос. ун-т, 2004. - 191 с.
3. Поляк Г.Б. Финансовое обеспечение социальной сферы / Г.Б. Поляк. М. : Финансы и статистика, 1988. - 189 с.
4. Каменецкий, В.А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики: дис. ... д-ра экон. наук / В.А. Каменецкий. – М., 2003.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова.– М.: Экзамен, 2003. - 736 с.

МАРКЕТИНГ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРИРОДА, СУЩНОСТЬ, ОСОБЕННОСТИ

Чемарева В.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Василенко Д.В.,

к.э.н.,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

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

Повышение качества жизни населения представляет основную цель маркетинга территории. На этом должны быть сосредоточены усилия местных органов государственной власти и органов местного самоуправления должны по всем направлениям, включая и маркетинг территории. Для этого необходимо систематическое и системное изучение состояния и динамики процессов развития территорий, по результатам которых должны приниматься обоснованные решения, направленные не только на формирование и

обеспечение привлекательности и имиджа всей территории, но также на привлекательность экономических ресурсов и возможностей для их практического использования, для превращения их в продукты и товары с последующей их реализацией и потреблением. Практическое использование маркетинга территории должно сопровождаться превращением органов государственной власти и управления и органов местного самоуправления в надежных партнеров для крупных, средних и мелких предпринимателей, умеющих не только учитывать особенности своей территории при выработке и решении вопросов экономического и социального развития, но и обеспечивать коммуникации со всеми участниками общественных отношений: субъектами хозяйствования, населением, инвесторами, гостями.

В этом смысле, маркетинг территории должен представлять собой некоторую деятельность участников общественных отношений на принципах социально ориентированного маркетинга, ориентированную на потребности людей. При этом в качестве таких участников, которые могут заниматься так называемым «продвижением и продажей территории» как специфического товара или продукта, могут выступать: органы государственной власти и управления, органы местного самоуправления, туристические организации и операторы, спортивные федерации и клубы, научные организации и учреждения и другие субъекты, заинтересованные в вовлечении на данную территорию возможных заказчиков (потенциальных потребителей и инвесторов) и обеспечивающие сохранение на ней уже находящихся там внешних игроков.

Составляющей частью маркетинга территории выступает маркетинг конкретного территориального образования (города, населенного пункта, поселения). Под маркетингом территориального образования следует понимать деятельность (исследование), содействующую упорядочению общественных отношений, которые складываются в пределах данного территориального образования относительно формирования и продвижения его благоприятного образа как для внутреннего, так и внешнего восприятия. Основными

участниками таких отношений могут выступать: органы государственной власти и управления, органы местного самоуправления, предпринимательские структуры разных форм собственности, банки, страховые компании, фонды, население и др. Поскольку в точках пересечения интересов участников общественных отношений (индивидуальных, коллективных и территориальных) всегда возникают противоречия или конфликты, идеология маркетинга территориального образования призвана согласовывать эти интересы и снимать противоречия между ними. В виду чего главной целью маркетинга территориального образования должно выступать согласование интересов между всеми участниками общественных отношений относительно дальнейшего роста качества и повышения уровня жизни населения.

При широком толковании маркетинг территориального образования может пониматься как система, призванная обеспечивать защиту интересов территориального сообщества в целом, и осуществляемая государственными, коммунальными, некоммерческими и коммерческими организациями. В узком смысле слова маркетинг территориального образования также необходимо рассматривать как организуемую органами государственной власти и управления, органами местного самоуправления некоторую деятельность, сопряженную с управлением, прогнозированием и планированием производства потребительских ценностей для жителей территориального образования в коллективных благах (товарах и услугах). При этом маркетинг территориального образования может рассматриваться как общественный вид деятельности, связанный с процессами реализации государственной и местной экономической и социальной политики.

