

НАРОДНЫЙ СОВЕТ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

**«Пути повышения эффективности
управленческой деятельности органов государственной власти
в контексте социально-экономического
развития территорий»**

**МАТЕРИАЛЫ III МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

(Донецк, 6-7 июня 2019 года)

**Секция 4: Современные механизмы государственного
управления в условиях социально-экономических
преобразований**

Донецк
2019

УДК 351:332.1

ББК Ф033.141+У050.14

П90

**Пути повышения эффективности управленческой
П90 деятельности органов государственной власти в контексте
социально-экономического развития территорий : материалы III
международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 6-7 июня, 2019). Секция 4:
Современные механизмы государственного управления в условиях
социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО
«ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 261 с.**

УДК 351:332.1

ББК Ф033.141+У050.14

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ:

Пушилин Денис Владимирович – Глава Донецкой Народной Республики.

Антонов Владимир Николаевич – Заместитель Председателя
Правительства Донецкой Народной Республики.

Переверзева Татьяна Викторовна – Заместитель Председателя
Правительства Донецкой Народной Республики

Горохов Евгений Васильевич – Министр образования и науки Донецкой
Народной Республики.

Костровец Лариса Борисовна – ректор ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной
Республики».

ЧЛЕНЫ КОМИТЕТА:

Бидевка Владимир Анатольевич – Председатель Народного Совета
Донецкой Народной Республики.

Макеева Ольга Александровна – заместитель Председателя Народного
Совета Донецкой Народной Республики.

Чаусова Яна Сергеевна – Министр финансов Донецкой Народной
Республики.

Сироватко Юрий Николаевич – Министр юстиции Донецкой Народной
Республики.

Половян Алексей Владимирович – Министр экономического развития
Донецкой Народной Республики.

Долгошапка Ольга Николаевна – Министр здравоохранения Донецкой
Народной Республики.

Арматов Эдуард Викторович – Министр промышленности и торговли Донецкой Народной Республики.

Громаков Александр Юрьевич – Министр молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики.

Яценко Виктор Вячеславович – Министр связи Донецкой Народной Республики.

Толстыкина Лариса Валентиновна – Министр труда и социальной политики Донецкой Народной Республики.

Подлипанов Дмитрий Викторович – Министр транспорта Донецкой Народной Республики.

Петренко Андрей Владимирович – Председатель Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики.

Волкова Наталья Марковна – Председатель Комитета Народного Совета ДНР по образованию, науке и культуре.

Кулемзин Алексей Валерьевич – и.о. Главы администрации города Донецка.

Букреев Анатолий Митрофанович – руководитель департамента экономического развития Воронежской области РФ.

Полухин Олег Николаевич – ректор ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет».

Худин Александр Николаевич – ректор ФГБОУ ВО «Курский государственный университет».

Пономарев Александр Иванович – заведующий кафедрой «Налогообложение и бухгалтерский учет» Южно-Российского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

ОРГКОМИТЕТ:

- | | |
|-------------------------|---|
| Дорофиев В.В. | – председатель организационного комитета, проректор по научной работе ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Ободец Р.В. | – заместитель председателя организационного комитета, профессор кафедры менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Кушаков М.Н. | – первый заместитель Министра образования и науки Донецкой Народной Республики |
| Волков Н.И. | – первый заместитель Главы администрации города Донецка |
| Жейнова М.Н. | – Председатель Комитета Народного Совета ДНР по бюджету, финансам и экономической политике |
| Гридин А.Н. | – декан факультета производственного менеджмента и маркетинга ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Малик М.А. | – декан факультета стратегического управления и международного бизнеса ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Голос И.И. | – декан факультета юриспруденции и социальных технологий ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Лебедева В.В. | – декан факультета государственной службы и управления ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Саенко В.Б. | – декан финансово-экономического факультета ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Василенко Т.Д. | – начальник научного отдела ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |
| Полчанинова Л.Н. | – заведующая редакционно-издательским отделом ГОУ ВПО «ДонАУиГС» |

УДК 528.92

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ МОНИТОРИНГА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

КУДОКОЦЕВ Н.С.,

*канд. биол. наук, зав. сектором экологического мониторинга
Государственный комитет по экологической политике и природным ресурсам
при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк;*

СЕМИЧАСТНЫЙ И.Л.,

*канд. техн. наук, доц. кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Постановка проблемы. Система государственного мониторинга окружающей среды является составной частью комплексной системы управления территорией ДНР. Она имеет сложную иерархическую структуру, состоящую из импактного, локального, регионального и государственного уровней. В настоящее время в Республике усилиями сотрудников и специалистов Госкомэкополитики и ДонАУиГС выработаны определённые подходы, которые могут быть положены в основу системы мониторинга окружающей среды ДНР. Формулирование этих предложений на основе результатов наблюдений за состоянием окружающей среды сотрудниками сектора мониторинга Госкомэкополитики и научных исследований по применению технологий геоинформационных систем в экологической сфере, проводимых на кафедре информтехнологий ДонАУиГС, является насущной проблемой ДНР.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема развития системы государственного мониторинга окружающей среды рассматривалась на примерах [1-8].

Целью исследования является разработка научно обоснованных предложений по развитию мониторинга окружающей среды Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Основа рассматриваемых предложений заключается в следующем:

1. Для реализации всех уровней единой системы государственного мониторинга окружающей среды необходимо создание, прежде всего, совершенного правового поля. Для этого необходимо внести изменения в ст. 63 Закона ДНР «Об охране окружающей среды» о необходимости производственного мониторинга, утвердить Правительством ДНР «Порядок организации и осуществления государственного мониторинга окружающей среды (государственного экологического мониторинга)», других нормативных правовых документов, регламентирующих деятельность в сфере мониторинга различных компонентов окружающей среды.

Государственный мониторинг окружающей среды Донецкой Народной Республики должен осуществляться для следующих подсистем: атмосферного воздуха; поверхностных вод; земель; радиационной обстановки; геологической среды и подземных вод; объектов животного и растительного мира; водных биологических ресурсов; морских вод; охотничьих ресурсов и среды их обитания; в сфере обращения с отходами; техногенно-опасных предприятий, объектов и территорий.

Для организации экологического мониторинга необходимо разработать Концепцию его создания. В ней должны учитываться определённые приоритеты. По территориям высший приоритет должен быть отдан городам, зонам питьевой воды и местам нерестилищ рыб; по средам – атмосферному воздуху и воде пресноводных водоёмов; по ингредиентам воздуха – пыли, диоксиду серы и продуктам её превращений (серной кислоте и сульфатам), сероводороду, оксиду углерода и оксидам азота NO_x , аммиаку, фенолам, формальдегиду, тяжёлым металлам (ртути, свинцу, кадмию), канцерогенным веществам, хлорорганическим пестицидам и т.д.; по источникам загрязнений в городах – автотранспорту, ТЭС, предприятиям чёрной металлургии, угольным предприятиям и т.д.

Основные проблемы организации мониторинга могут быть связаны с решением трёх главных задач:

- 1) создание сети пунктов наблюдения;
- 2) возможность оперативного контроля объектов;
- 3) выбор контролируемых параметров и показателей состояния объектов и аналитических параметров, необходимых в достаточных количествах для адекватного описания состояния экосистемы.

Концепция создания комплексной системы мониторинга окружающей среды, в целом, в настоящее время практически не может быть реализована, так как существующая система фактически состоит из отдельных подсистем мониторинга качества объектов природной среды (вода, воздух, почва), которые слабо методологически связаны между собой. Поэтому на первой стадии следует создавать системы мониторинга отдельных сред с последующей их методологической и метрологической увязкой. Вместе с тем, интегрирование систем мониторинга количественных и качественных показателей отдельных сред (загрязнения воды и гидрологии, загрязнение атмосферы и метеорологии) необходимо развивать с самого начала, так как в противном случае не будет обеспечена правильная оценка их состояния.

Концепция комплексной системы экомониторинга опирается, прежде всего, на оперативный экологический контроль. Для построения системы такого контроля необходимо создание методологии и аппаратуры автоматического оперативного слежения за возможными экологическими правонарушениями на базе различных приборов контроля.

Важным представляется создание локальных или региональных мониторинговых геоинформационных систем. За рубежом созданы такие мониторинговые геоинформационные системы, особенно в мониторинге загрязнения атмосферы. Геоинформационная мониторинговая система (ГМС) выполняет аппаратно-программный комплекс для реализации функций по сбору информации о текущих значениях параметров геосистем, обработке этой информации в рамках имитационных моделей экологических и климатических процессов и по принятию оптимальных решений. Различают ГМС локального (стационарные средства регистрации, опробования, анализа), регионального (аэрокосмические средства) и глобального (космические средства) масштаба.

ГМС глобального масштаба решает задачи глобального масштаба:

- оценивается газовый состав атмосферы;
- выполняется слежение за водной и ветровой эрозией почв;

- определяются затопления и разливы рек;
- идентифицируются многие антропогенные изменения в окружающей среде и т.п.

Аэрокосмические методы дистанционного измерения представляют широкие возможности для обнаружения фактов нарушения природоохранного законодательства, локализации и установления источников загрязнения.

Методы дистанционного зондирования являются единственным средством получения экологической информации на больших площадях.

В Донецкой Народной Республике создание вышеупомянутых мониторинговых геоинформационных систем на базе космических снимков и использования программного комплекса ArcGIS возможно, но в настоящее время нереально по причинам больших финансовых затрат и обучению пользователей ArcGIS.

В ближайшей перспективе в Донецкой Народной Республике возможно создание единой государственной автоматизированной системы мониторинга окружающей среды с использованием датчиков контроля параметров исследуемых объектов.

2. Создание единой государственной автоматизированной системы мониторинга окружающей среды (ЕГАСМОС).

Создание ЕГАСМОС может быть осуществлено в несколько этапов:

1-й этап: создание локальной сети экологического мониторинга, на примере г. Донецка (мониторинг воздушного бассейна и поверхностных вод).

2-й этап: создание общереспубликанской локальной сети мониторинга окружающей среды.

3-й этап: создание ЕГАСМОС регионального уровня.

Организационно система должна состоять из первичных постов экологического контроля, расположенных на территории города, и центрального поста системы, в функции которого входят получение данных от первичных постов информации, ведение баз данных, поддержка технического и программного обеспечения единой геоинформационной системы (рис.1).

В состав информационного обеспечения системы экологического мониторинга целесообразно включать специализированные программные средства для выполнения ситуационных и прогнозных расчётов распространения загрязняющих веществ от источников выбросов.

Во многих развитых странах, в том числе и в крупных городах России, используются программные комплексы ArcGis, которые открывают дополнительные возможности для комплексного анализа экологической обстановки. В Госкомэкополитики внедрён программный комплекс QuantumGIS, который может быть использован в качестве единого программного комплекса для управления всеми субъектами мониторинга окружающей среды, органами государственной власти и местного самоуправления, для выполнения своих полномочий в области охраны окружающей среды, рационального использования, воспроизводства и охраны природных ресурсов.

Для создания ЕГАСМОС необходима совершенная программно-аппаратная база, позволяющая создавать единый электронный реестр природных ресурсов.

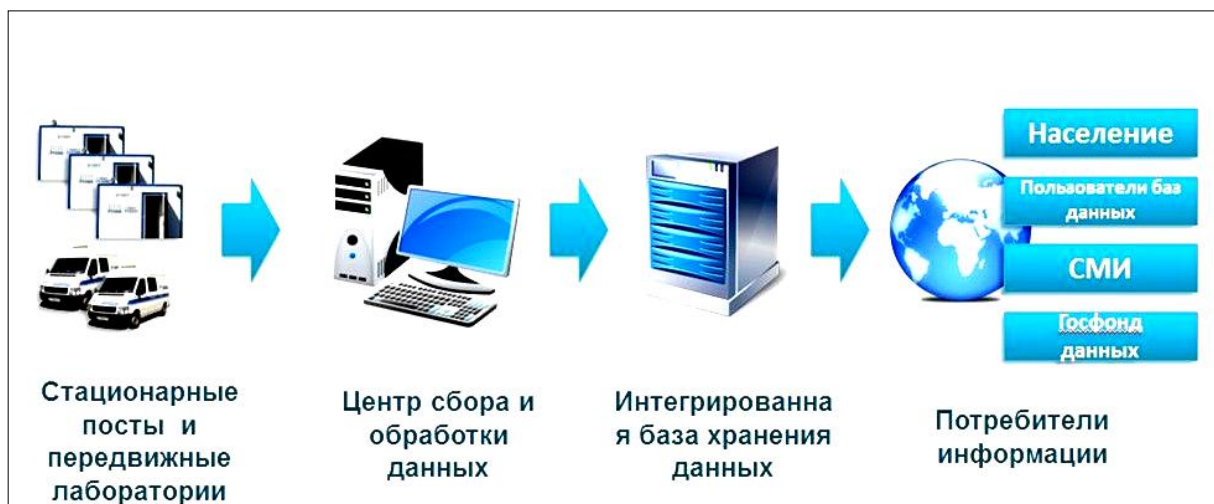


Рис. 1. Схема передачи данных с постов экологического контроля качества атмосферного воздуха и поверхностных вод

Единая государственная система баз данных экологической информации предполагает создание единой системы управления ими с закрытым доступом к ней представителей органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Ведение Единой государственной системы управления базами данных экологической информации должен осуществлять Государственный комитет по экологической политике и природным ресурсам при Главе ДНР.

База данных (геопортал экологических данных) должен включать в себя:

- базовые наборы экологических данных с геопространственной привязкой (использование ГИС-технологий);

- данные мониторинга ОС;

- реестр выбросов (сбросов) и перенос загрязнителей на расстояния;

- кадастры природных ресурсов;

- информацию/ведомости органов государственного контроля (Госкомэкополитики);

- базы данных других держателей информации;

- аналитические материалы, статистическую информацию;

- нормативные правовые материалы;

- карты, космические снимки и т.п.;

- комплексную информацию о субъекте хозяйствования, пользующегося природными ресурсами;

- информацию о взаимосвязи с гражданами и общественными организациями по вопросу оценки состояния ОС.

3. Важным направлением в развитии государственной системы мониторинга окружающей среды является внедрение финансовой гарантии экологической ответственности субъектов хозяйствования при осуществлении производственного мониторинга.

Речь идёт об ответственности субъектов хозяйствования за достоверность предоставляемой экологической информации производственного экологического мониторинга. Производственный экологический мониторинг должен иметь четыре основных направления

деятельности в районе размещения предприятия:

- 1) наблюдение за источниками и факторами воздействия предприятия на окружающую среду;
- 2) оценка фактического состояния окружающей среды;
- 3) прогноз состояния окружающей среды;
- 4) оценка прогнозируемого состояния окружающей среды.

Система производственного экологического мониторинга (СПЭМ) должна реализовываться на двух уровнях:

- импактном (изучение воздействия предприятия на окружающую среду в локальном масштабе);
- фоновом (изучение фонового состояния окружающей среды, сравнение состояния окружающей среды в районе размещения предприятия с фоновым состоянием).

Для того чтобы результаты измерений были вполне достоверными и легитимными, необходимо быстрое решение вопросов аккредитации лабораторий предприятий и получение ими лицензий на деятельность.

Утверждение Правительством ДНР «Порядка организации и осуществления государственного мониторинга окружающей среды (государственного экологического мониторинга)», а также внесение дополнений в Закон ДНР «Об охране окружающей среды» в части «производственного мониторинга» потребует разработки субъектами хозяйствования «Программы производственного мониторинга» и «Порядка предоставления экологической информации» органам государственной власти, органам местного самоуправления.

Программа производственного экологического мониторинга должна быть разработана с учётом нескольких принципов: комплексности; оптимальной информативности; непрерывности (регулярности); методической преемственности; оперативности. Для получения общей картины качественного состояния окружающей среды возможно использование методов биотестирования и биоиндикации.

Выводы.

1. Необходимо оперативное совершенствование законодательной базы мониторинга окружающей среды в Республике, в том числе введение финансовой гарантии экологической ответственности субъектов хозяйствования при осуществлении производственного мониторинга.

2. Необходимо разработать Концепцию создания комплексной системы мониторинга окружающей среды Донецкой Народной Республики, в рамках которой осуществить следующие проекты:

- создание единой государственной автоматизированной системы мониторинга окружающей среды (ЕГАСМОС);
- унификация информационного обеспечения системы экологического мониторинга, в том числе внедрение единого программного комплекса (ArcGIS или QGIS) для использования всеми субъектами мониторинга окружающей среды, органами государственной власти и местного самоуправления в выполнении своих полномочий в области охраны окружающей среды, рационального использования, воспроизводства и охраны природных ресурсов;
- совершенствование программно-аппаратной части мониторинга

окружающей среды;

- разработка приоритетов в первоочерёдности изучения объектов окружающей среды (как природных сред, так и районов их исследования);
- создание единого государственного электронного реестра экологической информации (базы данных) и утверждение основных требований к её ведению;
- изучение возможностей использования методов биологического тестирования и биологической индикации.

Список использованных источников

1. Об охране окружающей среды: Закон Донецкой Народной Республики №38-ІНС; принят Постановлением Народного Совета 30.04.2015. г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-ohrane-okr-sredy/>
2. Об охране окружающей среды (с изменениями на 29 июля 2018 года): Закон Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901808297>
3. Состояние и перспективы развития системы государственного мониторинга окружающей среды в Российской Федерации / Доклад специальной рабочей группы по мониторингу окружающей среды Министерства природных ресурсов Российской Федерации. Третья сессия заседания Комитета по экологической политике Европейской экономической комиссии, 29-30 августа 2002 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.unecse.org/fileadmin/DAM/env/europe/ca_russia.pdf
4. Состояние и перспективы развития государственной системы мониторинга окружающей среды Украины / Доклад специальной рабочей группы по мониторингу окружающей среды Министерства окружающей среды и природных ресурсов Украины на заседании Комитета по экологической политике Европейской экономической комиссии 29-30 августа 2002 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unecse.org/fileadmin/DAM/env/documents/2002/cep/ac.10/cep.ac.10.2002.17.r.pdf>
5. Екологічний моніторинг довкілля. Міністерство екології та природних ресурсів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://menr.gov.ua/timeline/Ekologichniy-monitoring.html>
6. Концепція державної програми екологічного моніторингу України: затверджено Постановою КМ України від 31.12.2004 р. №992-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1376-2007-%D0%BF>
7. Державна цільова екологічна програма проведення моніторингу навколишнього природного середовища: затверджено Постановою КМ України від 05.12.2007 р. № 1376 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1376-2007-%D0%BF>
8. Аверін Є.Г. Регіональна автоматизована інформаційна система моніторингу навколишнього природного середовища / Є.Г. Аверін. – Донецьк, 2013. – 36 с.

УДК 338.2

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

ФОМИН Ю.В.,

канд. техн. наук,

доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами;

СИНЯВСКАЯ Н.В.,

*магистрант кафедры менеджмента непродовольственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Актуальность. В ходе исследования рассмотрены подходы к понятию «стратегия» разными учеными, на основе чего дана трактовка понятия «инновационная стратегия развития предприятия». Исследование видов и методик формирования стратегии развития предприятия позволило определить рекомендации выбора наиболее эффективной инновационной стратегии развития предприятия, способствующей развитию его инновационной деятельности и направленной на удовлетворение экономических, социальных, экологических и научно-технических потребностей общества.

Современное предприятие, соответствующее требованиям глобализации, обеспечивает свои конкурентные позиции в основном за счет внедрения новых технологий в производство и управление. Это предполагает наличие непрерывного процесса рыночного поиска и генерирования инноваций для практического использования в хозяйственной деятельности.

Одним из основных недостатков в развитии инновационной сферы является отсутствие эффективной методики управления ее процессами, которая учитывает особенности предприятия и обеспечивает эффективное развитие инновационного потенциала. Возникает необходимость в решении проблем, связанных с формированием стратегии в общем, а также инновационной стратегии развития.

Целью статьи является исследование теоретических положений понятия «стратегия развития предприятия», а также определение сущности и видов стратегии развития в управлении предприятием.

Основные результаты исследования. Изменения, происходящие во внешней среде предприятия, требуют постоянной адаптации к ним и выбора наиболее подходящей стратегии развития, которая способствует уменьшению влияния негативных факторов на показатели функционирования и направлена на адаптацию к использованию и разработкам инновационных процессов, услуг и продуктов.

Проблемам, связанным с формированием стратегии развития, уделялось большое внимание отечественными и зарубежными учеными, такими как И. Ансофф [1], Е.М. Бузулукина [2], В.О. Василенко [3], А.П. Градов [4], Е.М. Зибрева [5], В.В. Зянько [6], В.В. Стадник [7], Р.А. Фатхутдинов [8] и др. Однако в их трудах было недостаточно уделено внимания определению сущности стратегии развития, что обуславливает выбор темы и цель исследования.

И. Ансофф, П. Друкер, М. Портер и др. описывают стратегию как стремление оказать длительное влияние на функционирование предприятия [1].

Стратегия – это комплексная программа последовательных действий, которые определяют приоритетные для предприятия недостатки и проблемы, его миссию, основные цели и распределение ресурсов с целью их достижения. По содержанию стратегия является долгосрочным плановым документом и результатом тщательного стратегического планирования [9].

Под стратегией развития следует понимать совокупность методов, приемов и действий, которые оказывают долгосрочное влияние на деятельность предприятия и направлены на достижение его основных целей, а именно: повышение экономических, социальных, научно-технических и экологических показателей. Таким образом, инновационная стратегия развития предприятия – ключевое звено в составе общей стратегии предприятия, направленной на прогнозирование масштабных изменений во внешней и внутренней среде и поиск решений, сосредоточенных на повышении конкурентоспособности, общих показателей функционирования и удовлетворения экологических, экономических, социальных и научно-технических потребностей общества.

Стратегия развития инновационной деятельности предприятия направлена на повышение технического уровня производства за счет использования инноваций, применения новейших достижений науки и техники, направленных на улучшение качества выпускаемой инновационной продукции и предоставляемых услуг.

Формируя стратегию развития инновационной деятельности, необходимо учитывать влияние различных факторов, способствующих инновационному развитию, а именно:

- ориентацию научно-технических и инновационных мероприятий на рыночные потребности и потребности общества;
- наличие у предприятия научно-технического и инновационного потенциала;
- создание эффективной системы отбора и оценки инновационных проектов;
- эффективное управление проектами и контроль их выполнения.

При реализации стратегии развития инновационной деятельности важно учитывать приоритетные направления работы предприятия, которые обеспечивают развитие и улучшение положения инновационной составляющей предприятия. На основании выбранной стратегии развития строятся стратегические планы, которые необходимо корректировать в случае недостаточной эффективности. Следует понимать, что стратегия является действенной для достижения определенных целей, поэтому при их изменении необходимо менять стратегию.

Цели, на которые опирается стратегия развития инновационной деятельности предприятия, определяют количественные или качественные стороны ожидаемых результатов.

К количественным относятся следующие цели: рыночная (доля рынка, оборот и рост); экономическая (рентабельность и прибыль); финансовая (ликвидность и структура капитала). К качественным относятся стандарты качества выпускаемой инновационной продукции и предоставление инновационных услуг, инновационное поведение, уровень и способ обслуживания клиентов, миссия, уровень и качество управления, социальное влияние на деятельность.

Процесс формирования стратегии развития инновационной деятельности предприятия состоит из трех этапов.

На первом этапе определяется общая концепция стратегии предприятия. Для этого необходимо учитывать влияние внешних и внутренних факторов, что позволяет предприятию своевременно реагировать на изменения и оперативно перестраивать производство на более инновационное.

Стратегия направляется на защиту предприятия от внешних угроз на долгосрочный период.

На втором этапе формирования стратегии развития инновационной деятельности предприятия происходит определение его перспектив в каждом из направлений деятельности, оценка его конкурентоспособности, краткосрочные и долгосрочные перспективы роста объемов инновационной продукции, количества предоставляемых инновационных услуг.

Для определения перспективы развития в определенном направлении инновационной деятельности используются матрицы, которые строятся с учетом основных параметров предприятия и занимаемого им места во внешней среде, что позволит всесторонне рассмотреть и оценить возможности развития инновационной деятельности на необходимый период.

На третьем этапе происходит выбор наиболее подходящей стратегии развития инновационной деятельности предприятия, формирование портфеля проектов, научно-технических и иных мероприятий.

В процессе формирования стратегических направлений и портфеля проектов целесообразно использовать эффективные эвристические методы, такие как метод «мозговой атаки», морфологического анализа, «картотеки идей», которые основываются на использовании профессионального опыта и интуиции специалистов. Их использование приводит к нестандартному решению существующих проблем, связанных с инновационной организационно-экономической деятельностью.

В конце этапа выбора и формирования стратегии развития ключевым моментом является грамотная оценка возможностей и потенциала предприятия, его инновационной деятельности. С этой целью анализируются сильные и слабые стороны инновационной и организационной деятельности предприятия. Сильными сторонами предприятия, как правило, являются уровень технических инновационных разработок, выпускаемых инновационных продуктов и предоставляемых услуг, знание рынка, контроль определенной доли или сегмента рынка, а также высокий научный потенциал, слабыми – высокие издержки производства и себестоимость продукции.

Таким образом, желательно, чтобы стратегия развития инновационной деятельности базировалась на изобретении и разработке инноваций, не имеющих аналогов. В таком случае целесообразно базировать стратегию развития инновационной деятельности на увеличении доли рынка или его расширении за счет увеличения ассортимента инновационной продукции, который основан на создании новых модификаций выпускаемой продукции (функциональные изменения в конструкции изделий, продуктов, инновационные подходы к производственной деятельности).

Однако в соответствии с возможностями предприятия, его отраслевых особенностей и уровня конкурентоспособности предприятие может выбрать

наиболее подходящую ему стратегию развития инновационной деятельности. В литературе выделяют следующие виды инновационных стратегий:

1. Наступательную, которая характерна в основном для предприятий, которые выстраивают деятельность на принципах «предпринимательской конкуренции», и разрабатывается для реализации общей стратегии роста. Для реализации наступательной стратегии необходима ориентация на исследования (во многих случаях даже на фундаментальные) в сочетании с применением новейших технологий. Этот вид стратегии требует высокой квалификации при разработке нововведений, умение быстро реализовать новшества и способности предвидеть рыночные потребности. Данная стратегия характерна для крупных предприятий, однако может быть реализована и небольшими инновационными предприятиями в случае концентрации их усилий на одном или двух инновационных проектах.

2. Защитную. Предприятия, придерживающиеся защитной инновационной стратегии, пытаются как можно быстрее запатентовать инновацию, чтобы защитить ее от конкуренции и появления на рынке взаимозаменяемых товаров. Предприятия, выбравшие защитную инновационную стратегию, принимают пассивную позицию в отношении прочих предприятий, однако у них есть возможность анализировать ошибки конкурентов и превращать их в преимущества и укреплять свои позиции на рынке.

3. Имитационную, которая включает в себя заимствование опыта лидеров в отрасли или использование новых технологий путем закупки лицензий у других предприятий. При этом имитируются основные потребительские свойства инноваций, выпущенных на рынок предприятиями, занимающих лидирующие позиции. Однако для успеха на рынке предприятия должны иметь определенные преимущества в производстве аналогичной продукции, постоянно совершенствуя и модернизируя заимствованные виды продукции [6].

На основе анализа процесса разработки инновационной стратегии крупнейшими компаниями в последнее десятилетие можно выделить важнейшие особенности, способствующие развитию инновационной составляющей в деятельности эффективно работающих предприятий. К ним относятся:

1. Наличие четкой стратегии инновационного развития.

2. Согласованность основной стратегии развития предприятия и инновационной стратегии, как подсистемы основной.

3. Формирование инновационной культуры, которая должна стать неотъемлемой частью корпоративной культуры.

4. Взаимодействие со сторонними организациями (предприятиями-партнерами, предприятиями-посредниками и даже предприятиями-конкурентами) должно осуществляться так, чтобы это стимулировало дальнейшее инновационное развитие.

5. Создание и использование в практике работы предприятия различных компьютерных программ или открытых платформ.

6. Закрепление задач в области инновационного развития за различными подразделениями предприятия на вариативной основе: создание единого центра, отвечающего за инновационный тип развития, или формирование нескольких центров, предполагающее конкуренцию между ними за возможность возглавлять на разных этапах руководство теми или иными инновационными разработками.

7. Использование механизма формирования целевых функций и возможность создания инновационного бюджета на основе выбора показателей для оценки текущей ситуации и определения перспективных ориентиров, к которым следует стремиться.

Выводы. Завершая рассмотрение проблемы перехода предприятий к инновационному типу развития, следует подчеркнуть, что в условиях глобализации это единственный путь, обеспечивающий эффективное развитие.

Обосновывая выбор инновационной стратегии, менеджеры должны учитывать ее соответствие базовой стратегии развития предприятия, приемлемой по уровню риска, а также предусматривать готовность рынка к восприятию соответствующих инноваций. Совершенствование выбора стратегии развития инновационной деятельности позволяет адекватно оценивать инновационные проекты и внедрять их, что способствует оптимизации соответствующей деятельности предприятия и его общему функционированию. Понимание этого обеспечивает конкурентное будущее современных предприятий, поэтому задачей современного менеджмента становится своевременная подготовка основ для такого перехода. Эта задача должна решаться совместными усилиями предприятий и государства, поскольку уровень национальной конкурентоспособности сегодня определяется долей инновационных предприятий в экономике страны.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 303 с.
2. Бузулукина Е.М. Выбор и обоснование инновационной стратегии / Е.М. Бузулукина, А.А. Шаповалов // Белгородский экономический вестник. – 2011. – № 1. – С. 30-36.
3. Василенко В.О. Инновационный менеджмент / В.О. Василенко, В.Г. Шматько; за ред. В.О. Василенко. – К.: ЦУЛ, Фешкс, 2013. – 440 с.
4. Градов А.П. Национальная экономика / А.П. Градов. – СПб.: Питер, 2015. – 240 с.
5. Зибрева Е.М. Классификация стратегий инновационного развития промышленного предприятия / Е.М. Зибрева, Р.Ф. Гарифуллин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2012. – № 1. – С. 22-24.
6. Зянько В.В. Механізм формування стратегії підприємства / В.В. Зянько // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2010. – Вип. 6. – Т. 1. – С. 24-30.
7. Стадник В.В. Стратегічне управління розвитком підприємства: навчальний посібник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – 327 с.
8. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Экономика, 2010. – 448 с.
9. Покропивной С.Ф. Экономика предприятия / С.Ф. Покропивной. – К.: КНЭУ, 2012. – 256 с.
10. Андрієнко В.Н. Стратегічне управління підприємствами реального сектору економіки: механізми, методи, моделі / В.Н. Андрієнко, Т.В. Белопольска, Я.В. Лендел, О.О. Плахотяк. – Донецьк: ДонНУ, 2012. – 156 с.

ПОДСЕКЦИЯ 1: МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

КОНТРОЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

ВАСИЛЕНКО В.Н.,

*д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки и техники Украины,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

Эффективность функционирования любого по своим масштабам рынка труда (регионального, районного, городского) в полной мере зависит от выбранного замысла (воплощённого в соответствующей стратегии) относительно возможных изменений его параметров.

Стратегия эффективного функционирования регионального рынка труда представляет собой весьма сложную динамическую систему, эффективность которой зависит как от внутренних механизмов формирования и реализации, так и от способов взаимодействия с внешней средой. Исходя из этого, системный характер формирования стратегии предполагает использование системных методов её реализации. Для этих целей должна быть сформирована модель проблемной ситуации, содержащая в себе перечень возможных альтернатив, набор поисковых ходов, оценку текущего состояния, результаты среднесрочного прогноза, критерии оценок и ограничений, алгоритм (последовательность шагов) реализации стратегии на соответствующих уровнях иерархии.

Реализация любой стратегии выступает как реальное продвижение по уровням иерархии целей («дереву целей»). Данная иерархия формируется за счёт разработки и утверждения соответствующих мер и мероприятий, оформленных в пространственно-временную матрицу, содержащую в себе основные их параметры, а именно, что (наименование мероприятия), где (место и время-срок), кто (субъекты-участники) и как (организационное обеспечение) будет выполнять отдельные этапы стратегии. Таким способом формируется информационная база для простейшего эмпирического анализа, результаты которого могут использоваться для построения графиков и эконометрических функций, отражающих ход (динамику) реализации выбранной стратегии. Наличие такой информационной базы, а также знание об основных целях (этапах) и задачах стратегии позволяет вплотную заняться организацией соответствующего контроля.

Например, контроль реализации стратегии эффективного функционирования регионального рынка труда можно представлять как некоторую совокупность действий или некоторый процесс обеспечения достижения поставленных в ней целей и задач. Назначение контроля кратко может быть сформулировано следующим образом: констатация и оценка (пространственно-временная) полученных результатов от реализации стратегии; констатация и оценка достижения поставленных целей (отдельных этапов) и решения заявленных задач (отдельных мероприятий и мер); констатация и оценка реализации отдельных мероприятий и их текущая эффективность;

констатация и оценка успешности применения современных методов контроля (с выявлением «узких мест» и недостаточной квалификации участников реализации стратегии); формирование обратной связи (с внесением необходимых корректив как по отдельным мероприятиям и мерам, так и по отдельным этапам) для последующих оценок возможных результатов реализации стратегии.

По времени контроль реализации такой стратегии может быть представлен или непрерывным, или дискретным. При этом под контроль подпадают все принятые к реализации меры и мероприятия. Делается это для того, чтобы иметь необходимую картину обо всей стратегии. Но для непрерывного контроля характерным является постоянное наблюдение и оценка ситуаций, связанных с реализацией всех мер и мероприятий, включенных в систему разработанной среднесрочной стратегии эффективного функционирования регионального рынка труда. Наиболее часто в такой стратегии непрерывному контролю подвергаются процессы, связанные с формированием средней заработной платы или средней производительности труда работников хозяйственного комплекса региона. Такой контроль обеспечивает не только соблюдение требований действующего законодательства в области занятости и оплаты труда, но и позволяет отслеживать тенденции во взаимосвязях затрат, результатов и оплаты труда.

В то же время для дискретного контроля характерным выступает избирательный подход к отслеживанию отдельных процессов в социально-трудовых отношениях. Скажем, дискретный контроль складывающейся конкуренции на локальных сегментах регионального рынка труда может осуществляться ежемесячно, дискретный контроль складывающейся конъюнктуры на региональном рынке труда может осуществляться в поквартальном исполнении, а дискретный контроль углубления территориального и отраслевого разделения труда или перемены мест работы – в полугодовом исполнении. В любом случае частота дискретного контроля не может быть реже двух случаев в течение календарного года с тем, чтобы избежать потери временного восприятия хода реализации стратегии эффективного функционирования регионального рынка труда.

При организации контроля реализации стратегии эффективного функционирования регионального рынка труда предполагается использование его определённых свойств, видов (признаков), черт, этапов и мер, соблюдение которых позволяет рассматривать контроль как самостоятельную составляющую процесса управления развитием регионального рынка труда. Указанные компоненты с точки зрения системного подхода дают возможность рассматривать организацию контроля реализации стратегии эффективного функционирования регионального рынка труда относительно проявления каждого из составляющих его элементов.

Таким образом, изложенные некоторые организационные начала контроля реализации стратегии эффективного функционирования регионального рынка труда позволяют рассматривать его не только как систему, но и как процесс наблюдения и регулирования отдельных видов деятельности, направленных на придание стройности как форме, так и содержанию стратегии.

К ВОПРОСУ О ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ МАРКЕТИНГЕ

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

*канд. экон. наук, ст. преподаватель
кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В последние годы получила широкое применение практика целевого воздействия на выявление, упорядочение и реализацию предпосылок, оказывающих влияние на формирование государственной региональной политики посредством так называемого территориального (регионального) маркетинга. С одной стороны, территориальный маркетинг используется для формирования благоприятной предпринимательской среды для крупных, средних и мелких производителей, а с другой – для создания имиджа территории и привлечения инвестиций. Фактически территориальный маркетинг, отражая новое понимание задач современного территориального развития, становится важным дополнением к государственной региональной политике, конкретизируя понимание того, для кого и как должно осуществляться управление экономическими и социальными процессами на данной территории.

Становление территориального (регионального) маркетинга пришлось на время, когда с переходом к договорным отношениям стала усиливаться конкурентная борьба территориальных образований (в первую очередь, регионов) за ресурсы (природные, человеческие, инвестиционные). При этом основными факторами, которые в наибольшей мере оказывают воздействие на конкуренцию между регионами, являются: во-первых, субъектная взаимозависимость (когда изменение положения одного региона оказывает влияние на положение другого или других); во-вторых, регуляторная деятельность государства (которое в лице отдельных государственных органов управления оказывает содействие отдельным регионам, противопоставляя тем самым им другие регионы); в-третьих, природная обусловленность (когда на территории отдельного региона может быть открыто новое месторождение или организовано новое производство, которые приведут к изменению существующего «статус-кво» между регионами) [1, с. 49].

В качестве главного критерия выделения территориального маркетинга в системе региональной политики стала субъективная оценка территории с позиции возможного позиционирования её как специфического товара. Такого товара, который может быть предложен как некоторая полезность с точки зрения его потребления в качестве некоторой арены, в границах которой можно осуществлять производственно-хозяйственную деятельность и получать от неё желаемый доход относительно продолжительное время.

Переход к обеспечению территориального развития на основе концепции регионального маркетинга актуализировал вопросы формирования не только ближайшего, но и более отдалённого будущего административно-территориальных образований. На повестку дня встали вопросы разграничения и выбора тактических и стратегических целей и задач развития.