Поскольку маркетинг территориального образования обеспечивает комплексную деятельность в пределах самого территориального образования и за его пределами, тогда в его составе можно выделить: во-первых, маркетинг внутри территориального образования, который осуществляется как деятельность, направленная на становление и развитие цивилизованных договорных отношений, применение маркетинговых принципов при

использовании местных ресурсов, производимых товаров и оказываемых услуг; во-вторых, маркетинг территориального образования, осуществляемый за его пределами и ориентированный на внешних (сторонних) интересантов с целью формирования у них потенциального спроса на имеющиеся экономические ресурсы, привлечения инвесторов, туристов, высоко квалифицированных работников и др., продвижения образа (имиджа) территориального образования, а также динамичного развития территориального образования.

Представляется, что основной сферой маркетинга территориального образования должна выступать непроизводственная сфера (сфера формирования общественных услуг (коллективных благ), где, с одной стороны, действуют органы государственной власти и управления, органы местного самоуправления), продуцируемые общественные услуги, а с другой – потребители этих услуг (субъекты хозяйствования разных форм собственности, в т.ч. субъекты среднего и малого предпринимательства, население, различные общественные образования и т.д.), способные оценивать эти услуги, но только после их использования.

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

Таким образом, маркетинг территориального образования может быть представлен, с одной стороны, как экономическое взаимодействие органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, предпринимательских структур и населения, направленное на увеличение масштабов производства товаров и продуктов, с другой – как сотрудничество органов государственной власти и управления, органов местного

самоуправления и населения, направленное на расширение спектра социальных услуг. Удовлетворение потребностей в таких товарах, продуктах и услугах как отдельных групп населения, так и всего территориального сообщества в целом должно быть направлено на обеспечение стабильных условий жизнедеятельности, улучшение качества и повышение уровня жизни населения, а вместе с ними и на территориальное развитие.

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ДНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Чепурко В.А., Бродяная А.Ю.

бакалавры,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Чернушич А. Е.

ст. преподаватель

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

На современном этапе экономика Скандинавских стран представляет собой один из самых ярких примеров конкурентоспособного, инновационного и экономического развития. Она демонстрирует выдающиеся результаты и занимают лидирующие места в рейтинге конкурентоспособных экономик мира.

Скандинавская экономическая модель заслуживает внимания и является хорошим примером для подражания. Многие составляющие данной модели можно было бы позаимствовать и для улучшения экономики Донецкой Народной Республики.

Основной отраслью экономики Донецкой Народной Республики является промышленность (в основном тяжёлая индустрия: металлургия, добыча каменного угля и сырья для металлургической промышленности, коксохимия и

химия, горное машиностроение). Донецкая и Луганская области ощутимо пострадали во время военного конфликта и, соответственно, пострадала экономика данных территорий. Для улучшения уровня экономического состояния республики можно взять за основу Скандинавскую экономическую модель, которая позволяет:

1. Расширить и улучшить программу социальной защиты населения. Это было бы очень актуально для Донецкой Народной Республики, так как многие жители региона пострадали из-за военных действий.

2. Осуществлять инновационный подход к развитию и управлению экономики в целом. Экономическое состояние Донецкой Народной Республики требует инновационных идей и внедрения постоянных новшеств, с целью совершенствования развития экономики региона.

3. Принимать во внимание и рассматривать уровень гармонизации отношений между трудом и капиталом. Вмешательство правительства в возникающие конфликты между профсоюзами и компаниями может иметь позитивный эффект на развитие экономики и государства в целом.

4. Планировать человеческие ресурсы, что заслуживает не меньшего внимания, так как качественная подготовка персонала обеспечивает соответствие уровня квалификации рабочей силы требованиям, которые предъявляются рынком.

5. Обеспечить полную занятость населения и заботится об улучшении условий труда, от чего зависит уровень жизни населения ДНР.

6. Осуществлять охрану окружающей среды, что, как нельзя более, актуально для нашей республики.

Конечно, мы не призываем импортировать управленческие технологий и «шведский стиль менеджмента» понимая, что заимствование стилей управления, имеющих различное культурное происхождение, может быть малопродуктивным.