Так, выбор тактических целей территориального развития обуславливается

решением текущих задач, например, таких, как повышение конкурентоспособности территории (региона) за счёт использования имеющихся в наличии конкурентных преимуществ (природных, материальных и трудовых ресурсов) в отдельных сегментах рыночного поля; или активное продвижение образа территории (региона) в отдельные ниши как внутри государственного, так и международного целевых рынков.

В свою очередь выбор стратегических целей должен обеспечиваться за счёт решения перспективных задач, направленных, например, на наращивание экономического потенциала территории (региона) за счёт создания новых экономических связей между участниками общественных отношений, занятых в реальном секторе экономики с использованием более современного инструментария управления (тех же предпочтений и льгот как для субъектов хозяйствования, так и для населения); или разработки вариантов развития территории в условиях существующих угроз (непосредственной опасности), рисков (потенциальной опасности) и вызовов (реальной опасности), несущих в себе деструктивные начала (вплоть до изменения целостности не только данного территориального образования, но и государства в целом).

Рассматривая территориальный маркетинг как определённую философию деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления относительно возможностей управления развитием территории в условиях конкурентной среды, следует понимать, что такие возможности должны предполагать наличие определённых рычагов, посредством воздействия которых желаемые образы территориального развития превращаются в реальные картины преобразования.

Представляется, что такие рычаги должны обладать определёнными функциями, воздействуя на которые органы государственной власти и органы местного самоуправления обеспечивают территориальному развитию необходимый импульс и направление. Понятно, что такие функции во многом будут схожи с теми функциями, которые выполняют механизмы управления экономическим и социальным развитием отдельных территорий. Так, например, к основным функциям управления развитием территории на маркетинговых началах, предлагается включить: «1) анализ сложившегося положения внутри территории и её окружения; 2) планирование программ социально-экономического развития территории; 3) организацию реализации намеченных программ; 4) контроль хода реализации программ и их координацию» [2, с.35].

Взаимодействие властных структур и субъектов хозяйствования на принципах территориального маркетинга должно предполагать тесные партнёрские отношения, основанные на заключении долгосрочных взаимных обязательств, нерушимости взаимных выгод в будущем, ответственности перед возникновением возможных угроз, рисков и вызовов.

Таким образом, использование в практике разработки и реализации государственной политики территориального развития концепции территориального маркетинга позволяет рассматривать любую территорию как специфический продукт с определёнными количественными и качественными свойствами (характеристиками). Управление указанными свойствами (характеристиками) государственными органами власти и органами местного самоуправления становится возможным за счёт существенного расширения

возможных инструментов по преодолению межтерриториальных различий в экономическом развитии.

Список использованных источников

1. Василенко В.Н. Конкурентоспособность регионов: истоки, оценки и перспективы: монография // В.Н.Василенко, О.Ю. Агафоненко, В.Е. Будяков // НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2008. – 363 с.
2. Силина С. Маркетинговая концепция управления региональным развитием / С. Силина // Маркетинг. – 2004. – № 1 (74). – С. 29-42.

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ОСНОВЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА

ВЛАСЮК Ю.С.,

*ассистент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Взаимодействие рынков труда и образования тесно связано с развитием различных факторов: демографических, политических, социальных, экономических и т.д. Рынок как институт общества интегрирует социальные действия людей во всех сферах жизнедеятельности и превращает их в рыночное поведение экономических субъектов. Рынок представляет собой совокупность структурно связанных продавцов и покупателей конкретного товара, деятельность которых регулируется совместимыми правилами и концепциями контроля, различаются большинством участников.

Исключением не стала и система высшего профессионального образования, где начинает свое становление особый рынок – рынок образовательных услуг, который развивается быстрыми темпами и связан с ростом численности студентов, открытием новых образовательных организаций, направлений подготовки и специальностей.

Понятие «образовательная услуга» сегодня трактуется по-разному. В большинстве работ образовательную услугу рассматривают как процесс передачи определенной информации для усвоения с целью получения определенного результата. Более точным является определение образовательной услуги как взаимодействия между производителем и потребителем в процессе предоставления и приобретения этого специфического блага, конечной целью которого является получение определенного набора знаний, умений, навыков и компетенций.

Рынок образовательных услуг – это система отношений в рыночных условиях, купля-продажа образовательной услуги, которая в силу этого становится товаром. Важно понимать, что на данном рынке объектом купли-продажи является не самообразование как процесс приобретения знаний, а образовательная услуга, включающая в себя комплекс материальных и нематериальных ресурсов, необходимых для процесса обучения. В то же время на рынке образовательных услуг наблюдается низкая эластичность спроса и предложения, так как система

образования обладает большой инерционностью.

Что впоследствии приводит к тому, что в образовательных учреждениях ведется подготовка специалистов различного профиля, в которых рынок труда в данное время не нуждается. Сложившуюся ситуацию на рынке труда усугубляет и то, что сегодня перед молодым поколением стоит выбор своего профессионального самоопределения. Он может совпадать с выбором профессии в соответствии с его интересами, однако наблюдается негативная тенденция того, что ценность профессионального образования стала в большей мере зависеть не от реальной потребности рынка труда, а от престижности модных специальностей. Целью многих студентов является не получение профессиональных навыков, а статус, позволяющий претендовать на более достойное рабочее место и высокий уровень дохода.

В связи с этим на рынке труда усиливается профессиональная диспропорция, которая проявляется в явном численном перевесе так называемых «чистых» профессий, таких как экономист, менеджер над социально значимыми, техническими профессиями.

Несвоевременность подготовки квалифицированной рабочей силы является серьезной преградой на пути обеспечения устойчивого социально-экономического развития. Система профессионального образования, которая сформировалась в настоящее время, не способна удовлетворить потребности инновационной экономики в высококвалифицированных кадрах. Прежде всего это связано с тем, что временной лаг между спросом на труд и временем подготовки необходимых для экономики кадров возможно преодолеть только в рамках взаимодействия субъектов рынков труда и образования. В этом контексте внедряемые в экономическую практику современные инструменты, формы и методы взаимодействия субъектов рынков труда и образования должны содействовать решению проблемы разбалансировки между объемами подготовки кадров и спросом на них. Однако следует заметить, что одновременно на характер взаимодействия между субъектами рынков труда и образования существенно влияют тип и специфика современного производства в целом.

Актуальным в решении данной ситуации является рассмотрение вопроса о введении дуального образования, а именно одновременное получение теоретических знаний и практических навыков на предприятиях будущих работодателей. В реализации данной цели необходимо усиление роли работодателя, рассмотрение возможности организовывать на территории предприятий учебные рабочие места для студентов, которые могут отличаться от обычного рабочего места наличием симуляционного оборудования.

Задача по организации подготовки высококвалифицированных кадров под заказ предприятия реального сектора экономики должна решаться путем создания специализированных кафедр, обеспечивающих подготовку специалистов в соответствии с требованиями предприятий, а также проведения научных исследований для этих предприятий. Подобное взаимодействие создает условия для развития образовательного учреждения (решается проблема финансирования), конкретного предприятия и отрасли, а также обеспечивает подготовку специалистов, востребованных в конкретном сегменте рынка труда.

В связи с этим можно выделить некоторые тенденции, которые, направлены на обеспечение взаимодействия рынков труда и образования, а также для сглаживания отрицательных последствий:

- формирование прогноза баланса трудовых ресурсов;
- повышение качества рабочей силы;
- развитие частно-государственного партнерства в целях повышения качества рабочей силы.

При моделировании взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг необходимо учитывать не только текущие, но и прогнозные потребности экономики, изменение численности трудовых ресурсов, пропорции между экономически активным и неактивным населением. Отсутствие такого прогнозирования приводит к разбалансированному функционированию рынков труда и образовательных услуг, которое выражается в несоответствии структуры профессионально-квалификационного состава рабочей силы потребностям рынка труда.

МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ В РЕГИОНЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ВОРОБЬЕВА Л.А.

*канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

АНИЩЕНКО Д.С.

*магистр кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Как известно, предпринимательство - это экономическая деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг. Именно предпринимательство, как одна из форм проявления общественно-экономических отношений, способствует не только повышению материального и духовного потенциала общества, но и создает благоприятную среду для практической реализации способностей и талантов каждого человека.

Малое предпринимательство является одним из секторов, которые определяют темпы экономического роста, состояние занятости населения, структуру и количество валового национального продукта.

Следует отметить, что сегодня проблема внедрения на рынок малых предприятий в сфере изменений в экономике Донецкой Народной Республики особенно актуально.

Тем не менее, несмотря на то, что за последние годы отношения к предпринимательству заметно изменилось, это пока не способствует росту количества субъектов предпринимательской деятельности. Многие предприниматели прошли путь от эйфорийных ожиданий до полного разочарования и новых надежд на возможность работать в достаточно непростых наших условиях.

В условиях экономического кризиса нельзя не вспомнить и о поддержке

малого бизнеса.

Появление новых форм - это новые рабочие места, реальные деньги в бюджет различных уровней. Малыми предприятиями легче управлять в условиях нестабильности.

Региональное управление, основанное на привлечении предпринимательства к решению ситуативных социально-экономических проблем, это вопросы текущего планирования.

Если говорить о социальном предпринимательстве, то это, прежде всего, деятельность, нацеленная на смягчение или решение социальных проблем. Тема социального предпринимательства становится все более обсуждаемой и популярной во всем мире, т.к. социальный бизнес направлен не только на получение прибыли, а и на решение проблем социального характера посредством оказания помощи обществу в вопросах более эффективного функционирования.

Наиболее эффективно устойчивость социализации предпринимательства обеспечивается внутрирегиональными ресурсными источниками и переориентацией регионального управления на принципы и методы стратегического планирования. Именно это позволит оптимизировать эффект от согласованных действий при решении стратегических задач социально-экономического развития региона.

В современных условиях развития экономики необходимо осмысление социализации предпринимательства как одного из направлений стратегического планирования региональными органами власти, т.к. социализация бизнеса позволяет выполнить основную функцию органов власти - обеспечить достаточный уровень жизни населения.

К основным направлениям государственного регулирования предпринимательства следует отнести:

- поддержку равновесия между производством и потреблением;
- развитие конкуренции;
- перераспределение доходов и социальная защита предпринимателей и потребителей;
- антимонопольные мероприятия.

Целями же государственной политики поддержки предпринимательства является:

- привлечение субъектов предпринимательства к решению социально-экономических проблем;
- совершенствование структуры субъектов предпринимательства;
- обеспечение экономического роста за счет деятельности субъектов предпринимательской деятельности;
- повышение технологического уровня производства предпринимательских структур;
- привлечение развитых субъектов предпринимательской деятельности в приоритетных отраслях и на территориях приоритетного развития;
- создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы;
- способствование максимальной самореализации граждан в предпринимательской деятельности;
- формирование социальной прослойки собственников-предпринимателей.

На сегодняшний день существует четыре основных модели взаимодействия государства и бизнеса (рис.1).



Рис 1. Модели взаимодействия государства и бизнеса

Подводя итоги, можно утверждать, что социализация предпринимательства на территории региона позволит обеспечить:

- своевременное и компетентное удовлетворение потребностей населения;
- стимулирование деловой активности;
- эффективное перераспределение ресурсов по направлениям стратегического планирования.

Основными же направлениями деятельности для социализации предпринимательства могут быть:

- льготное налогообложение для предпринимателей на определенный срок;
- согласованное и скоординированное решение возникающих проблем в социально-экономическом развитии территорий;
- финансовая поддержка предприятий посредством участия органов власти.

Возникающий в обществе интерес к социализации бизнеса требует специального анализа этого вопроса не только в связи с распределительными процессами, но и, в более широком плане, с позиции общественных ценностей.

Список использованных источников

1. Лапуста М.Г. Малое предпринимательство: учебник / М.Г. Лапуста – М.: МГУ им. Ломоносова, 2010. – 608 с.
2. Переверзев М.П. Основы предпринимательства: учебник/ М.П.Переверзев., А.М.Лунева, - М.: МГУ им. Ломоносова, 2014. – 346 с.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц., доцент

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КОШЕВИЦКИЙ В.А.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ГОРОБЕЦ Ю.Г.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Важным обстоятельством эффективного перехода общества к обществу, когда социальные системы нестабильны и динамичны, является результативное государственное управление, которое направлено на усиление контроля над социальным поведением в обществе, поиск вероятных компромиссов в интересах социальных групп. Практика данных трансформаций отдает приоритет проблеме наполнения государственной системы новым качеством ценностей, пониманием новой ценностной матрицы управленческой деятельности.

Многие изменения в государстве связаны с процессом инновационной деятельности. Существует общепринятое выделение четырех этапов инновационной деятельности: фундаментальные, прикладные исследования, опытно-конструкторские разработки и коммерциализация продукции [4].

Эффективность функционирования любого государственного аппарата во многом зависит от работающего в нем персонала. Чтобы принимать продуктивные решения в области государственного управления на различных уровнях, необходим компетентный персонал, способный действовать нестандартно, современно, адекватно реагировать на социально-экономическую ситуацию, которая возникает в конкретный момент.

Как известно основной сферой деятельности государственных служащих являются властные взаимоотношения и властно-распорядительная деятельность, которая позволяет преобразовать разнообразие действий и отношений в интегрированную систему, основанную на конкретной законодательной базе и направленной на достижение поставленных целей. Поэтому, при внедрении каких-либо новых моделей и концепций управления в практику государственного управления, оно, в первую очередь, должно опираться на личный опыт своей системы.

Важнейшей задачей государственного управления является осознание характера происходящих изменений путем усовершенствования существующих подходов к управлению с учетом новых вызовов, реалий и обстоятельств. В результате, как видим, управленческая деятельность является чрезвычайно

сложной и появляются новые требования к уровню компетентности управленческого аппарата, новые акценты при определении необходимых компетенций.

Все это требует пересмотра профессиональной компетентности специалистов по управлению в контексте социальных трансформаций, что, в свою очередь, определяет актуальность решаемой проблемы для нашего молодого государства. Понимание понятия «компетенция» позволяет сделать некоторые обобщения и выводы. Прежде всего, компетенция обеспечивает постоянное обновление знаний, усвоение новой информации для успешного использования её в конкретных условиях, т.е. использование оперативных и мобильных знаний. Компетентность - это не только владение определенными знаниями, но и потенциал для решения различных проблем. Компетентный сотрудник должен не только знать суть проблемы, но и уметь ее решать на практике в кратчайшие сроки. В этом случае компетентный специалист, в зависимости от ситуации, может применить тот или иной метод, который оптимально подходит в данных условиях и в настоящее время. Следовательно, вторым важным качественным признаком компетентности является гибкость деятельности, обеспечивающая ее адекватность определенным реалиям. Компетентного специалиста выделяет от остальных умение оперативно выбирать из множества возможных решений наиболее оптимальное, разумно отклонять подозрительные, что обеспечивается развитым критическим мышлением личности [2]. Более того, учитывая современные достижения акмеологии, данный аспект должен быть, включен в содержание понятия «компетентность». В различных исследованиях под акмеологической компетентностью понимается неотъемлемая способность зрелого человека строить свое прогрессивное профессиональное развитие с постоянной сложностью задач и ростом достижений, максимально используя свои собственные психологические ресурсы. Благодаря достижению акмеологии как кульминации самореализации субъектом своего жизненного пути, личные способности человека не только улучшаются, но приумножаются, становятся неисчерпаемыми. В то же время акмеология выступает признаком совершенства в реализации, совершенствовании и консолидации человеческого творческого потенциала как субъекта самореализации [1].

Учитывая характер компетенции, следует иметь в виду, что основные компоненты компетенции будут развиваться и проявляться только в процессе деятельности, в которой заинтересован человек. Их нельзя изучать отдельно от мотивации; так как мотивация является одной из основных частей компетенции. Эффективное действие, как правило, обусловленное несколькими факторами, которое во многом зависит от ряда взаимосвязанных компетенций, охватывающих широкий спектр ситуаций в процессе достижения целей.

Следует отметить, что основными аспектами кадровой политики в сфере государственного управления являются:

- 1) определение потребности в высококвалифицированных кадрах;
- 2) привлечение персонала;
- 3) рациональное использование кадров;

4) повышение квалификации работников на основе обучения, переподготовки и повышения квалификации;

5) материальное и моральное стимулирование сотрудников.

Кадровая политика в сфере государственного управления - это: руководители органов государственного управления; руководители подразделений; кадровые службы.

Кадровая политика в области государственного управления может и должна основываться на определенных принципах. Такими принципами кадровой политики в сфере государственного управления являются правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и сотрудники аппарата государственных органов при работе с персоналом. В ходе кадрового планирования необходимо преодолеть сложившуюся негативную практику решения преимущественно краткосрочных проблем на основе конъюнктивных соображений и субъективистских взглядов.

В кадровой работе органов государственного управления используется система методов оценки государственных служащих. Каждый из них имеет свои положительные стороны, но не один из них не может претендовать на абсолютно объективное и полное отображение качеств оцениваемой личности. К наиболее распространенным методам оценки государственных служащих можно отнести:

- 1) собеседование;
- 2) тестирование;
- 3) оценка по рефератам;
- 4) анкетирование;
- 5) метод экспертного опроса;
- 6) метод групповой дискуссии;
- 7) метод деловой игры.

Тем не менее, целесообразно использовать различные методы оценки персонала в их оптимальном сочетании, именно это позволит получить максимально объективную оценку, близкую к реальности. Кроме того, можно для этого использовать услуги «центров оценки», где в качестве оценщиков выступают независимые эксперты и специалисты: психологи, профессиональные ученые, социологи и другие.

Следует также помнить, что у руководителя есть возможность проверить профессиональную компетентность кандидата ещё во время прохождения им испытательного срока.

Кроме того, представляется, что кадровая политика государства должна быть направлена на создание следующих условий:

- 1) равный доступ граждан к государственной службе;
- 2) проявление каждым государственным служащим своих способностей, реализация интересов и планов, связанных с эффективным управлением обществом;
- 3) правовая и социально-экономическая защита государственных служащих.

В то же время кадровая политика должна обеспечивать защиту государственного управления от случайных и недостойных сотрудников, которые смотрят на государственную службу исключительно через призму

личных интересов.

Полная реализация стратегии развития персонала может занять от нескольких месяцев до нескольких лет. В современной практике управления психологическая и конфликтная компетентность представляется особенно важной, поскольку профессионалы вынуждены работать в условиях несоординированного социального поведения, сужающего социальное пространство скоординированного взаимодействия.

Вопрос включения адаптивных и контекстуальных компетенций также заслуживает внимания. В этом случае, первый подразумевает способность предвидеть изменения, которые важны для общества, и быть готовыми к ним, а второй - обеспечивает понимание экономической, социальной и культурной среды, в которой осуществляется управленческая деятельность.

Вопросы стратегии органа государственного управления тесно связаны с определением целей, которые необходимо достичь (оба пункта включают приоритеты деятельности государственных органов) [4]. При установлении смелых, но реальных целей, руководителям отделов по управлению персоналом необходимо принимать во внимание, как показатели текущей деятельности, так и наличие стратегических выборов, способных повысить эффективность труда работников государственного аппарата управления, их конкурентоспособность. Принятие решения по поводу кадровой стратегии может быть затруднено рассуждениями о путях долгосрочного развития и тем, насколько занижены или завышены эти цели. Действительно, перечисленные задачи определения назначения государственного аппарата управления, установления целей, выработки стратегии необходимо рассматривать интегрировано в одном блоке, а не индивидуально.

В контексте актуальных на сегодня преобразований в Донецкой Народной Республике первостепенное значение имеет обеспечение системы государственного управления высококвалифицированными специалистами с адекватной профессиональной компетенцией и развитием у них способностей, которые позволят им эффективно работать с учетом особенностей современных социальных процессов. Конечно, нельзя обойтись без использования опыта других стран. Он не может быть просто скопирован, он требует преобразования с учетом социальной, экономической и политической ситуации в нашем регионе. Актуальной проблемой и важной задачей на данный момент остается создание компетентного кадрового резерва в государственном управлении. Таким образом, приоритетным направлением государственной политики в сфере государственной службы должно стать создание полноценной эффективной системы непрерывного профессионального обучения государственных служащих и должностных лиц муниципального управления, которая отвечала бы мировым стандартам. Реализация этих и других предложений будет способствовать формированию эффективного института государственной службы, основанного на принципах стабильности, профессионализма, политической беспристрастности.

Список использованных источников

1. Педагогическая акмеология: коллективная монография / под. ред. О.Б. Акимовой; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, – 2012. – 251 с.
2. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы / Джон Равен / пер. с англ. Ю.И. Турчаниновой и Э. Н. Гусинского. – М.: Когито-Центр, – 2011. – 142 с.

3. Турчинов, А.И. Социальное измерение государственной кадровой политики / А.И. Турчинов // Человек и труд. – № 7. – 2001. – С. 5.
4. Хайруллин Р.А. Этапы инновационного процесса // Экономические науки. – 2011. – №12. – С. 809-813.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ МЧС КАК ЗАЛОГ УСПЕХА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПАСАТЕЛЕЙ

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц., доцент

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КОШЕЧКО О.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Проблема управления дистанционным процессом получения новых знаний является одной из основных проблем современного информационного общества. Использование современных технологий организации дистанционного учебного процесса даёт значительные преимущества в скорости и качестве принятия решений, что в свою очередь повышает качество всего образовательного процесса [1, с.14]. Это особенно важно и актуально на сегодняшний день в условиях социально-экономических преобразований Донецкой Народной Республики.

Как известно, использование информационных и телекоммуникационных технологий в процессе дистанционного обучения реализуется при помощи информационных обучающих систем. Изученный опыт вероятностей восприятия гипертекстовой аудиовизуальной структурированной информации слушателями в процессе их работы с интеллектуальными обучающими средами позволило сконструировать основы применения параллельного информационного ресурса. Этот ресурс включает в себя: применение интерактивности информационного взаимодействия между членами образовательного процесса по линиям преподаватель-слушатель и слушатель-слушатель, охватывая дистанционные способы изучения, применяемые на основе информационных и коммуникационных технологий; обеспечение оригинальности «траектории обучения», зависящей от значения исходной подготовленности и базовых интересов слушателя; наличие информационной среды для применения распределенного информационного ресурса и реализации информационного взаимодействия. Технологии обеспечения процесса получения дистанционных консультаций предполагают собой информационно-развивающие когнитивные системы, направленные на овладение значительным объемом информации, а также создание новой системы знаний способствующих владению и свободному оперированию ими. Кроме того, они должны быть ориентированы на становление мыслительной

энергичности (развивающее, проблемное обучение), а технологии - направлены на продуктивную работу слушателей, тьюторов, координаторов и санкционированы с поддержкой передовых средств телекоммуникаций [2].

Специфика профессии спасатель заключается не только в ликвидации последствий пожаров и стихийных бедствий, но и в постоянном повышении своих знаний и навыков путем обучения в образовательных организациях Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее - МЧС). Особенностью организации учебного процесса в образовательных организациях МЧС является то, что курсанты и слушатели могут отсутствовать на занятиях по причине несения караульной службы, служебных командировок, привлечения к учениям, командно-штабным тренировкам, участию в тушении крупных пожаров, а также ликвидации последствий аварий и стихийных бедствий. Кроме того, курсанты, студенты, слушатели могут отсутствовать и по классическим для обучаемых причинам: болезни; участия в спортивных соревнованиях и др. В следствие этого, необходимое качество подготовки будущих спасателей может быть достигнуто при такой организации учебного процесса, которая бы позволила обучающимся: получить нужную учебную информацию по задачам, рассмотренным на пропущенных занятиях; быть обеспеченными инструментами самоконтроля; выполнять лабораторные эксперименты; получать методическую помощь для автономного выполнения курсового проектирования и расчетно-графических работ; осуществлять оперативное получение консультаций. Становление передовых информационных технологий даёт возможность их использования курсантами, студентами, слушателями для решения задач учебного процесса по восполнению пробелов в знаниях. При этом, необходимо принять во внимание, что лишь перенос уже существующих методических материалов на новые формы носителей, не позволяет в полной мере использовать возможности современных информационных технологий для повышения эффективности учебного процесса в образовательных организациях МЧС. [3].

Для успешного решения вопросов, связанных с организацией самостоятельной работы курсантов, студентов, слушателей в рамках организации учебного процесса, направленного на восполнение пробелов в знаниях, целесообразно создать дистанционный учебно-методический комплекс, имеющий все составляющие методической помощи. Анализ показал, что в мировой практике довольно много удачных примеров внедрения передовых телекоммуникационных технологий в учебный процесс, что позволяет сделать вывод об их результативности и экономичности. Преимущества такого нововведения не вызывает сомнений, так как цена дистанционного комплекса относительно невысока в сопоставлении с другими методами, а затраты осуществляются, в основном, только на этапе внедрения системы (оснащение и программное обеспечение). Вместе с тем упрощается процесс контроля итогов процесса обучения, а при необходимости, обучающиеся могут вернуться к пройденному материалу даже если они находятся на значительном расстоянии.

Внедрение передовых технологий организации дистанционного учебного процесса позволит сделать учебный процесс более качественным и эффективным, а также поможет повысить знания курсантов, студентов, слушателей образовательных организаций МЧС, что, в свою очередь, обеспечит в конечном итоге комплектование системы МЧС квалифицированными кадрами.

Список использованных источников

1. Баскин, Ю.Г. Применение виртуального учебно-методического комплекса в учебном процессе вуза ГПС МЧС РОССИИ / Ю.Г. Баскин, В.В. Ключ // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. – 2017.
2. Никуличева, Н.В. Организационно-педагогическое обеспечение подготовки преподавателя для системы дистанционного обучения: автореф. дисс...канд. пед. наук: 13.00.08: защищена 7.06.2016 / Никуличева Наталия Викторовна; Центр образовательных информационных технологий, ресурсов и сетей ФГАУ «Федеральный институт развития образования» Министерства образования и науки Российской Федерации. – Москва, 2016. – 26 с.
3. Данилова, Т.В. Педагогическая технология формирования организационно-управленческой компетентности у курсантов вузов МЧС России: автореф. дисс...канд. пед. наук: 13.00.08: защищена 31.03.2015 / Данилова Татьяна Викторовна; ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы МЧС России. – Санкт-Петербург, 2016. – 23 с.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КАК
ЗАЛОГ УСПЕШНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ**

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

МАМАЕВА Н.С.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;*

ЧАЛЫЙ М.П.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На современном этапе научно-технического прогресса ни одна экономическая система не в состоянии обеспечить экономический рост без использования творческого, инновационного потенциала человека. На основании этого можно сделать вывод, что решающим в социально-

экономическом развитии общества является человеческий фактор.

Современное цивилизованное общество имеет множество проблем, прежде всего, связанных с повышением уровня и качества жизни, обеспечением и поддержанием экономической стабильности, реализацией принципов социальной справедливости. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что необходимо развивать систему социальной защиты населения, реформировать общественную жизнь, а государству проводить эффективную социальную политику. Наличием в Республике описанных проблем можно аргументировать актуальность выбранной темы исследования.

Как известно, социальная политика – это политика, направленная на изменение уровня и качества жизни населения, смягчение противоречий между участниками рыночной экономики, предотвращение социальных конфликтов. Она включает в себя такие отрасли, как образование, здравоохранение, физическую культуру и спорт, молодёжную политику, культуру, социальную защиту населения [3, с.12].

Механизм реализации социальной политики основан на оказании социальных услуг и обеспечении достойного уровня жизни как для отдельных категорий граждан, так и общества в целом. Как правило, к таким категориям относятся наименее защищённые слои населения. Например, несовершеннолетние и оставшиеся без попечения родителей дети; потерявшие кормильца; люди, находящиеся в трудной жизненной ситуации; имеющие задержки в развитии; ветераны Великой Отечественной войны (далее ВОВ); люди пожилого возраста; инвалиды; уволенные в запас и др.

Социальная защита населения не может существовать без развитой и адекватной системы здравоохранения, образования, молодёжной политики, культуры и т.д. Кроме того, на реализацию социальной политики оказывают влияние и решение вопросов, связанных с имущественными отношениями, системой жилищно-коммунального хозяйства, жилищной политикой и др.

Обеспечение эффективного и результативного развития системы социальной политики населения имеет долгосрочный результат и влияет на удовлетворённость общества существующей экономической и политической ситуацией.

Проанализировав особенности, которые следует учитывать при реализации современной социальной политики в Донецкой Народной Республике, видим, что с точки зрения демографической ситуации население ДНР постепенно сокращается. Ускоряется процесс старения, в то время как количество граждан трудоспособного возраста растёт более медленно. В долгосрочной перспективе это может привести к невозможности трудоспособного населения обеспечить функционирование системы пенсионного обеспечения на необходимом уровне. В силу исторических особенностей развития ДНР – участие Донбасса в военных действиях, ВОВ, Чернобыльской катастрофе – удельный вес граждан-инвалидов в общей численности населения увеличивается.

С другой стороны, высокой остаётся доля работающих пенсионеров в общей численности. Работники системы социальной защиты населения являются наименее оплачиваемыми, а это приводит к тому, что молодые

специалисты не заинтересованы связывать свою жизнь с работой в гражданско-бюджетной сфере в нашей Республике. В связи с вышеизложенным ещё одной характеристикой представляется отсутствие действенных механизмов поощрения сотрудников социальной сферы, тем более, что отсутствует действенный механизм их мотивации.

В настоящее время социальной политике не свойственно участие коммерческих структур в её развитии и поддержке функционирования, кроме того, отсутствуют действенные рычаги взаимодействия государства и частного бизнеса. Преодолеть это возможно только при необходимом уровне экономического и интеллектуального развития общества, выборе становления и законодательном закреплении инструментов взаимодействия государства и бизнеса.

В результате проведенного анализа, видим, что вследствие существующих проблем страдают самые социально незащищённые слои общества.

Обеспечить изменение парадигмы развития системы социальной сферы, разрушить стереотипы, существующие в обществе о социальных работниках – одна из основных проблем государства. Государственные органы, осуществляющие управленческие функции, в ходе реформирования системы функционирования государственных учреждений социального обслуживания должны решить эту проблему, в результате чего будет достигнут максимально эффективный результат в области реализации социальной политики. Для этого необходимо разработать комплекс мер и показателей, взаимосвязанных между собой, отражающих цели и задачи реформ.

Важнейшей задачей социальной политики остаётся последовательное повышение уровня и качества жизни населения, обеспечение социальных прав и гарантий граждан нашей Республики.

Исходя из официальной статистики Министерства труда и социальной политики ДНР, за 2018 год уровень социальной стабильности по отношению к 2014 году возрос: увеличились заработная плата, пенсии, различные виды пособий; уменьшилась задолженность государства по заработной плате предыдущих периодов; значительно увеличился прирост населения за счёт его миграции.

Как видим, проводимая социальная политика в полной мере не может обеспечить решение всех острых социальных проблем, существующих на современном этапе развития государства и общества, тем не менее сегодня она является достаточно эффективной.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики; принята 14 мая 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/download/konstitutsiya-donetskoj-narodnoj-respubliki/>
2. Асланова С.Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования / С.Х. Асланова // Молодой учёный. – 2015. – № 9. – С. 511-514.
3. Самойлов В.В. Государственно-правовое регулирование социально-экономических и политических процессов: учебник / В.В. Самойлов. – М.: Юнити, 2013. – 272 с.

СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

МОРГУНОВ Г.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Известно, что эффективность государственной власти зависит от качества управления, которое определяется совокупностью множества факторов и, прежде всего, геополитической обстановкой, уровнем цивилизованности общества, его ресурсами, народными традициями, нравственными и профессиональными качествами управленческих кадров, добросовестностью и дисциплинированностью исполнителей [1]. Повысить качество управления можно путем внедрения современных методов и технологий государственного управления.

Внедрение современных методов и технологий в государственное управление берет своё начало в работе Вудро Вильсена «Наука государственного управления». В данной работе профессор В. Вильсен разработал «теорию административной эффективности», сущность которой заключается во внедрении в государственное управление наиболее прогрессивных методов менеджмента крупных корпораций. Им было предложено конкретизировать деятельность государственного управления с целью повышения его эффективности. Оценивать эффективность он предложил по критериям минимизации затрат для достижения следующих управленческих целей:

- эффективная работа органов исполнительной власти;
- оптимизация управленческой структуры;
- достижение высокого уровня профессионализма;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Важно отметить, что им предлагалось создание общественных структур (советов), которым отчитывались бы о своей работе государственные служащие [2].

Проведенный анализ показал, что новые технологии государственного управления представляют собой систему оптимальных действий, основанных на современных научных знаниях. Сущность технологий государственного управления состоит в системном соединении научных разработок, потребностей и интересов общества, целей и функций государственного управления, возможностей и элементов управленческой деятельности, а реализация - способствует достижению высоких результатов [3].

В наших непростых условиях социально – экономических преобразований в республике, развития территорий, повышения уровня значимости малого и среднего предпринимательства, необходимости увеличения доли бизнес-структур в формировании экономических возможностей исполнительной власти (бюджета), хотелось бы, чтобы была тесная взаимосвязь между бизнесом и структурами государственного сектора. Однако, это, в свою очередь, может привести к возникновению коррупционной составляющей, поэтому эффективной мерой противодействия ей может быть создание организации независимого общественного контроля за деятельностью государственных служащих. Для осуществления независимого общественного контроля необходимо создать общественную организацию, которая будет отражать реальную картину положения дел на местах, качественные и количественные характеристики работы исполнительной власти, проводить мониторинг общественных ожиданий, состояние общественного мнения о деятельности руководителей отдельных территорий и оценивать уровень лояльности к государственной власти в целом. Такие организации должны быть представлены во всех территориальных объединениях, в их состав могут входить представители разных направлений деятельности (от студентов до пенсионеров). Вся собранная членами организации информация должна обобщаться и предоставляться на рассмотрение руководству. После проведения анализа предоставленной информации, принятые управленческие решения и произведённые, в связи с этим, управленческие воздействия будут наиболее эффективны. Кроме того, руководители различных уровней власти будут обладать достоверной информацией о положении дел и смогут оценивать правдивость отчетности.

Как следствие применения такого подхода, становится открытость деятельности органов государственного управления и, как очевидно, повышение её эффективности.

Список использованных источников

1. Охотский, Е.В. Теория и механизмы современного государственного управления. В 2 т. Т. 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. В. Охотский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 479 с. — Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс.
2. Вильсен В. Наука государственного управления (1887) // Классики теории государственного управления: американская школа / В. Вильсон, Джей Шафритц, Альберт Хайд. — М.: Издательство Московского университета, 2003 — 800с.
3. Мандрыка Е.В. Технологии государственного управления в России // Вестник института экономических исследований. — 2017 — № 1 — с.138 — 145.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ СОКРАЩЕНИЯ БЕДНОСТИ

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ОРЕХОВА Е.М.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Бедность – черта любого современного общества. Она считается самой социальной проблемой, сфокусировавшей в себе всю гамму социологических понятий и категорий. Это одна из таких проблем, которая стоит перед человечеством на всем пути развития его физических, душевных и интеллектуальных характеристик. В нашей стране с богатой историей, с большим количеством природных ресурсов, с образованным и работающим населением, а также с заметным интеллектуальным прогрессом и способностями граждан, бедность большей части населения была и остается одной из главных причин, которые мешают успешному развитию общества.

Говоря о понятийном аппарате, следует отметить, что категория «бедность» имеет достаточно много разновидностей. В общем она означает получение дохода в натуральной или денежной форме в количестве, недостаточном для удовлетворения основных (биологических) жизненных потребностей в одежде, питании, жилье и др. В реальности крайняя бедность носит в основном хронический характер и имеет маловероятную возможность выхода из данной ситуации на существующий прожиточный минимум, не говоря уже о достатке. Бедность в наши дни носит многопрофильный характер и определяется социальными категориями, образовательным уровнем, статусом занятости, местом проживания и другими факторами.

Рассматривая примеры преодоления бедности в разных странах, были изучены проблемы бедности населения и роль социальной защиты в ее преодолении. Для анализа были выбраны страны Африки, Азии и Китая ввиду их большого опыта по последовательной модернизации социальной защиты населения на пути по борьбе с бедностью.

Покупательская способность и доходы населения имеют не только социальное значение, как показатели уровня жизни, но и как факторы, которые определяют продолжительность самой жизни. Они имеют большое значение как элемент экономического подъёма, определяющий содержание внутреннего рынка. Емкий внутренний рынок, обеспеченный платежеспособным населением, является мощнейшим стимулом поддержки отечественного производителя.

Борьба с бедностью – это составная часть регулирования со стороны государства в сфере социальной политики. Бедность подразумевает не только низкий уровень потребления и доходов, но и низкий уровень здравоохранения и

образования.

Как известно, чертой бедности является уровень доходов населения, ниже которого невозможно обеспечение минимальных пищевых и непищевых потребностей человека. Существуют различные определения черты бедности и методики ее исчисления.

Во многих странах для определения черты бедности используют уровень официально установленной минимальной заработной платы, однако это больше инструмент политики, чем правильное определение в методологии.

Это понятие часто сравнивают со среднедушевым доходом, уровнем потребления, а также рассматривают долю семейного бюджета, которая приходится на питание. Понятие «минимальная потребительская корзина» используют для определения черты бедности в бывших социалистических странах. На появление, динамику и уровень бедности влияет ряд факторов.

Из них можно выделить следующие: уровень оплаты труда и безработицы, размеры социальных выплат, динамика изменения индексов потребительских цен, политика государственного регулирования по вопросам уровня жизни и доходов, военно-политическая обстановка в государстве.

Внеэкономические аспекты бедности имеют важное значение, т.к. они включают основные человеческие потребности в чистом воздухе и здоровой окружающей среде, в самореализации, участии в жизни общества, свободе передвижения и безопасности. Название этого подхода – «концепция относительной бедности». Относительная бедность определяется общепринятым уровнем жизни в конкретном обществе и в определенный период времени.