Однако исследования приводят к выводу, что Скандинавская экономическая модель – это та «золотая середина», которая позволяет привести

в соответствии с человеческими потребностями и потребностями экономики с учетом государственных интересов и интересов граждан, проживающих в регионе.

Использование отдельных управленческих технологий и стилей менеджмента зарубежных стран поможет нам адаптировать нашу экономику к меняющимся условиям мирохозяйственного развития и будет способствовать развитию системы социального благосостояния. Скандинавская модель является одной из лучших, следовательно, стоит обдумать и применить некоторые пункты для улучшения экономики Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников:

1. Лайкам К. Модели социальной политики. Общество и экономика.(2013)
2. Ветрова Е. А., Кабанова Е. Е., Богачёва Т. В. «Особенности Скандинавской модели экономики».
3. Половян А. В., Лепя Р. Н., Научный доклад «Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения»

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА: ИСТОРИЯ, ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, РАЗВИТИЕ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН

*Шарафутдинова В.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк
Научный руководитель
Колесникова Т. А.
ст. преподаватель,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

В общем делопроизводстве, объектом деятельности которого являются официальные документы, существует делопроизводство по обращениям граждан. Ведение этого делопроизводства имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать, устанавливая правила ведения делопроизводства в конкретной организации.

Работа с обращениями граждан и ее законодательное регулирование прошли эволюционный путь становления и развития, соответствующий этапам отечественного делопроизводства.

Обзор государственного регулирования работы с обращениями граждан в государственные организации свидетельствует о том, что государство прилагает значительные усилия для ее нормализации. Это направление законодательного регулирования нашло свое развитие как в Российской Федерации, так и в Донецкой Народной Республике. Каждый гражданин, живущий в Российской Федерации и в Донецкой Народной Республике, может обратиться в государственные органы власти и управления, организацию любой формы собственности, партии и общественные организации, письменно или устно для того, чтобы выразить свое мнение о каких-либо сторонах жизнедеятельности государства и общества. Это могут быть критические замечания или предложения об их совершенствовании. Гражданин может также направить обращения по поводу своих личных проблем.

Защита прав и свобод граждан – важнейшая социальная функция государства [1]. На протяжении всего существования российской государственности население обращалось к представителям власти с просьбами оказать содействие в решении проблем их существования: семейного, родового и бытового характера. До советской власти население в России именовали подданными его величества «Государя Всея Руси». Во времена княжеской власти юридически свободные общинники обращались к главе княжества с «жалобницей» или «слезницей», где, в основном, отражались проблемы взаимодействия между субъектами общения, семейные и родовые проблемы. Со временем властные полномочия укреплялись, зависимость от князя крестьян

и горожан увеличивалась, формировалось чиновничества высших, центральных и местных учреждений, росла значимость величия того, к кому обращаются. Обращение в то время называли «челобитная», «челобитие». Разрешалось абсолютно всем подданным обращаться с челобитием к власти, даже к Великому князю.

Со временем начала формироваться законодательная база по рассмотрению обращений (жалоб): Судебник Великого князя Ивана III (1497 г.) и Судебник Ивана IV (1550г.). Данные документы устанавливали определенный порядок прохождения и рассмотрения обращений, а также обязывали должностных лиц, бояр рассматривать обращения, по существу.

В 1786 году Екатерина II установила новые правила составления жалоб. Так, слово «челобитие» и речение «челом бьет» заменили на «прошение» и «жалобница». Также изменилось и понятие субъекта обращения, так «всеподданнейший раб» заменили на «всеподданнейший» или «верный подданный». Таким образом, можно говорить о появлении нового вида обращения – «прошения». Прошения и жалобы просуществовали длительный период, вплоть до становления Советской власти в 1917 году, когда население государства получило статус граждан, а защита их интересов и прав была в приоритете. Большую роль в те времена играли отряды Красной гвардии, боевые дружины, рабочая милиция.