Как известно, в мировой практике бедность измеряется с помощью прожиточного минимума. Для выработки подхода единого определения черт бедности ученые предлагают выделять два компонента: относительный (специфический для каждой страны) и абсолютный (одинаковый для всех). К примеру, семья, живущая в нищете, по канадским меркам, в развивающихся странах находится на нормальном жизненном уровне. Однако в Канаде совершенно иные социальная психология и социальное окружение.

В развивающихся странах, по сравнению с хорошо развитыми, черта бедности является труднодостижимым уровнем достатка и благополучия, на этой почве возникло понятие «зазора бедности», т.е. количества финансовых средств, необходимых для увеличения своего дохода до уровня черты бедности.

Многие страны, в том числе скандинавские, ведут эффективную борьбу с бедностью. Для борьбы с ней у людей старших возрастов вводят доплаты к пенсиям, если ее размер и доход пенсионера обеспечивают лишь низкий уровень благосостояния. У молодых семей, несмотря на то, что бедность является временным явлением, во многих странах существуют пособия на детей семьям и гранты на обучение.

Любое правительство, исходя из программы своей деятельности, должно выбирать между масштабами программы по перераспределению доходов для борьбы с бедностью и программами по стимулированию трудовой деятельности и экономии расходов бюджетных средств.

В зарубежных странах также действует политика социальной защиты населения. Например, борьба с бедностью в африканских странах. Бедность в Африке в основном сельская. Более 70 процентов бедного населения континента

проживает в сельских районах и зависит от сельского хозяйства, так как результаты его труда используются для производства продуктов питания и средств существования, но помощь в развитии сельского хозяйства, снижается. В странах Африки, южнее Сахары, более 218 миллионов человек живут в крайней нищете. Среди них сельских бедных людей – самая высокая концентрация в мире. Уровень бедности в этих странах растет быстрее, чем население. Бедность в сельской местности во многих районах имеет свои корни в колониальной системе, политических и институциональных ограничениях, которые она налагает на бедные слои населения. В последние десятилетия экономическая политика и институциональные структуры были изменены, чтобы закрыть разрыв в доходах. Так, для поддержания сельского хозяйства Африки был создан Африканский банк развития (АБР) как межгосударственный региональный банковский институт, предоставляющий кредиты африканским странам для выполнения проектов национального и регионального развития по субсидируемым процентным ставкам. Объективные причины создания этого регионального финансового института аналогичны тем, что действуют для всех региональных банков развития и, прежде всего, это распад колониальной системы на африканском континенте. Целями банка является содействие экономическому и социальному развитию региональных стран-членов; финансирование инвестиционных программ и проектов; содействие государственным и частным инвестициям; организация финансирования, осуществляемого банком совместно с двусторонними и многосторонними институтами развития; оказание технической помощи странам - региональным членам в подготовке проектов развития [2].

Тем не менее, АБР пока не стал эффективным инструментом подъема африканской экономики. Непродуманная кредитная политика, некомпетентное управление, многочисленные факты коррупции не позволили банку выполнить возложенные на него функции основного межафриканского института борьбы с бедностью и неразвитостью.

Большинство бедных людей мира сегодня находятся в Азии отчасти потому, что большинство населения земного шара проживает там. Конечно, некоторые азиатские страны, такие как Япония и Южная Корея, не так бедны, как, например, Индия и Камбоджа. Более 40% жителей Центральной Азии живут за чертой бедности.

На основании анализа и опыта Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР), утверждающим, что для того, чтобы быть успешным, стратегии сокращения масштабов нищеты в Южной Азии должны сосредоточить внимание на менее благоприятных сельских районах и наиболее уязвимых слоях бедных (в основном женщин, безземельных крестьян и коренных народов). В целях преодоления недостатков, связанных с удаленностью, отсутствием социальных услуг, небезопасных и непродуктивных рабочих мест, а также дискриминацией как женщин, так и этнических меньшинств, необходимо обеспечить людей юридически безупречным доступом к средствам производства (в основном земель, лесов и вод). У бедных отсутствуют элементарные удобства, такие как водопровод, канализация и электроэнергия.

Чтобы стимулировать экономический рост и сокращение бедности, были приняты стратегии развития Южной Азии. Одна из них – это сосредоточение развития на орошаемых, с высоким потенциалом областях. Успех этой стратегии во многих странах Южной Азии был впечатляющим. Так, в течение 15 лет производство зерновых в Индии в результате урожайности увеличилось более чем на 80%. Другие страны Южной Азии повысили производство зерновых, увеличив площадь посева. Как результат были значительно увеличены доходы на душу населения, и потребление продукции увеличилось на 15%.

Также больших успехов в борьбе с бедностью достиг Китай. На протяжении 40 лет из нищеты выбралось более 700 млн. человек. Правительство запустило программу страхования здоровья, которая помогла 5,81 млн. сельских семей преодолеть бедность. Причиной их нищеты были большие расходы на лечение, но уже в 2017 году зарегистрированные пациенты начали оплачивать лишь 15,8% своих расходов на лечение, что ниже показателя 2016 года.

С момента запуска программы в общей сложности 9 млн. малообеспеченных пациентов получили адресную медицинскую помощь, кроме того, в среднем каждый год на работу в бедные районы из городских больниц направлялись 30 тыс. врачей. Согласно докладу, опубликованному Китайским центром исследований проблем населения и развития, по состоянию на 2017 год 8,04 млн. из 8,49 млн. малообеспеченных пациентов получили медицинскую помощь. И в дальнейшем Китай намерен продлить борьбу с бедностью и избавить от неё не менее 10 млн. человек в 2019 году. Это решение было принято на заседании Госсовета КНР под представительством премьера

Ли Кэцзяна. Также в 2018 году Китай запустил трехлетнюю программу по ликвидации бедности. На заседании Госсовета сообщили, что благодаря действиям властей в прошлом году количество бедных сократилось на 13,86 млн. человек. Отмечается, что в бедных районах начали развивать такие отрасли, как сельский туризм, электронная торговля и фотовольтаика (производство солнечной энергии). В 2018 году было построено и отремонтировано около 200 тысяч км сельских дорог, модернизирована и отремонтирована энергосистема бедных районов. Сетью широкополосного доступа в интернет теперь охвачено 94 % бедных деревень.

Что же касается Донецкой Народной Республики, то вопросами социальной защиты у нас занимается Министерство труда и социальной политики ДНР (далее Министерство), созданное в мае 2014 года [1].

Основные цели и задачи, которые выполняет Министерство:

- занятость – обеспечение занятости и функционирования рынка труда;
- социальная защита – социальное обеспечение граждан (пенсионные, социальные и страховые выплаты);
- социальный патронат – защита прав и интересов детей, реализация их права жить и воспитываться в семье;
- предоставление услуг – оказание реабилитационных и социальных услуг определенным категориям граждан;
- обеспечение инвалидов – изготовление технических средств реабилитации.

Основными направлениями социальной защиты населения являются социальная поддержка и реабилитация инвалидов, семей и детей, поддержка

ветеранов, военнослужащих и пенсионеров; социальное обеспечение, страхование и услуги; меры воздействия на рынок труда и трудовые отношения.

Структура системы социальной защиты представляет:

- фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- республиканский протезно-ортопедический центр;
- республиканский центр занятости;
- фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- пенсионный фонд ДНР.

В оперативном подчинении Министерства находится Государственная служба по делам семьи и детей, Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде.

На мой взгляд, говоря более конкретным языком, правительству ДНР необходимо для решения проблем бедности к тем направлениям, которые сейчас уже проводятся, добавить следующие:

- ввести уголовную ответственность за выплату заработной платы, которая не соответствует установленному прожиточному минимуму;
- пересмотреть нормы прожиточного минимума отдельно для различных категорий населения (городского, сельского), что позволит разработать программы, направленные на поддержку конкретных социальных групп;
- увеличить пенсионные выплаты до размера прожиточного минимума (при этом не учитывать наличие других льгот);
- повысить стипендиальные выплаты, как минимум, до размера стоимости продуктовой корзины, чтобы без поддержки родственников студент мог рассчитывать на свои усилия;
- более жёстко со стороны государства регулировать ценовую политику.

При этом очень важно фиксировать цены на те продукты, которые входят в продовольственную корзину и нужны каждому жителю Республики для поддержания нормальной жизнедеятельности.

Тем не менее, в обществе может быть ликвидирована абсолютная бедность, но всегда сохранится относительная, так как неравенство – неизменный спутник сложных обществ. Следовательно, относительная бедность сохранится даже тогда, когда жизненные стандарты всех слоев общества повысятся.

Список использованных источников

1. О социальной защите инвалидов: Закон Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovetsu/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-sotsialnoj-zashhite-invalidov>
2. Методы борьбы с бедностью: справочник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/sociologiya/ponyatie_bednosti_istoriya_izucheniya_bednosti/metody_borby_s_bednostyu/

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

ВОРОБЬЁВА Л.А.

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ПИСЕЦКАЯ Н.И.

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Реалии существования нашего государства сегодня напрямую зависят от эффективности государственной экономической политики и неразрывно с ней связаны. Проблема эффективности развития экономической науки с первых шагов стала одной из центральных. Более широко используется понятие эффективности в различных производственных системах. В российской литературе категория «эффективность национального производства» определяется как соотношение затрат.

Как отмечает нобелевский лауреат по экономике М. Алле (Франция), спрос на эффективность никоим образом не ставится в качестве конечной цели, которой должны быть подчинены все другие [1]. Национальная безопасность, социальная стабильность, культурные идеалы также являются целями, и их тоже необходимо учитывать при определении экономической политики государства. Эти цели могут быть важнее, чем просто экономическая эффективность и благополучие. Эффективность не рассматривается и не может рассматриваться как самоцель.

Региональная политика является важной частью государственной экономической политики и включает в себя комплекс законодательных, административных и экономических мер, которые осуществляются центральными и региональными органами власти для регулирования процессов распределения производительных сил.

Критерии эффективности - это аспекты проявления менеджмента, анализ которых позволяет определить уровень и качество экономической политики и управления, их соответствие потребностям и интересам общества. Сложность в разработке критериев эффективности управления, в том числе и государства, заключается в том, что обе стороны не совсем понимают, что такое управление и часто неуверенны - как в отношении результатов, так и затрат на их достижение. Критерии эффективности государственной экономической политики формируются на основе системы субъективных ценностей, выраженных в идеологии социально-государственной системы, в стратегических целях управляющего субъекта - политическом курсе, концепциях, политических установках и нормах системы государственного управления [2].

Критерии эффективности экономической политики основаны на нормативных актах государственного управления, поскольку они объективно определяются нормативными требованиями, разработанными в процессе социального и государственного управления, регулируют взаимосвязь между целями и

административными результатами. Как известно, основными критериями эффективности являются:

1. Ценностно-рациональный (политическая стратегия, государственные программы, планы, социально-политические и экономические концепции, принципы, методы управления).

2. Целерациональный (государственные программы, планы, принципы деятельности управления, организационные структуры, формы, методы, нормы и стиль управленческой деятельности, правовое и информационное обеспечение, способы артикуляции интересов государства и граждан).

3. Прагматический (непосредственные результаты изменения управляемых объектов).

Эффективность государственного управления - это не только технологическая проблема, но и категория исторического значения [3]. Эффективность государственного регулирования рассматривается как результат комплексного взаимодействия различных факторов, среди которых лидирующие позиции занимают человеческие и социально-экологические. Механизмами повышения эффективности государственного управления являются:

1. Умеренная децентрализация.

2. Улучшение использования информационной составляющей государственного управления.

3. Улучшение качества государственных услуг и механизма их распределения.

4. Необходимость включения масс в активную жизнедеятельность.

5. Реформирование государственной службы и развитие человеческих ресурсов.

В данных экономических условиях комплексная оценка эффективности государственной политики в сфере экономики может быть оценена по следующим критериям:

- эффективность таможенных и миграционной служб;
- эффективность судебной защиты;
- эффективность региональной экономической политики;
- возможность привлечения государственной финансовой помощи;
- законодательная база регулирования экономики;
- эффективность системы профессионального образования;
- эффективность экономической политики органов местного самоуправления;
- развитие общественных организаций, представляющих интересы общества и бизнеса.

Произведенные исследования показали, что по мере обретения регионами определенной самостоятельности формируется и новая региональная сфера интересов и ответственности. Несмотря на то, что эти интересы лишь часть факторов мотивации, они являются основой жизнедеятельности, поскольку реализуются на конкретной территории в специфических для нее условиях.

Таким образом, при реализации государственной региональной экономической политики причинно-следственные связи в действиях и результатах чрезвычайно расплывчаты, иногда неизвестны, подчас их можно объяснить по-разному, а изменения внешних условий зачастую и, вообще, приводят к пересмотру работы государственных учреждений.

Особое значение имеет региональная политика при решении острых социальных проблем, особенно тех, которые требуют финансирования из государственного бюджета. Безусловно, это самый сложный вопрос - вопрос выбора стратегии регионального экономического развития, так как в этой ситуации государство сталкивается с необходимостью поддерживать определенную территориальную и экономическую целостность, создавая условия для развития всей страны [4].

Как видим, необходимым условием для эффективного достижения целей и задач региональной политики, направленных на обеспечение благосостояния населения, устойчивого экономического роста, основанного на повышении конкурентоспособности экономики, является использование новых инструментов и механизмов, обеспечивающих современный подход. Масштаб внедрения инноваций в экономическую политику является одним из важнейших показателей эффективности работы любого государства. Комплексная стратегия внедрения инноваций в Донецкой Народной Республике обязательно приведет к возрождению региона не только в экономическом плане, но и в различных сферах жизнедеятельности региона.

Список использованных источников

1. Алле М. Условия эффективности в экономике / М. Алле. Условия эффективности в экономике. М.: Наука для общества, 1998. - 304 с.
2. Аршакян Д. Эффективность государственного управления // Проблемы теории и практики управления. - 2006. - №8. С. 34 – 37.
3. Большая экономическая энциклопедия. /В.И. Галь, И.И. Куропятник, Д.Г.Ротман. - М.: Эксмо, 2007. – 793 с.
4. Критерии эффективности экономической политики государства. Малых О.Е., Полянская И.К. В книге: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: НОВЫЕ ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ Ответственный редактор: О.Е. Малых. Сыктывкар, 2015. С. 31-33.

**РОЛЬ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕСПУБЛИКИ**

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц.,

доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

ХОМЕНКО А.А.,

магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Социально-экономическое развитие государства подразумевает некую систему, которая включает в себя динамическое развитие процессов производства, обмена, распределения и потребления материальных и других благ. Одним из таких благ является энергетика. Как известно, глубокое проникновение энергетики во все отрасли экономики и социальную сферу определяет её особую роль в обеспечении безопасности

развития современного общества.

Электроэнергетика, являясь одной из базовых отраслей, играет важную роль в экономической и социальной сфере любого государства. Электроэнергетический комплекс определен как один из приоритетных секторов экономики Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) и для ускоренного развития страны потребуются значительные объемы энергоресурсов.

Сегодня в электроэнергетической отрасли ДНР одной из главных проблем является наличие высокой доли устаревшего оборудования, что в совокупности с увеличивающимися объемами энергопотребления и нагрузки на сеть способствует повышению уровня аварийности и росту потерь электроэнергии в электросети. Надежное и эффективное функционирование электроэнергетики, бесперебойное снабжение потребителей – основа поступательного развития экономики Республики и неотъемлемый фактор обеспечения цивилизованных условий жизни всех ее граждан.

Электроэнергетика ДНР содержит такие секторы, как производство, передача, снабжение, потребление электрической энергии и иная деятельность в сфере электроэнергетики.

В условиях военного положения в отрасли возникает необходимость обеспечения высокой надежности и устойчивости работы энергосистемы государства. Без модернизации электроэнергетического комплекса невозможно добиться энергетической безопасности страны, высоких показателей в развитии экономики и роста уровня жизни населения [1].

Как показал анализ, военные действия на Донбассе в течение 2014-2016 гг. привели к резкому сокращению промышленного производства ДНР по отношению к предыдущему периоду. Все экономические показатели стремительно падали, появились проблемы, связанные с поставкой сырья и отгрузкой произведенной продукции, а также с разрушением производственной инфраструктуры.

Объём реализованной промышленной продукции в 2013-2015 гг., (млрд. руб.) составил (рис. 1).

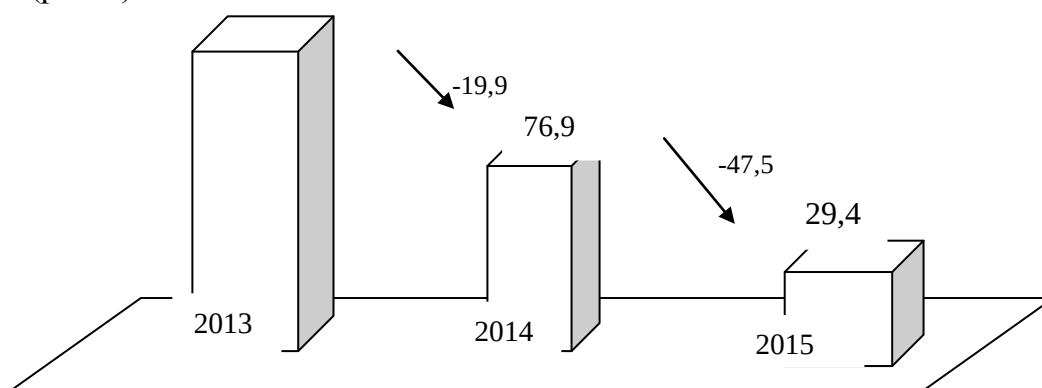


Рис. 1. Промышленное производство (данные по г. Донецку)

На январь 2017 г. в ДНР основную долю в промышленности занимает металлургия и металлообработка (37%); 26% приходится на производство, передачу и распределение электроэнергии; 11% – на пищевую промышленность; 9% – коксохимию; 8% – добыча угля, 2% – химическую промышленность; 2% – машиностроение и 5% - другие отрасли (рис. 2).



Рис. 2. Структура промышленности ДНР (по состоянию на январь 2017 г.)

Исходя из данных Главного управления статистики Донецкой Народной Республики за 2017 г., можно сделать вывод, что второе место в структуре промышленности ДНР занимает производство, передача и распределение электроэнергии.

В довоенный период (2012 г.) доля производства электроэнергии Донецкой области в составе Украины составляла 14,3%. Такой мощной основой для электроэнергетики всегда являлась развитая угледобыча. По объёмам ежегодно произведённой электроэнергии Донецкий энергетический кластер уступал лишь Запорожской области, с её Запорожской АЭС. Крупнейшие ТЭС: Угледгорская – мощностью 3,7 ГВт, Луганская, Кураховская, Мироновская, Северодонецкая, Славянская, Старобешевская, Штеровская, Краматорская и Зуевская ТЭС в целом имели мощность до 12 ГВт электроэнергии.

Это позволяло собственными силами удовлетворять большие потребности промышленного региона в электроэнергии.

Сегодня на территории Республики расположены две теплоэлектростанции, обеспечивающие электроэнергией всех потребителей. В связи со спадом промышленного производства, после начала боевых действий, Зуевская и Старобешевская ТЭС загружены менее чем на 50% своей мощности. Не восстановленными остаются всего 2% объектов энергетической отрасли.

В Республике активно проходит реализация Программы второго этапа восстановления объектов электроэнергетики в рамках оказания гуманитарной помощи со стороны Российской Федерации. Созданы государственные предприятия электроэнергетики, независимый энергетический рынок, разработана соответствующая нормативная правовая база, энергетическая система Республики, стабильно функционирующая и независимая от Украины. Существующая энергетическая система полностью обеспечивает потребности экономики и населения ДНР в электроэнергии [2].

Еще одной проблемой, связанной с моральным и физическим устареванием оборудования, является и высокая энергоёмкость экономики, а, как известно, на рынке

конкурентоспособность конечного продукта промышленных предприятий во многом зависит именно от качества и стоимости электроснабжения. Перечисленные выше проблемы требуют дополнительных расходов на модернизацию и развитие электроэнергетической отрасли, вследствие чего влекут за собой рост тарифов, что делает более дорогостоящим процесс энергообеспечения предприятий и, как следствие, способствует удорожанию и снижению конкурентоспособности производимой ими продукции. Как видим, от уровня эффективности энергообеспечения промышленности, важнейших инфраструктурных объектов, населения и т.п. зависит уровень конкурентоспособности отечественной экономики и безопасность государства. Однако без модернизации электроэнергетического комплекса невозможно добиться энергетической безопасности страны, высоких показателей в экономике и роста уровня жизни населения [1, с.11-12]. Обеспечение указанного роста возможно при содействии государства, а именно: привлечении государственных инвестиций в отрасль.

Список использованных источников

1. Дубенко Ю.В. Анализ текущего состояния электроэнергетического комплекса в РФ / Ю.В. Дубенко, Е.Е. Дышкант, А.С. Ручкин // Научные труды КубГТУ. – 2015. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ntk.kubstu.ru/file/466>
2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / кол. авт. ГУ «Институт экономических исследований», под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. – Донецк, 2017. – 84 с.

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В
УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доц.,

доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

ЧАЛЫЙ К.В.,

магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

АНИЩЕНКО Д.С.,

магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

За последнее время, начиная с 2014 года в нашем регионе, а ныне Донецкой Народной Республике, произошли фундаментальные изменения, которые не могли не коснуться практически всех сфер общества: политической, экономической, культурной, социальной. В современных условиях существования государства с появлением неопределенного статуса (непризнанным государством), на первый

план выходят, прежде всего, задачи фактического выполнения властных функций на своей территории.

Донецкая Народная Республика больший период своего существования провела в реалиях активных боевых действий. Однако, несмотря на это, удалось создать прочные государственные и социально-культурные институты. Вполне объяснимо, что законодательство строилось «на скорую руку», а сейчас у нас есть шанс не только исправить некоторые недочёты, но и задать вектор государственного строительства в целом. В то время, как продолжается «перемирие», военный вопрос как бы отходит на второй план, и самой актуальной темой сейчас становится построение государства и его управление.

Как известно, современное государственное управление осуществляется посредством комплекса инструментов, содержание и формы которых отвечают целям и задачам государственного управления в целом и по конкретным направлениям (в определенных сферах) в частности.

Использование термина «механизм» позволяет представить упорядоченную деятельность органов государственного управления, посредством которой они достигают поставленных целей.

Важную роль в составе механизмов государственного управления играет нормативно-правовой компонент, в рамках которого осуществляется постановка целей, задач, определение средств и что, очень важно на современном этапе, источники финансирования деятельности субъектов государственного управления. Кроме того, распределяются полномочия, устанавливаются порядок и правила деятельности институтов государства.

Государственными регуляторами человеческого поведения выступают, прежде всего, ценности и нормы. При этом важно, чтобы в реальности ценности, которые провозглашаются на словах, не расходились с поведением субъекта — человека, социальной группы, организации, государственного органа.

В основе нашего государственного управления лежат ценности, сформулированные в Конституции Донецкой Народной Республики, основанные на логике, морали и нашей истории.

Упорядочение человеческой жизнедеятельностью во всех ее проявлениях, сферах общественной жизни республики, осуществляется с помощью уже функционирующих механизмов государственного управления, таких как организационные, нормативно-правовые, социальные, институциональные, политические, судебные, экономические, информационные и др. Наряду с этим, следует отметить существование проблем взаимодействия механизмов в виду не совершенства нормативно-правовой базы, изолированности, ограниченности ресурсов, нестабильной экономической системы, отсутствия органов местного самоуправления как выборного органа, законодательной базы регламентирующей деятельность государственной службы (нет закона о госслужбе), отсутствия местных бюджетов и т.п. Все это свидетельствует о том, что проблемным вопросом, остается поиск механизмов управления в долгосрочной перспективе, которые позволили бы в рамках «не признанности» реализовать правовой механизм, способный совершать и совершенствовать государственную политику в сфере управления качеством жизни населения.

Центральное место в этой модели руководства отводится человеческому потенциалу, что в свою очередь требует от руководителей не только знания

законов, умения не стандартно мыслить в критических ситуациях, но и способному брать на себя ответственность.

Как видим, известная автономность механизмов государственного управления разных уровней предполагает возможность относительно локальных изменений.

Сегодня наше молодое государство имеет достаточно много социальных проблем и противоречий в обществе и от того, как грамотно будет организованной политической деятельностью государства во многом зависит их решение.

В заключение стоит отметить, что если на формирование европейских моделей отводились века, то на совершенствование модели механизма государственного управления Донецкой Народной республики – пока всего лишь годы.

Для достижения положительного результата, в области государственного управления необходимо провести ряд мероприятий, направленных на улучшение законодательного аспекта власти, а также тщательно отслеживать работу механизма современного государственного управления, посредством строгой проверки органов всех ветвей власти.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ СПЕЦИАЛЬНЫХ РЕЖИМОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

ГОРЯЧЕВА Е.А.,

канд. экон. наук, ст. преподаватель

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На сегодняшний день в мире существует около 30 наиболее распространённых типов специальных режимов хозяйствования. Их многообразие предопределяет и большое количество соответствующих определений, в связи с чем возникает необходимость формулировки универсального понятия, отражающего основные черты специального режима хозяйствования.

Под специальным (особым) режимом хозяйствования в данной работе будем понимать некоторую совокупность хозяйственных отношений, регулируемых специальными нормативно-правовыми актами и ограниченными пространственно-временными рамками. Под это определение подпадает практически всё многообразие применяемых в мировой практике специальных режимов хозяйствования, реализующих ту или иную цель, поставленную перед отдельными территориями или иными организационно-производственными образованиями.

Чаще всего специальный режим хозяйствования отождествляется со свободными экономическими зонами, однако это утверждение ошибочно, так как существует множество других видов специальных режимов хозяйствования [8].

Основные различия в формах и методах реализации особого режима хозяйствования предопределяются различием поставленных целей. Если целью

введения специального режима хозяйствования является быстрая интеграция определённой территории и всего государства в мировое хозяйство или на конкретный рынок товаров и услуг, то и задачи, при помощи которых данная цель будет реализовываться, должны предусматривать, в первую очередь, разработку и внедрение передовых технологий, использование прогрессивных форм организации, современных методов управления. Если же в качестве основной цели введения особого режима хозяйствования предусматривается стимулирование развития отдельных отраслей, видов производства, территорий и выравнивание их социально-экономического уровня с более развитыми отраслями (территориями), то и задачи, соответственно, должны быть направлены на создание новых рабочих мест, диверсификацию производства, эффективное использование местных материальных и трудовых ресурсов.

Специальные режимы хозяйственной деятельности связаны с необходимостью установления на отдельных территориях государства, в конкретных отраслях экономики особых условий ведения бизнеса. Общее хозяйственное законодательство в таких случаях действует с учётом особенностей, которые вводятся специальными нормативно-правовыми актами.

Причины установления специальных режимов хозяйствования могут быть различными [5, с.75]:

- создание на конкретных территориях льготных условий хозяйствования с целью увеличения рабочих мест, стимулирования притока инвестиций;
- необходимость охраны определённой территории;
- создание на территории особого порядка правления;
- необходимость особого контроля над ведением хозяйственной деятельности на отдельных территориях.

Специальные режимы хозяйствования в зависимости от средств и методов, применяемых для достижения определенной цели, можно условно разделить на три вида [9]:

1) ограничительные режимы – режимы, при которых вводится ряд запретов и ограничений с целью охраны государственных объектов и территорий (режим государственной границы, режим военного положения, режим чрезвычайного положения и др.);

2) комбинированные режимы – режимы, в которых сочетается установление ограничений и применение различных льгот для достижения необходимых целей (концессии, территории природно-заповедного фонда и др.);

3) поощрительные режимы – режимы, при которых субъектам хозяйствования предоставляются различные льготы с целью привлечения инвестиций, создания новых рабочих мест, решения социально-экономических проблем (свободные экономические зоны, территории приоритетного развития и др.).

Кроме данной классификации специальных режимов хозяйствования, зоны, в которых действуют специальные экономические условия, можно разделить на производственно-промышленные, туристические, научно-технические, сервисные и зоны свободной торговли (табл. 1).

Таким образом, специальные режимы хозяйствования являются одним из

инструментов регулирования социально-экономического развития страны с учётом особенностей её отдельных территорий, объектов или в особые периоды времени. Специальные режимы хозяйствования интегрируют в себе весь комплекс мероприятий (организационных, правовых, экономических) по установлению особых условий деятельности субъектов хозяйствования.

Таблица 1

Классификация зон с особыми экономическими условиями

№ пор.	Наименование зоны	Краткая характеристика
1.	Производственно-промышленная	Специально ограниченная территория, на которой основная деятельность сосредоточена на производстве определённых видов товаров
2.	Туристическая	Территория, на которой установлены специальные условия для предпринимателей, ведущих свою деятельность в сфере туризма
3.	Зона свободной торговли	Территория, на которой хранится, упаковывается и тестируется торговая продукция. Таможенная служба не имеет полномочий на данной территории
4.	Научно-техническая	Специально ограниченная территория, на которой созданы особые условия для развития научно-исследовательской деятельности, новейших разработок.
5.	Сервисная	Территория, на которой созданы благоприятные условия для ведения финансовой деятельности

Установление таких условий позволяет решить ряд проблем, связанных с поддержкой приоритетных отраслей экономики, привлечением иностранных инвестиций, защитой национальных границ, территорий природно-заповедного фонда и диверсификацией хозяйства.

Список использованных источников

1. Бабинцев В.А. Особые экономические зоны / В.А. Бабинцев // РЭЖ. – 2012. – № 9. – С. 17-25.
2. Бардомский В.К. Свободные экономические зоны в Польше (проблемы, ориентиры) / В.К. Бардомский // Внешняя торговля. – 2011. – № 12. – С. 20-26.
3. Василенко В.Е. Реализация специального режима хозяйственной деятельности / В.Е. Василенко. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 2008. – 152 с.
4. Васильев Л.Д. Свободные экономические зоны: от эйфории к продуктивной работе / Л.Д. Васильев // РЭЖ. – 2006. – № 11. – С. 47-54.
5. Гаврилюк О.Л. Экономическая интеграция в современном мире / О.Л. Гаврилюк. – К.: Научная мысль, 2004. – 118 с.
6. Зельдина Е.Р. Специальный режим хозяйствования: Проблемы и пути их решения / Е.Р. Зельдина. – Донецк: Юго-Восток, 2004. – 246 с.
7. Кузьменко В.П. Свободные экономические зоны: Мифы и реальность / В.П. Кузьменко // Экономика предприятия. – 2009. – № 2-3. – С. 24-31.
8. Мамутов В.К. Развитие законодательства о специальном режиме хозяйствования / В.К. Мамутов // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2010. – № 1. – С. 58-67.

9. Швыдак Н.Г. Правовое регулирование хозяйственной деятельности в свободных экономических зонах по законодательству Молдавии / Н.Г. Швыдак // Российское право. – 2009. – № 3-4. – С. 152-159.

КУЛЬТУРА ОБЩЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОРЯЧЕВА Е.А.,

*канд. экон. наук, ст. преподаватель
кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КУЧМА С.А.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

БУЦИНА О.А.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Развитие институтов гражданского общества зависит от эффективности административно – управленческой деятельности руководителей, которые способны реализовать задачи реформирования и совершенствования системы управления в Донецкой Народной Республике, направленной на демократизацию общественной жизни.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что современное общество отличается высокой степенью институционализации, которое зависит от уровня профессионализма кадров, их способности осуществлять административно-управленческую деятельность на основе управленческой культуры и руководствуясь этикой служебных отношений.

Анализируя исследования известных ученых, очевидно, что передачу опыта в обществе и общественное сознание определяет культурный фактор, а формированию культурного фактора, являющегося частью общей культуры, содействует развитие культуры. Процесс овладения культурой управления – сложен, длителен, многогранен и выступает основой жизни и развития организации.

Культура играет важную роль в организации профессионального общения и пронизывает весь процесс управления. Коллектив главный субъект в системе социального взаимодействия. Необходимым элементом культуры взаимоотношений с людьми, являются профессиональные и этические отношения субъектов, основанные на справедливости, ответственности, профессиональной и моральной культуре, соблюдении норм и правил поведения.

Профессиональная этика предопределена особенностями культурой профессии, её особенностями; людьми, которые выполняют одинаковые профессиональные функции, создают специфические традиции,

консолидируются на основе корпоративных интересах, солидарности и защищают свою профессиональную репутацию.

Служебная этика – комплекс общепринятых норм, правил и принципов поведения человека в производственной сфере. Этика межличностных отношений и этика управления являются компонентами служебной этики. Особое место в этике межличностных отношений занимает взаимодействия «подчиненный – руководитель». Основным требованием к подчиненному является признание право руководителя отдавать приказы лицу, которое по трудовому договору выполняет функциональные обязанности.

В профессиональной этике управления находят отражение особенности деятельности руководителей учреждений. Создание условий для удовлетворения потребностей членов трудового коллектива в системе управления – основной принцип управленческой этики. Это подтверждается тем, что именно управленец анализирует, планирует, организует, координирует, контролирует процессы создания материальных благ, жизненно важные для каждого члена коллектива. Этикет – форма контроля за поведением человека, система моральных требований к культуре общения управленческого работника. Это, прежде всего педантичность, скромность, вежливость, толерантность, тактичность, ответственность, коммуникабельность, высокий уровень профессионализма, продуманные отношения руководителя во внеслужебных контактах с его подчинёнными. Этикет управления представляет две группы правил поведения руководителя:

- правила, регламентирующие общение членов одного коллектива («руководитель – подчиненный»)
- правила действующие в сфере отношений между работниками одного объекта или организации с другими объектами.

Нормы управленческого этикета прописаны в законодательных и нормативно – правовых документах Донецкой Народной Республики, инструкциях, положениях, договорах учреждения.

Управленческий работник, прежде чем принять меры административного или даже экономического воздействия, обязан учитывать, что они должны быть оформлены в сознании подчиненных как готовность (установка) к деятельности, и помнить о неизбежном их преломлении через призму нравственных ценностей каждой личности и коллектива в целом. Исполнители воспринимают распоряжение в первую очередь как приглашение к совместным действиям с руководителем. Затем оно обязательно оценивается ими с точки зрения условных общепринятых нравственных норм. Если необходимость распоряжения очевидна, и оно не противоречит установившимся правилам трудового процесса и морали, то оно будет охотно выполняться.

Принятие руководителем только административных, технических и командных воздействий по отношению к подчиненным не приносит успеха в управлении и существенно снижает эффективность процесса управления. Таким образом, управленческий работник обязан не только видеть и ставить ближайшие социально-экономические цели, но и учитывать возможные психологические последствия, при решении любого административно – хозяйственного вопроса или осуществлении конкретного мероприятия

Невыполнение руководителем норм и правил профессиональной этики, ослабляет их нравственные чувства членов коллектива и порождает стяжательство и практицизм. Следовательно, управленческая этика раскрывает лучшие моральные качества человека: предприимчивость, практичность, конструктивность, толерантность, серьёзность, широту взглядов умение спорить «по правилам», не посягать на достоинства других людей. В процессе грамотного управления в коллективе складываются социально – экономические, переплетаются личные, коллективные и общественные интересы. Это способствует подчинённому никогда не теряться и всегда быть готовым к оперативному применению своих знаний и умений.

В рыночных условиях социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республике требует не только стабильности и четкости хозяйственных отношений, их регулирования, но и знания и умелого применения управленческими работниками соответствующих нормативно-культурных актов, а также соблюдения норм правовой культуры. Если этические правила регулируют поведение персонала в области нравственности и морали, то правовые нормы определяют границы управления на каждом уровне, права и полномочия лиц в различных видах деятельности.

Проявление правовой культуры управленца должно, прежде всего, давать точные ссылки на законы, указы, решения, постановления в своих официальных выступлениях, в частности при составлении соответствующих организационных и административных документов.

Таким образом, практика показывает, что этика делового общения, уровень управленческой культуры являются ключом к эффективной трудовой деятельности, и ее высоким результатам.

Список использованных источников

1. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов // М.– 2001. – С.365
2. Грушевицкая, Т.Г. Основы межкультурной коммуникации [Текст] / Т.Г. Грушевицкая, В.Д. Попков, А.П.Садохин // М. ЮНИТИ-ДАНА – 2002. – С.286
3. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко // М. – 2005. – С.287
4. Михеева, С.В. Некоторые аспекты оценки качества управления [Текст] / С.В. Михеева // Стандарты и качество. – 2006. – №3. – С.94
5. Темрюков, Ю.Ю. Как мы формировали организационную культуру управленческой команды [Текст] / Ю.Ю. Темрюков // Директор школы.– 2008. – № 3. – С. 19-23.
6. Турчинова, А.И. Управление персоналом [Текст] / А.И.Турчинова // М.: Изд-во РАГС. – 2002. – С.488
- 7.Шеламова, Г.М. Деловая культура и психология общения [Текст] / Г.М. Г.М. Шеламова // М. – 2006. – С.394.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

ГОРЯЧЕВА Е.А.,

канд. экон. наук, ст. преподаватель

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ПОДКОВЫРОВА Л.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Муниципальное управление (местное самоуправление) – процесс воздействия местных органов власти на социальную активность населения муниципалитета с целью его рационализации, поддержания или преобразования на основе их полномочий. Суть муниципального управления заключается в целенаправленном воздействии местных органов власти на социально-экономические процессы в муниципалитете с целью удовлетворения общественных интересов и потребностей населения территориального сообщества и улучшения качества жизни. В содержание муниципального управления входят все процессы управления социально-экономическими системами и объектами муниципального образования.