Вскоре Лениным В.И. была разработана технология рассмотрения прошений и жалоб граждан, о которой говорилось в статье «Наброски тезисов постановления о соблюдении законов». Согласно данной технологии жалобу в обязательном порядке регистрировали, составляли протокол, в котором указывали время, место, имя должностного лица или название учреждения, суть жалобы. Копия протокола немедленно выдавались гражданину, а сама жалоба направлялась в соответствующее высшее учреждение.

Со временем в Советском государстве зародился новый вид обращения – заявление. В 1919 году было создано Центральное бюро жалоб и заявлений. Постановление VI Чрезвычайного Всероссийского съезда Советов, а также

Постановление Президиума ЦИК СССР 1933 года «О рассмотрении жалоб трудящихся и принятии по ним необходимых мер» установили права граждан на подачу заявления. Был определен объект законодательного акта – жалоба, субъектом являлись трудящиеся. И уже в 1935 году были утверждены правила приема, рассмотрения и разрешения жалоб и заявлений.

В 1968 году был издан Указ Президиума Верховного Совета СССР «О порядке рассмотрения предложения, заявлений и жалоб граждан», где был отражен новый вид обращения – предложение. Появление данного вида вызвано формированием активной жизненной позиции, нового менталитета советского гражданина, который воспринимает проблемы государства как свое личное дело.

Считалось, что предложения граждан по вопросам политической, экономической и культурной жизни, совершенствования законодательства – одна из форм участия трудящихся в управлении государством, улучшения работы государственного аппарата и усиления контроля над его деятельностью, борьбы с бюрократизмом и волокитой, укрепления социалистической законности.

В 1991 году была принята Декларация прав и свобод человека и гражданина, согласно которой граждане имели направлять индивидуальные и коллективные обращения в адрес должностного лица или государственного органа. В свою очередь, в пределах своей компетенции те, кому адресовано обращение, обязаны рассмотреть его, принять меры и дать ответ в установленный законом срок.

После прекращения существования Советского Союза образовалась суверенная Россия, начала формироваться иная правовая среда и иное отношение государства к обращениям граждан. Статьей 33 Конституции РФ определено право граждан обращаться лично в государственные органы и органы местного самоуправления по всем интересующим их вопросам, а также направлять в эти органы письменные индивидуальные и коллективные обращения [2].

С тех пор мало что изменилось, и сегодня любой гражданин Российской Федерации имеет право на обращение. Данное право - способ доведения органов государственной власти интересов и потребностей общества, способ участия в управлении делами государства, а также это защита прав, свобод и законных интересов гражданина. Решение проблем и вопросов, поставленных в обращениях граждан, устраняет недостатки в работе органов власти. Обращения указывают на то, какие меры нужно предпринять, чтобы создать стабильные, динамично – развивающиеся условия для народа в регионе [4].

В Донецкой Народной Республике также активно развивается взаимодействие органов власти с населением. Активно работают отделы и секторы по работе с обращениями граждан при администрациях городов и районов. В их обязанности входит:

- совершенствование форм и методов работы с обращениями граждан;
- обеспечение необходимых условий для своевременного рассмотрения обращений граждан;
- изучение и анализ обращений граждан, подготовка информационных и аналитических материалов;
- осуществление контроля за своевременным рассмотрением обращений граждан;
- выбор оптимальной организационной формы и современных технологий работы с обращениями граждан;
- подготовка проектов ответов на обращения граждан и соответствующие запросы в рамках своих полномочий и полученных поручений;
- проведение разъяснительной работы о трудовых правах граждан согласно трудовому законодательству Донецкой Народной Республики;
- организация своевременного, объективного и квалифицированного рассмотрения обращений граждан;
- организация и контроль за проведением личного приема граждан и прямых телефонных линий;

- обеспечение информирования населения по вопросам работы с обращениями граждан в соответствии с компетенцией отдела.

Также во всех городах и районах работают Общественные приемные Председателя Общественного Движения «Донецкая Республика». Все жители могут обратиться по всем интересующим их вопросам, озвучить свои предложения или жалобы по тому или иному вопросу, оформить письменное заявление.