К основным задачам муниципального управления относится улучшение условий жизни населения, создание благоприятных условий для жизни населения муниципалитета. Муниципальные власти могут обосновать свое предназначение только путем эффективного управления муниципальной собственностью, формирования и эффективного использования местных финансов.

Муниципальное образование - территориальный производственно-хозяйственный комплекс. Общее развитие муниципального образования обеспечивает эффективность городского хозяйства, решение социально-культурных, экологических проблем, а также рациональное использование трудовых, природных и других местных ресурсов, создание необходимых условий для проживания и отдыха населения.

Система работы с персоналом государственной и муниципальной администрации представляет собой плановый и контролируемый процесс, направленный на повышение квалификации государственных и муниципальных служащих.

Кадровое обеспечение состоит из кадровой политики, отбора, оценки, размещения, обучения (обучения и переподготовки).

Принцип личного потенциала должен лежать в основе кадровой политики. Это способность муниципальной службы состоять из образованных людей, которые имеют соответствующую квалификацию, но которые не имеют достаточного опыта и навыков для выполнения специализированных мероприятий в определенной области.

Система управления персоналом обеспечивает постоянное совершенствование методов работы с персоналом, использование достижений отечественной и зарубежной науки и лучшего производственного опыта. Сущность управления персоналом в организации заключается в создании организационных, экономических, социально-психологических и правовых отношений между субъектом и объектом управления. Основой этих взаимоотношений являются принципы, методы и формы влияния на интересы, поведение и деятельность сотрудников с целью оптимизации их использования. Управление персоналом является центральным элементом системы управления.

Важнейшей целью организации является набор персонала (штата). Персонал является основным и решающим фактором производства, первой производительной силой общества. От квалификации работников, их подготовки, деловых качеств во многом зависит эффективность производства.

При наращивании кадрового потенциала наиболее важной задачей является выявление наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, наиболее необходимыми для профессиональной деятельности. Для успешного выполнения этой задачи используются научно обоснованные и практические критерии оценки персонала. Структура личного резерва обусловлена особенностями системы управления. Более высокие, основные и ведущие государственные должности формируются в уставах органов государственной власти кандидатов.

При выборе кандидатов необходимо учитывать профессиональную компетентность, т.е. соответствующее образование, знания, опыт, навыки и профиль навыков государственных служащих. Кандидат должен обладать не только соответствующими профессиональными качествами, знаниями, навыками и способностями, но и некоторым практическим опытом в профиле предлагаемой государственной должности.

Важной частью будущих профессиональных знаний является: способность организовывать командную работу, управлять, координировать и контролировать работу подчиненных, усваивать современные методы управления, экологическая навигация, определение. Работа сотрудника будет эффективной, если его личные и профессиональные интересы не противостоят друг другу.

Создание нового типа государственной службы неразрывно связано с улучшением структуры персонала. Поэтому основным приоритетом является предоставление государственным служащим условий эффективного труда (административных, организационных, экономических, социально-психологических), которые будут стимулировать и содействовать профессиональной и творческой деятельности, воспитывать моральные ценности и этические принципы управления, производительность и эффективность.

Список использованных источников

1. Акулов В.Б. Теория организации / В.Б. Акулов, М.Н. Рудаков. - Петрозаводск, 2009. - 286 с.
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом / А.Р. Алавердов. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.

3. Андруник А.П. Превентивная кадровая политика: современные персонал-технологии / А.П. Андруник // Успехи современного естествознания. - 2011. - № 10. - С. 66-67.
4. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие / В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448с.
5. Астахов Ю.В. Роль человеческого фактора в развитии муниципальной кадровой политики / Ю.В. Астахов, М.А. Коломыцева // Вестник ВЭГУ. - 2013. - № 5. - С. 5-9.
6. Бабосов Е.М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович. - М.: Тетра-Системс, 2012. - 288 с.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА (НА ПРИМЕРЕ ДНР)

ГОРЯЧЕВА Е.А.,

*канд. экон. наук, ст. преподаватель
кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

РОГОЗИН А.К.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Известно, что с 2014 года Донецкий регион находится в состоянии кризиса, который затронул не только сферу экономики, а также и остальные сферы. До 2014 года регион, по официальной статистике, стремительно развивался во всех сферах (важнейшими из которых являются социальная и экономическая), включая малый бизнес. Данный рост был прямо связан с устойчивыми рынками сбыта, экономической стабильностью, конкурентоспособностью, доступностью многогранного международного партнёрства, заикленностью производственной цепи внутри региона, достаточным количеством квалифицированных кадров.

С началом боевых действий, в первой половине 2014 года, всё, что наработывалось в течении многих лет, пришло в упадок, разрушилось, стало нерентабельным. На первый взгляд кажется, что в таких условиях построение государства – задача, не имеющая решения, но благодаря грамотному антикризисному управлению она была решена. Да, возможно, на данный момент многие элементы не доработаны, или вообще отсутствуют (например, отсутствует ряд законов о местных выборах, КЗОТ, развитая банковская система и т.д.), но не следует забывать о том, насколько сильно в данный момент на Республику влияют внешние факторы. Учитывая блокаду со стороны Украины, а также разрыв цепей производства (в силу того, что примерно 60% территории бывшей Донецкой области находится под временной оккупацией Украины), все оставшиеся мощности следует ориентировать на Российский рынок, что и

пытается сделать Республика.

Ни одно государство не может иметь стабильную экономику, не имея при этом вливания международных инвестиций. На сегодняшний день по инвестиционной привлекательности (далее ИП) в Республике – всё сложно. Все вышеперечисленные факторы напрямую уменьшают ИП предприятий, которые находятся на территории ДНР, да и всего государства. Также очень тяжело сдвинутся от начальной точки в силу непрерывных боевых действий и внешнего политического давления, но всё же следует попытаться искать пути решения данной проблемы, иначе об экономически стабильном и процветающем государстве не может идти и речи.

Эффективность развития государства прямо зависит от ИП территории. Одной из важнейших задач, стоящих перед ДНР, является создание благоприятных условий для интенсификации экономического роста, повышение уровня жизни населения. Данная задача может быть решена посредством привлечения инвестиций на территорию ДНР. Анализ литературы по данной теме свидетельствует о том, что важной проблемой ИП является изменение законодательства в части предоставления налоговых льгот инвесторам, но в любом случае – это разовое мероприятие, которое поднимет ИП, но не решит проблему.

Поднимать ИП ДНР следует с малого. Например, если учесть, что у ДНР есть потенциальный инвестор, и он не прочь вложить свои активы в развитие Республики, он столкнётся с тем, что вряд ли найдёт для себя подходящий проект, т.к. готовых инвестиционных проектов ничтожно мало. Но и тут возникает проблема, т.к., готовые проекты, требующие инвестиций, не дают каких-либо плюсов инвестору, они больше похожи на просьбу о благотворительной помощи, нежели на инвестиционный проект. Все доступные инвестиционные проекты на сегодняшний день можно увидеть на сайте Министерства экономического развития ДНР, в разделе «инвестиционный портал». Коротко говоря, если смотреть на проекты со стороны инвестора, то они не вызывают ни малейшего желания вложить в них свои активы, т.к. не предлагают взамен ровным счётом ничего.

Следует отметить, что налоговая система требует доработки. Например, мы хотим привлечь инвестора из ближнего зарубежья. Для этого нам необходимо предложить ему больше, чем предлагает его страна, иначе ему нет смысла инвестировать в ДНР. Тут возникает новая проблема, кроме вышеперечисленных факторов, первое, на что посмотрит инвестор – это налоги, а они у нас не меньше, чем у остальных стран, кроме того, как уже было сказано, нет налоговых льгот.

Большую роль в поддержке инвестирования территории занимают администрации муниципальных образований. Привлечение инвестиций необходимо для осуществления конкретных программ по отраслям, а также для исполнения проектов социально-экономического значения. Муниципальные власти должны быть заинтересованы в привлечении инвестиций. Кроме отдельных проектов, инвестиции способны снабжать, в том числе, и муниципальный бюджет. Если посмотреть всё тот же инвестиционный портал, то можно увидеть, что инициаторами проектов, в основном, являются администрации муниципалитетов. Но, к сожалению, они не имеют достаточно полномочий для того, чтобы предложить, что-то значимое инвестору.

Следует отметить, что деятельность местного самоуправления (закона, которого на данный момент нет) по привлечению и наиболее эффективному использованию

средств, вкладываемых на территории муниципального образования, составляет суть муниципальной инвестиционной политики.

Инвестиционная политика – один из механизмов, который может оказать значительное воздействие на положение инвестиционной привлекательности. Согласно исследованиям, для привлечения инвесторов важную роль играют факторы территорий, которые накопились за определённый промежуток времени. К таким факторам можно отнести: уровень доходов, занятость населения, инвестиционный потенциал региона, общий объём производства и др.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что понятие «инвестиционная привлекательность» означает существование определённых условий инвестирования, которые оказывают влияние на предпочтение инвестора в выборе объекта инвестирования.

Инвестор, выбирающий муниципальное образование, в которое будет вкладывать свои сбережения, пользуется некоторыми характеристиками: инвестиционным потенциалом и уровнем инвестиционного риска.

На сегодняшний день очень важными факторами инвестиционного риска в ДНР являются нестабильная военная и политическая обстановка. Не стоит забывать и об обычных видах инвестиционных рисков, ведь они также никуда не пропадают.

Анализируя инвестиционную активность в ДНР, можно сделать выводы, что в силу сложившейся обстановки на сегодняшний день, инвестиционная активность очень слабая из-за множества факторов, влияющих на неё. Для увеличения инвестиционной активности на территории ДНР следует повысить инвестиционную привлекательность, так как она имеет на неё прямое влияние. Следует начать с факторов, без которых ИП не может существовать.

1. Следует решить проблему, связанную с изменением законодательства в части предоставления налоговых льгот инвесторам. Для этого можно воспользоваться опытом других стран в решении данной проблемы.

2. Модернизировать инвестиционный портал ДНР. Также уделить особое внимание инвестиционным проектам, которые предлагает инвестиционный портал, а именно доработать инвестиционные проекты, учитывая пожелания потенциальных инвесторов.

3. Дать больше полномочий местным администрациям в области предоставления налоговых льгот, улучшить систему налогообложения, а также следует принять закон о местном самоуправлении.

Список использованных источников

1. Иоаннесян С.Л. Инвестиционно-консалтинговый центр как инструмент для привлечения инвестиций в российскую экономику / С.Л. Иоаннесян // Бизнес-Академия. – 2003. – № 2/3. – С. 42-45.

2. Устинкин С.А. Инвестиционная политика в Российской Федерации / С.А. Устинкин // Власть. – 2010. – № 2. – С. 3-8.

3. Мальцев Г.Н. Иностранные инвестиции в российскую экономику / Г.Н. Мальцев // ЭКО. – 2007. – № 10. – С. 20-35.

4. Дейнеко В.А. Привлечение иностранных инвестиций в экономику России: состояние и развитие процесса / В.А. Дейнеко // Финансы. – 2000. – № 12. – С. 21-23.

МЕСТО И РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО МИРА

ГУБЕРНАЯ Г.К.,

д-р экон. наук, проф.,

*профессор кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Человек тысячелетиями жил за счет природы. Он потреблял от неё, из неё, за счет неё. Богатая же ты, матушка-природа, если столько времени могла кормить и обеспечивать того, кто, глядя на мир сегодняшний, всё очевидней становится твоим убийцей.

Что же произошло? И какова здесь собственно роль человека?

Во времена моего обучения в вузе мы вполне обоснованно усваивали действительно по-научному раскрываемое и раскрытое деление истории общественного развития, соответствующее основаниям и характеру взаимосвязей в обществе. Мы усвоили и передали следующим поколениям представление об общественной эволюции как последовательной смене первобытно-общественного строя на рабовладельческий, рабовладельческого на феодальный, феодального на капиталистический, капиталистического на социалистический. Опыт социализма был воспринят Западом, но не в чистом виде, а как конвергенция. В чистом виде он потерпел фиаско – пример СССР. Здесь к месту была бы аргументация сказанного. Но требования к тезисам позволяют изложить только выводы.

Вывод первый. Человек во всех общественно-экономических формациях играл ресурсную роль: или главного физического, или вспомогательного, но ресурса.

Вывод второй. Если исходить из ресурсного критерия последовательной смены эпох, то в истории справедливо (обоснованно), в зависимости от характера основополагающего ресурса, выделяются следующие цивилизационные стадии: природная (окружающая среда), аграрная (земля), техническая. Высшая стадия развития технической цивилизации – постиндустриализм, знаменовал переход от стадии технической к ... Какой?

Изучая цивилизационную эволюцию, пришла к выводу, что человечество включается в новую цивилизационную фазу – фазу человека разумного, образованного, фазу интеллекта. В новых условиях общество не может (не должно!) делить людей по роду занятий, а исключительно по тому, **как** выполняется работа, с какой производительностью, определяемой не только отношением к делу, но и его организацией, его обеспечением вспомогательными средствами, создаваемыми и/или на рабочем месте и/или другими людьми в других местах. От всего этого набора, а не только от рабочего места, занимаемой должности должна зависеть и оплата труда.

Первое, что должно произойти как соответствие новым цивилизационным условиям – это отказ от разделения людей на элиту и людей простых¹, деления по

¹ Эти термины должны быть выведены из лексикона политиков, как, впрочем и многие другие, разделяющие людей.

языку, национальности и т.д. – всему тому, что выводит на первый план различия, игнорируя общность, что насильственно превращает, навязывая, отдельное как общее.

Второе по перечню, а не по значению – это то, что человек должен быть, его нужно родить, вырастить, воспитать. Это великая миссия семьи, а особенно – женщины. И поэтому это важнейшая составная часть политики государства в цивилизованном обществе. Отсюда внимание к деторождению, к оплате всех услуг, связанных с процессом ухода за детьми, их воспитанием и образованием в семье и за её пределами. Отсюда внимание к детским яслям и садам – внимание как общественно основополагающее.

И, наконец, третье – это образование: школы, техникумы, училища, вузы, где школы и Учитель играют главенствующую роль.

Образование охватывает не только голову, но и сердце. Образование в школе и других учебных заведениях не дает и не может дать всех знаний. Но, закладывая основы, оно одновременно, если оно качественное, развивает интерес к постоянному пополнению знаний: и профессиональных, и человеческих, при которых не только мозг, но и «душа обязана трудиться и день и ночь, и день и ночь». Может быть, тогда и хамства, и финансового, и этического противопоставления и противостояния будет меньше.

Сегодня в отношениях государственных структур и сферы образования мы имеем преимущественно формальную рецептуру предписаний, реализуемую по формуле: занял должность, знаю всё. Политика не формируется силами образования, а предписывается, засыпая профессиональных специалистов бумагами, бумагами, бумагами. До компьютеров обходились: «план – журнал – отчет». Сегодня бесконечные распорядительно-бумажные предписания, забирающие время у работников образования от личного пополнения собственных знаний и совершенствования методов преподавания.

У каждого специалиста методы свои, а не универсальные, навязываемые. Один и тот же фасон, один и тот же размер платья на всех не наденешь.

Не будучи специалистом в дошкольных делах и в школьном образовании, остановлюсь на том, что знаю – образовании вузовском.

Отмечу сразу: в новых цивилизационных условиях образование перестает быть услугой и становится процессом формирования основного «ресурса» созидания современных условий жизни – процессом формирования человека образованного. Образованный человек иначе, чем мы видим сегодня, организует любой труд: от труда подметающего улицы до труда решающего сложные технические задачи. Первое не менее «элитарно», чем второе: никто в грязи и мусоре жить не хочет.

Это – **первое**: высшее образование должно охватывать **все** сферы нашей жизни.

Второе. Знания не устаревают быстро, они быстро обесцениваются, поскольку жизнь ускоряется, а, следовательно, ускоряются, интенсифицируются и наши знания о ней. Поэтому образование должно сопровождать всю жизнь человека. О формах пожизненного образования возможен и необходим отдельный разговор. Было бы разумным, не отлагая, его организовать.

Третье. Существующее высшее образование остро (!) нуждается в

совершенствовании и в максимальной минимизации бюрократического регулирования, ибо это, как и литература, и искусство – область наивысшего творчества, соединяющая воедино научные достижения и знания их. В сфере высшего образования по его функциональному предназначению соединены воедино (должны быть соединены!) практика и научная новизна. Только в таком соединении возможно развитие – развитие восстановления природы и обеспечения достатком человека, достаточностью, а не разлагающим изобилием, являющимся ложным, а потому греховным противопоставлением одних другим. Восславим знающих, за ними и пойдем.

Четвертое. Сегодня в высшем образовании царит схоластика. Читаемые курсы² не взаимосвязаны, поэтому неэффективны, время тратится на повторы, на общественные банальности. Преподаваемые курсы раздроблены на мелкие части. Вы вряд ли найдете хотя бы один курс, который читался бы еженедельно в течение года. Курсов и преподавателей много – толку мало. Ещё хуже того – конкуренция между кафедрами за курсы, чего быть не должно.

Следовало бы, как в технике, систематизировать курсы в их взаимосвязи. И тогда мы, обосновав, увидим три блока внутривузовской системы:

- 1) **специальные** науки (курсы) и соответствующие кафедры;
- 2) **фундаментальные**, подготавливающие студентов к восприятию специальных;
- 3) **инструментальные**, дающие студентам инструменты реализации специальности, методы и навыки пользования ими.

Пятое. Не каждый преподаватель склонен заниматься наукой, но может быть академическими знаниями подготовленным. У него учебная и методическая работы должны охватывать весь его нормативный регламент с учетом очень немалого времени, необходимого для проведения каждого занятия.

Те, кто проявляет интерес к науке и имеет исследовательский талант, получают учебную, аудиторную нагрузку значительно меньшую.

Шестое. Научные достижения не измеряются количеством и листажом публикаций. Это система «валового» подхода, перенесенная из производства советских времен. Но вспомним, что тот валовой подход привел, в конечном счете, и производство, и науку к неконкурентоспособному их состоянию. И страну. Результаты пожинаем.

Научные достижения оцениваются по критериям новизны подходов и результатам. На одну небольшую статью может быть истрачено полгода. Да, многие подходы могут оказаться неэффективными. Но благодаря им, их неудачам, дороги к результатам эффективным становятся надежнее.

Седьмое связано с наличием или отсутствием стимулирования и за действительно признаваемый студентами высокий уровень преподавания, и за действительные научные результаты, а не за количественно бесплодным, в конечном научном смысле, использованным бумажным листажом. Причем, речь и о материальном и о моральном стимулировании. Моральное не менее значимо. Раньше говорилось: «у нас любить умеют только мертвых». Сегодня, увы!, даже этого нет. **Нет имен, есть должности.**

² Не затрагиваю технические науки, естествознание – не специалист. Речь идет только о науках общественных.

И последнее. В центре образования – Человек. Как тот, кто учится, так и тот, кто учит. И во главе всего – Учитель школы. От него все расчеты и, к сожалению, просчеты.