Граждане Донецкой Народной Республики, не имеющие доступа к сети Интернет, могут обратиться с заявлением к председателю Общественного Движения «Донецкая Республика» посредством формы, размещенной в печатном издании газеты «Донецкая Республика».

Таким образом, можно сделать вывод, что обращения – необходимый элемент обратной связи между народом и органами государственной власти, местного самоуправления.

Список использованных источников:

1. Кабашов С.Ю. Организация работы с обращениями граждан в истории России: учеб. пособие. М.:Флинта: Наука,2010. С.58.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6 – ФКЗ, от 30.12.2008 N 7 – ФКЗ, от 05.02.2014 N 2 – ФКЗ, от 21.07.2014 N 11 – ФКЗ) //СПС Консультант Плюс.

3. Федеральный закон от 02.05.2006 N 59 – ФЗ 9ред. От 27.11.2017) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.

4. Филипенко А.В. Управление социальным развитием региона (социологический аспект): дис. канд. соц. наук. – Москва. 2020. 165с.

[Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека disserCat. URL: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-sotsialnym-razvitiem-regiona-sotsiologicheskii-aspekt>

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПОДХОДОВ

*Шатрова С.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,
г. Донецк*

Традиционное западное понимание свободы, выдвинутое прогрессивными мыслителями еще в XVII-XIX вв., связывалось с отчуждением личности от общества, невмешательством государства в частные дела граждан, признанием свободы личности сферой, свободной от правового регулирования. Большое значение для осмысления идеалов свободы в контексте основных прав человека, роли государства в их обеспечении приобрели исследования российских политико-правовых мыслителей конца XIX - начала XX века.

Актуализация проблематики взаимоотношений государства и общества в условиях современных трансформаций приводит научное исследование в направлении поиска методологии, оценки эффективности и установления гармоничных отношений государства и общества.

Целью данной статьи является осуществление теоретико-методологического анализа взаимоотношений государства и общества в контексте современных исследовательских подходов.

Проблема свободы, прежде всего свободы личности, ее взаимоотношений с государством, занимает главное место в творчестве Н.А. Бердяева. Именно с его исследования мы начнем анализ исследовательских подходов в установлении взаимодействия государства и общества. По Н.А. Бердяеву, государство, как объективное начало, не утверждает, что ему вполне принадлежит человек, оно претендует только на часть человека. А общество людьми создается произвольно, не знает границ своим претензиям, оно способно забрать человека целиком. Никогда не может быть примирения

между претензиями личности и общества, между стремлением к свободе и равенству [1, с. 70].

Именно государство, по Н.А. Бердяеву, спасает человека от коллективизма, которое поглощает личность. Государство он рассматривал как социальный институт, который основывается на принудительном владычестве человека над человеком. Вместе с тем, государство поддерживает минимум добра и справедливости в обществе [1, с. 76]. Делает это, прежде всего потому, что без такой поддержки хаос поглотит как общество, так и государство. Личность не может жить без государства, поэтому она признает его ценность, идя при этом на определенные жертвы. В то же время личность осознает, что государство подавляет ее существования. Итак, государство – явление двузначное, оно выполняет как положительную, и отрицательную миссии.

Между государством и личностью всегда присутствует конфликт, ведь сфера их бытия никогда не будет совпадать. Будучи необходимым для людей, государство является, прежде всего, гарантийной, посреднической и контролирующей организацией. Из этого следует, что в иерархии духовных ценностей государство относится к ценностям более низкого порядка – после личности и общества. Оно должно выполнять важную обязанность – защищать права человека. Это касается, в первую очередь, свободы духа, совести, мысли и слова.

Важную роль в системе взаимоотношений государства и общества играют социальные коммуникации. В этой связи целесообразно обратиться к коммуникативной теории общества, основателями которой считаются Юрген Хабермас и Карл-Отто Апель. В историю философии XX века Ю. Хабермас, автор теории коммуникативного действия, и К.-О. Апель, автор теории коммуникативного сообщества, вошли как создатели нового критического учения об обществе – учение, которое должно преодолеть чувство тупиковой ситуации, в которой оказались традиционные течения социальной философии в 70-х годах XX века. Оба философа в коммуникативной парадигме современной практической философии демократический политический процесс пытаются

интерпретировать понятийных рамках дискурсивной этики, а также рассматривают коммуникативное сообщество, используя прагматистский инструментарий для анализа предпосылок и условий коммуникации и дискурса.

Весомую роль в развитии современных исследовательских подходов взаимоотношений общества и государства в западноевропейской философии сыграли новейшие концепции постиндустриализма и появление информационного общества. Новые концепции постиндустриализма связанные с исследованиями Питера Дракера и Мануэля Кастельса. П. Дракер свой вклад в формирование нового взгляда концепции постиндустриализма сделал в работе «Посткапиталистическое общество», в которой изложил свои взгляды на современное состояние и перспективы развития западной цивилизации. Так, описывая тенденции, ведущие к преодолению традиционного капитализма, П. Дракера выделяет признаки сдвигов, которые происходят. К основным он относит:

1. Переход от индустриального хозяйства к экономической системе, основанной на знаниях и информации;
2. Формирование новой системы ценностей современного человека и трансформацию идеи национального государства в сторону глобальной экономики и глобального социума [3, с. 160].

По мнению П. Дракера, современная эпоха – это эпоха радикальных изменений основ общественного устройства, трансформации капиталистического общества в общество, основанное на знаниях. В своей концепции он соотносит прогресс с тремя этапами изменения роли знания в обществе:

- первый этап связан с применением знаний для разработки орудий труда, технологии и организации промышленного производства;
- второй связан с применением знаний в процессы организованной трудовой деятельности;

– третий (современный) – характеризуется тем, что знание становится основным условием производства и использования для производства знания [3, с. 109].

Центральное место в постиндустриальном обществе, согласно концепции Д. Белла, занимают знания, причём знания теоретические. Важнейшей составляющей процесса преобразования теоретического знания в источник инноваций Д. Белл видел в возникновении наукоемких отраслей промышленности: химической промышленности, вычислительной техники, электроники, оптики. Сочетание науки, техники и экономики находит выражение в феномене НИР (научные исследования и разработки), которые, по мнению Д. Белла, должны играть все более важную роль в обществе, ориентированном в будущее. Ключевыми институтами постиндустриального общества являются университеты, академии и другие центры высшего образования [2, с. 58].

Заслуживает внимания концепция «сильного государства» Ф. Фукуямы. Ф. Фукуяма, анализируя технологию построения американской модели сильного государства, исходил из идеи «рассредоточения власти на местах, ее децентрализации, тем самым ослабляя силу ее административного воздействия, но именно это и делает государство сильным» [4, с. 218]. По мнению Ф. Фукуямы, «американские государственные и общественные институты были задуманы для ослабления государства или даже ограничение потенциала государственной власти» [4, с. 174]. Именно такой контекст построения сильного государства в США свидетельствует о его усилении путем развития институционального потенциала гражданского общества. Важным инструментом построения сильного государства является разработка своеобразной «положительной матрицы», которая препятствовала бы его ослаблению.

Исходя из этого большинство исследователей сегодня отмечает абсолют свободы, который возможен только благодаря ограниченному влиянию государства. Это указывает на высокий уровень самоорганизации общества,

способного выработать соответствующую «положительную матрицу», которая ограничила давление государства на общество, но сохраняла при этом ее функционализм с бюрократически-иерархической вертикалью. Технократическая целесообразность такой матрицы определяется эффективностью двух механизмов построения сильного государства, среди которых есть следующие ограничения – действие в строго определенных правовых стандартах и усиление за счет создания эффективной государственно-управленческой вертикали.

Мы осуществили анализ некоторых исследовательских подходов в контексте взаимоотношений государства и общества следует отметить, что они сыграли большую роль в развитии общества и государства, перехода от индустриального к информационному обществу, которые особенно актуально в эпоху глобализации. Это ставит вопрос о разработке новых принципов контроля со стороны государства, поскольку сильным считается государство не которое все контролирует, а то, которое за счет минимального контроля достигает максимального результата. Следовательно, именно взаимодействие государственных органов с гражданами и институтами гражданского общества сможет обеспечить построение сильного государства.

Список использованных источников:

1. Бердяев Н. А. Философия неравенства / Н. А. Бердяев. – М.: ИМА-пресс, 2003. – 76 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Academia, 2004. – 788 с.
3. Дракер П.А. Посткапиталистическое общество / П. А. Дракер. – М.: Academia, 1990. – 99 с.
4. Фукуяма Ф. Сильное государство: Управление и мировой порядок в XXI веке / Ф. Фукуяма. – М: АСТ, 2006. – 220 с.

МЕТОДЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ НИЗОВОЙ КОРРУПЦИИ

Шевченко Р.С.

магистрант,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Иванина Е.А.,

к.э.н., доцент,

ГОУ ВПО «ДонАУиГС»,

г. Донецк

Коррупция является очень опасным явлением для общества и государства. Каждый год проводятся различные симпозиумы, конференции, принимаются международные договоры о предотвращении коррупции и мерах борьбы с ней. Тем не менее, проблема встает все острее.

Коррупция для общества не является каким-то новым явлением, ведь факты коррупции известны со времен древнего мира. К ней привыкли, и стали считать неизбежным злом, возникающим при развитии общественных и экономических отношений. В современном мире, во многих странах коррупцию принимают как данность.

Функциональный подход к исследованию коррупции ввел М.Вебер. Он сделал вывод о функциональности и приемлемости коррупции при условии, что она усиливает позицию элит, которые гарантируют ускорение происходящих в обществе преобразований.

Г. Мюрдаль, другой сторонник функционального подхода, наоборот, признает негативную сторону коррупции. По его мнению, она является препятствием для модернизации общества и его развития.

Сторонники институционального подхода (С. Хантингтон, Я. Тарковски) увидели в коррупции единственное средство постепенного создания институтов, необходимых для всестороннего и демократического развития

общества. По их утверждению, коррупция является не результатом отклонения поведения от норм, а несоответствием между нормами и устанавливающимися моделями поведения [1].

В последние десятилетия коррупция стала восприниматься как комплексная проблема (социальная, экономическая, политическая, нравственная). Во многом это связано с геополитическими изменениями в мире конца 20 – начала 21 вв.

Основной причиной возникновения коррупции на территории бывшего Советского Союза принято считать политические и экономические преобразования в 90-х гг. 20-го века. В новообразованных странах постсоветского пространства образовался своеобразный «правовой вакуум». На достаточно длительный период государство самоустранилось от системы регулирования социальных и экономических отношений в обществе.

В условиях фактического отсутствия твердой государственной власти, откровенно слабого правосудия, целые сегменты новой рыночной экономики стали контролироваться коррупционерами. Деградация государственной власти, неадекватность законов и самоустранение государства создали исключительно благоприятные условия для развития коррумпированности государственных и частных структур [2].

Очень ярко данные процессы происходили на Украине, где возникли целые олигархические кланы, поделившие экономику и территорию страны на зоны влияния. Они так переплелись с государственной властью, что порой невозможно было понять, где государственный служащий, а где представитель коммерческой структуры. Такая ситуация плюс рост националистических настроений и откровенная слабость руководства страны закономерно привели к государственному перевороту и гражданской войне, потере Крыма и образованию Донецкой и Луганской Народных Республик.

Кроме вышеперечисленных, если можно так выразиться, «наследственных» причин, важным фактором существования коррупции в Донецкой Народной Республике является непрекращающийся военный

конфликт с Украиной. На этапе переходного периода, построения молодой республики и вооруженного конфликта государство не может дать гражданину гарантий на будущее, и поэтому чиновник начинает использовать свои служебные возможности для того чтобы компенсировать эти потери. В республике в полной мере не отлажена работа институтов государственной власти. Во многом это происходит благодаря несовершенству законодательной базы, которая только формируется, принимаются новые законы.

По степени распространения коррупцию можно классифицировать как:

- низовая (бытовая);
- верхушечная;
- международная [3].

Рассмотрим проблему низовой коррупции в Донецкой Народной Республике, как самый распространенный вид коррупции, с которым каждый гражданин так или иначе сталкивается в повседневной жизни при обращении к государству, либо когда государство обращает внимание на своего гражданина.

Основной формой низовой коррупции является взятка, либо подношение. Опасность взятки состоит в том, что она обладает ценностью не только для получателя взятки, но и для взяткодателя, так как помогает ему решить ту или иную проблему. Именно поэтому практически невозможно выявить сам факт коррупционной сделки. Никто в этом не заинтересован.

Одной из главных причин существования данной формы низовой коррупции является излишняя бюрократия отношений государства и гражданина. На каждое действие гражданина необходим тот или иной документ, справка и т.п., количество которых иногда достигает немислимых размеров. Да и оформить некоторые документы гражданину проблематично из-за больших очередей в госучреждениях и медлительности самого процесса. Чтобы сэкономить время и здоровье гражданин идет на сделку с чиновником.

Другой формой низовой коррупции является nepoтизм или т.н. «кумовство», вследствие чего человек назначается на ту или иную государственную должность не благодаря своим личным и деловым качествам,

а благодаря знакомству или родственным связям с вышестоящим чиновником. И это, в свою очередь, порождает новые коррупционные схемы и создает благоприятную почву для коррупционных сделок. Не говоря уже о том, что компетентность и профессионализм такого государственного служащего сомнительны.

Главная опасность низовой коррупции состоит в том, что она порождает верхушечную. Чиновник либо госслужащий будет расти по карьерной лестнице и вряд ли откажется от своих наработанных навыков.

Подводя итоги, можно сказать, что коррупция – очень опасное и масштабное явление. Борьба с ним сложно, но делать это необходимо. Давая взятки и наблюдая за недобросовестными чиновниками гражданин теряет веру в государство, а это очень опасно. Особенно в переходный период, в котором находится Донецкая Народная Республика.

В качестве мер борьбы с низовой коррупцией необходимо максимально уменьшить количество тех или иных разрешительных документов, справок и т.п. Упростить процедуру их оформления. Сократить до необходимого минимума общение гражданина и чиновника. Попросту говоря, прежде всего надо бороться с бюрократией.

Очень эффективным инструментом в борьбе с коррупцией было бы внедрение электронного правительства. В настоящее время в республике активно ведутся работы по реализации данного проекта.

Граждане должны понимать, что проблему можно решить не только при помощи взятки. На это уйдет много сил и времени, но теоретически это возможно.

Список использованных источников:

1. Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы [Текст] / пер.с англ. О. А. Алякринского.- М., 2010. -338с.

2. Богданов, И.Я. Коррупция в России. Социально-экономические и правовые аспекты [Текст] / И.Я. Богданов, А.П. Калинин . - М.: Логос, 2001. - 137 с.

3. Иванов, А. М. Корруптология — правовая наука и учебная дисциплина: путь совершенствования уголовной политики и законодательства о воздействии на организованную преступность и коррупцию [Текст] / А.М. Иванов.- Владивосток, 2002.- С. 323.

4. Коррупция: природа, проявление, противодействие: монография [Текст] /Т.Я. Хабриев [и др.] - М.: Юриспруденция, 2013. -378 с.

Научное издание

**ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО:
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Материалы
Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2020 года)

16,74 п.л.

Подписано в печать Формат Усл. печ. л. 16,74 . Тираж
Заказ

Издательство