Осталось предложить данные размышления и нескромные утверждения включить в государственную системную политику образования, а прежде чем включать, открыто и по кадрам, и по финансам обсудить её проект с теми, кто посвятил свою жизнь этой благороднейшей и перспективнейшей сфере деятельности.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ НОВОГО ГОСУДАРСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ГУБИН С.В.,

*аспирант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Государство как организационная система в первую очередь ориентировано на формирование всех составляющих, необходимых для ее полноценного функционирования и создания условий для последующего их развития. У государств, возникающих в результате политико-военных конфликтов, первыми формируются подсистемы защиты государства от внешних и внутренних угроз. Параллельно с созданием силовых подсистем формируются и подсистемы, отвечающие за гражданское управление государством и обеспечение социально-экономической защитой ее населения.

Именно гражданская подсистема управления государством в силу своей специфики и разнообразия является наиболее сложной и непредсказуемой. Она, как и силовая подсистема, требует не только качественного текущего управления, но и долгосрочного стратегического прогнозирования и планирования своего социально-экономического развития. Наличие государственной стратегии социально-экономического развития на долгосрочную перспективу обеспечивает представление не только о том состоянии системы, к которой стремится государство, но и определяет виды, приоритеты и этапы своего развития. Это позволяет всем субъектам социально-экономических процессов понимать «правила игры» и не выходить за их рамки.

Донецкая Народная Республика (ДНР) была образована 11 мая 2014 г. и с этого момента началось ее самостоятельное существование в политико-экономическом пространстве, не считаясь с фактом ее признания или непризнания. С этого момента берут свой отсчет государственные органы власти, на которые возложены функции по обеспечению социально-экономического развития нового государства. И именно с этого момента они начинают планировать свою деятельность не только на ближайшие месяцы или год, но и на десятилетия.

Однако в ДНР до сих пор не создана государственная система стратегического планирования социально-экономического развития как

государства в целом, так и ее административно-территориальных единиц. Отдельные элементы стратегического планирования внедрены. Это относится к внедрению в ДНР республиканских программ восстановления и развития экономики и социальной сферы территорий, ежегодная разработка которых стартовала с 2015 г. В сложных условиях, в которых вынуждено функционировать новое государство, разработка таких программ – это важный сигнал о качестве сформированной государственной системы стратегического планирования, даже несмотря на тот факт, что их разработка должна завершать, а не начинать, процедуру прогнозирования и планирования социально-экономического развития ДНР на долгосрочную перспективу.

Первым шагом в сторону создания системы стратегического управления социально-экономическим развитием государства является формирование правового базиса, фундаментальным звеном которого является закон о стратегическом планировании. Однако государственная система стратегического планирования социально-экономического развития не ограничивается только законодательным обеспечением. Вторым шагом становится создание комплекса нормативных документов, которые не только развивают положения закона о стратегическом планировании, но и организуют горизонтальные связи между органами государственной исполнительной власти с целью обеспечения процессов долгосрочного прогнозирования социально-экономического развития и последующего стратегического планирования последовательных действий при достижении желаемого состояния.

Исключительно важными направлениями государственной системы стратегического планирования социально-экономического развития является информационное обеспечение данного процесса и открытость информации для общества. Решение первой задачи позволит наладить качественные прямые и обратные связи между органами государственной власти, а второй – привлечь общественные институты для выработки совместных с органами власти управленческих решений, направленных на достижение устойчивого и ускоренного социально-экономического развития нового государства.

Использование научных методов обеспечит высокое качество и результативность инструментов и механизмов стратегического планирования социально-экономического развития. ДНР располагает сетью научно-исследовательских институтов и высших учебных заведений, обладающих значительным научным потенциалом в сфере стратегического управления и планирования. Использование данного потенциала в практических целях будет иметь обоюдную выгоду: учреждения науки получат возможность на практике применить имеющиеся теоретические знания, а система государственной власти получить спектр альтернативных решений социально-экономических проблем ДНР, среди которых сможет выбрать наиболее эффективные и результативные.

Подводя итог, следует отметить, что в ДНР сложились все необходимые условия для активного формирования системы государственного стратегического планирования социально-экономического развития. Очень важно не упустить этот момент, иначе возможно получить задержку в развитии, которую придется преодолевать слишком долго.

ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОССЛУЖАЩИХ

ЕРМОЛАЕВА Н.В.,
ст. преподаватель

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

Актуальность данной темы заключается, прежде всего в том, что на сегодняшнее время общество и государство нуждаются в подготовке новой генерации и повышении профессионализма руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления, а также формировании реального резерва кадров. Именно по этой причине одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Донецкой Народной Республики (ДНР) является качественное развитие системы подготовки государственных служащих и повышения их профессионализма как важной предпосылки развития государственной службы в целом.

В настоящее время государственная служба ДНР является важнейшим резервом республики, ведь от использования ее ресурса на четко определенных организационно-правовых началах решающим образом зависит дееспособность государства.

В настоящее время систему обучения государственных служащих республики составляют:

подготовка государственного служащего, то есть обучение с целью получения лицом нового образовательного уровня (специалист, магистр) по специальности, направленной на профессиональную деятельность в органах государственной власти или местного самоуправления;

переподготовка государственного служащего, то есть обучение с целью получения определенного образовательного уровня по другой специальности (специализации), направленной на профессиональную деятельность в органах государственной власти или местного самоуправления;

повышение квалификации государственного служащего, то есть обучение, направленное на повышение уровня общей управленческой культуры и специализирующаяся в пределах определенной категории должностей и специализации на отдельных функциях, задачах, полномочиях.

Система обучения государственных служащих может успешно развиваться только при условии постоянно и качественно растущей потребности в результатах их деятельности. В связи с этим необходимо создать новый мотивационный механизм, который не только обязывает, но и стимулирует государственного служащего постоянно обновлять свои профессиональные умения и знания.

Профессионализм государственных служащих как условие не только эффективной деятельности органов государственной власти, но и, соответственно, повышения уровня современного и будущего развития республики является насущной необходимостью, учитывая те кардинальные изменения, которые

происходят в настоящее время в экономической, общественно-политической и социальной сферах.

Прежде всего, необходимым условием для реализации профессионализма является создание для государственных служащих надлежащих условий развития личности государственного служащего, повышение им своей квалификации и исполнения им должностных обязанностей, обеспечения достойного уровня оплаты труда, обеспечения возможности и перспективы карьерного развития и роста, а также обеспечения материально-технических условий труда.

Однако, существенным фактором, влияющим на развитие профессионализма, является также система непрерывного профессионального образования и обучения государственных служащих. Но, к сожалению, государственные служащие повышают свой профессиональный и квалификационный уровень только по мере наступления сроков, согласно приказов непосредственного руководства, не испытывая внутренней потребности в совершенствовании своих знаний и повышении своего профессионализма.

Государственный служащий должен обладать теоретическими и практическими знаниями, умениями и навыками, а также иметь этические и моральные качества. Именно поэтому при отборе кандидатов на государственную службу следует проводить более жесткий отбор, который позволит во время собеседования (а также письменных тестов) определить и выяснить эти показатели, ценности и установки претендента на должность, его психологическую готовность и осознанность.

Одним из факторов в мотивации и профессионализации является карьерное развитие государственных служащих согласно их заслугам, который заключается в продвижении на высшие посты самых достойных служащих по результатам объективной оценки их профессиональных качеств и результатов, а не на основании личной преданности руководителю. Результаты оценки государственных служащих должны также иметь прямую связь с уровнем оплаты труда, возможностью карьерного роста, другими видами стимулирования и дальнейшего прохождения обучения.

В настоящее время у ДНР имеются возможности использовать положительный зарубежный опыт в сфере развития государственной службы, в частности, использовать компетентностный подход развития специалиста. Использование и внедрение в ДНР зарубежного опыта может происходить в виде проведения семинаров, тренингов, круглых столов, конференций и других мероприятий, посвященных обмену опытом, разностороннему развитию государственной службы с привлечением иностранных специалистов.

Кроме того, вопрос развития профессионализма государственных служащих должен быть одним из приоритетных вопросов в государственной политике. Актуальным и, одновременно, проблемными для ДНР являются вопросы разработки, утверждения, внедрения и постепенного совершенствования нормативно-правовых актов (в частности, разработка Закона «О государственной службе»), реализация которых будет способствовать повышению профессионализма государственных служащих.

Подытоживая все выше указанное, можно сделать вывод, что достичь профессионализма, компетентных и политически незаангажированных государственных служащих для Донецкой Народной Республики вполне возможно,

учитывая поддержку тех государств, которые заинтересованы в партнерских отношениях с ДНР, при условии, что ее будет представлять профессиональная кадровая элита. Однако здесь каждый человек должен понимать, чтобы достичь лучших условий жизни начинать менять мир нужно с себя.

Базовым условием формирования профессионализма государственных служащих, конечно, является заинтересованность, в первую очередь, государства, которое осуществляет управление этим процессом, отражая свою потребность в кадрах-профессионалах и, соответственно, каждого работника. Поэтому все отношения и обязанности должны утверждаться на государственном уровне и отражаться в нормативно-правовых актах, а при необходимости – пересматриваться без определенной политической зависимости.

ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ЗАЯРИН А.Г.,

*преподаватель кафедры теории управления и гос. администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;*

ТКАЧИК Т.И.,

*студентка бакалавриата
кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Быстрое распространение цифровых технологий в последние годы способствует существенным изменениям в различных аспектах человеческой деятельности. Меняются формы и способы осуществления экономической деятельности: появляются новые формы организации бизнеса, высокими темпами развивается электронная торговля, подавляющая часть финансовых транзакций осуществляется с задействованием интернет-каналов коммуникаций. Стремительное развитие социальных сетей, мессенджеров привело к значительным изменениям в способах социального взаимодействия. Оно в значительной степени теперь осуществляется в онлайн-формате. Эти трансформации в жизни общества требуют соответствующих изменений в системе государственного управления.

В частности необходимо сформировать нормативно-правовую и институциональную базы, необходимые для динамичного развития цифровой экономики.

Помимо этого, требуется перенастроить каналы коммуникации между системой государственного управления и обществом. Их количество должно соответствовать актуальной на данный момент степени информатизации общественной жизни, а формат должен быть удобным для подавляющей массы пользователей.

Информатизация различных аспектов общественной жизни требует от государства создания адекватных механизмов информационной безопасности. В настоящее время многие системы управления техническими объектами

(электростанциями, предприятиями, другими объектами инфраструктуры) подключены к интернету и нуждаются в защите от кибератак со стороны структур, недружественных по отношению к стране государств и частных злоумышленников. Недавние события в Венесуэле, связанные с многочисленными срывами работы важнейшей для страны ГЭС, а также события 2010 года, когда разработанный спецслужбами Израиля и США вирус привёл к нарушению работы и физическому разрушению оборудования на иранском атомном объекте, являются ярким тому подтверждением. Немаловажно для государства осуществлять мониторинг за интернет-средой. События «арабской весны» 2011 года, а также многочисленных «вёсен» рангом поменьше наглядно показывают, что пренебрежение мониторингом интернет-среды с целью обеспечения общественной безопасности чрезвычайно дорого обходятся для населения тех стран, власти которых не уделяли данному аспекту должного внимания. Помимо этого, в настоящее время чрезвычайно важным является вопрос защиты личных данных граждан, которые во всё больших объёмах размещаются на электронных носителях и могут быть похищены.

В настоящее время в различных областях общественной жизни в электронном виде регистрируется и накапливается гигантское количество неструктурированных аудио-, видео- и текстовых данных. В этой связи на повестку дня ставится задача обработки этих массивов «больших данных» с целью использования в государственном управлении. Решение данной задачи требует новых нетривиальных подходов, разработки новых методов статистического анализа и пр.

Мероприятия, связанные с приведением системы государственного управления в соответствие с изменениями в управляемой системе, в обществе являются дорогостоящими и трудоёмкими. Однако ни откладывать на потом, ни, тем более, игнорировать их категорически нельзя.

ГОСУДАРСТВО И ЦЕРКВЬ – СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ФУНКЦИИ

ЗУБКОВА Ю.Б.

учитель истории

МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»

Религия и в XX веке является немаловажным фактором жизни современного общества. Одна из главных функций церкви - это мировоззренческая, смыслополагающая. Любая религиозная система содержит в себе идею преобразовательной деятельности, которая основывается на конкретной картине мира и включает в себя ценности, идеалы, нормы – то, что составляет основу мировоззрения. И религиозный фактор развития современного человека и общества в начале XXI века необходимо учитывать при формировании государственной политики. Религия формирует знание человека о его жизненных целях, о смысле происходящего, помогает переживать жизненные невзгоды, страдания и достойно принимать смерть. Главной целью и функцией государства сформировать социальную систему, работающую гармонично и согласовано, но главное – стабильно. Стабильность – это способность социальной системы к изменению без разрушения ее устоев, что достигается объединенными усилиями

людей, социальных групп и институтов на основе интеграции. И церковь всю человеческую историю выполняет роль такого интегратора.

Французский социолог и философ Э. Дюркгейм сравнивал религию в этом качестве с тем, как действует клей: она помогает людям осознавать себя как моральную общность, скрепленную общими ценностями и общими целями. Религия помогает человеку определить свою позицию и место в общественной системе и таким образом объединиться с близкими по обычаям, взглядам, ценностям, верованиям людьми.

Еще одной ролью религии в государстве и обществе является функция легитимизации или узаконивающая функция. Один из создателей современной теоретической социологии Т. Парсонс считал, что общественная система не может существовать, если не обеспечены определенное ограничение действий ее членов, постановка их в определенные рамки, если их поведение можно варьировать произвольно и безгранично. То есть, для стабильности общественной системы (государства) необходимо соблюдение конкретным узаконенным образцам поведения. Они включают как формирование ценностной и морально-правовой системы, так и обоснование и узаконивание существования самого ценностно-нормативного порядка. В свою очередь эти нормы признаются продуктом общественного развития, а значит носят относительный характер – возможность изменения на более высокой стадии развития общества. Основой для этих изменений выступают базовые нормы и весь комплекс морального порядка, который как раз формирует церковь.

Взаимодействие государства и церкви имеет двоякий характер - нравственно-религиозное и юридическое. В зависимости от того, какие права предоставляются церкви в ее взаимоотношениях с государством, можно определить четыре типа систем: теократия, господствующая церковь, признанные церкви, церкви терпимые. По отношению к разным вероисповеданиям государство может применять различные системы. В зависимости от отношения к церкви в современном мире выделяют: теократические, светские, клерикальные, атеистические государства.

Так же религия выполняет регулирующую функцию. Каждая религиозная система вырабатывает определенную систему ценностей. Ценностные установки верующих людей вырабатываются в религиозной организации в процессе общения между людьми и передаются из поколения в поколение. Они, в свою очередь, формируют мотив поведения каждого конкретного человека и реализуется как в религиозной деятельности (молитвах, постах и т. д.), так и в повседневной жизни – общественной, социальной, политической, экономической.

Но, наверное, самой важной функцией религии в государстве является интегрирующая функция - она источник единения различных социальных групп и общностей. В то же время это и самая противоречивая религиозная роль - религия одновременно противопоставляет эти общности другим общностям, сформированным на базе другого вероучения, культа и организации. Это может становиться источником конфликта между христианами и мусульманами, между православными и католиками, между православными и баптистами и т.д. И здесь большую роль приобретает регулирующая роль государства, главной задачей которой становится недопущение таких конфликтов, противостояния.

Идеологическая функция: церковь - форма общественного сознания. В зависимости от тех социальных сил, интересы которых выражает та или иная религия, на данном конкретно-историческом этапе развития общества, она может оправдывать и тем самым узаконивать существующие порядки, или осуждать их, отказывая им в праве на существование. Поэтому та или иная интерпретация религиозных ценностей, норм, образцов поведения может служить действенным орудием как в руках консервативных, так и революционных сил. Религия может питать социальный конформизм, служа тормозом общественного развития, или же стимулировать социальные конфликты, вдохновляя людей на социальные преобразования и, таким образом способствуя продвижению общества по пути социального прогресса.

Таким образом, совершенно очевидно, что государству необходимо учитывать роль и функции церкви и это одна из важных и значимых задач. Исходя из этого, целью государственной политики в отношении церкви должно стать формирование равновзвешенной тактики и стратегии поведения, учитывающей региональную, историческую и социальную специфику. Только при соблюдении равных прав и возможностей всех религиозных и церковных организаций, государство создаст условия собственного стабильного развития.

ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В НЕПРИЗНАННЫХ ГОСУДАРСТВАХ

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Последние тенденции науки и практики деловой среды в исследовании различных направлений и форм социальной ответственности, в основном, нацелены на исследование корпоративной социальной ответственности бизнеса. Главным субъектом социальной ответственности многие считают бизнес, однако надо понимать, что это достаточно сложная и своеобразная система, значимыми участниками которой являются государство, общество и человек. Причём в зависимости от сущности взаимоотношений и конкретной ситуации указанные субъекты могут трансформироваться в определённых условиях в объекты социальной ответственности. А отдельные социально ответственные действия, так или иначе, будут распространяться на культуру и природу, потребителями которых являются все субъекты данной системы.

Особенностью международных отношений последнего десятилетия XX в. и уже почти двух десятилетий XXI в. стали процессы снижения важности и автономности государств, что привело и к трансформационным преобразованиям, и образованию большого количества непризнанных территорий. Можно предположить, что в дальнейшем, по истечении некоторого периода, непризнанные государства обретут свою государственность, и что они временно находятся в статусе территории с переходной стадией формирования государственности. Это может стать следствием сецессии или ирредентизма различных территорий,

распада государств или резкой ломки политического режима.

Непризнанные государства, в силу своей природы, специфичны, что распространяется и на особенности принятия и реализации социальной ответственности. Это позволяет говорить о формировании особой модели и форм проявления их социальной ответственности. Она существенно будет отличаться от реализуемых мер в рамках легально существующих государств. Такая специфика обусловлена практически полным отсутствием так называемого меценатства бизнеса, что связано со значительными трудностями в работе частного капитала на непризнанных территориях и отсутствием возможности развиваться законным способом. В этих условиях усиливается роль государственных структур в реализации социальной ответственности и предоставлении гарантии минимального качественного уровня жизни граждан этих территорий. Вновь сформированные институты власти должны предоставить определённые социальные гарантии гражданам по выплате пенсий, пособий с привлечением различных источников финансирования расходной части государственного бюджета, поскольку в условиях экономической блокады привычные механизмы формирования пенсионного фонда, прочих фондов социальной направленности, как правило, практически не работают. Кроме того, на уровне государства должны быть обеспечены охрана правопорядка, оказание адресной гуманитарной помощи. Ещё одним объектом социальной ответственности непризнанных государств является создание рабочих мест и предоставление гарантий занятости для предотвращения оттока населения, в то время как его экономика либо разрушена, либо находится в стадии восстановления. Особая роль в таких условиях отводится также гуманитарной помощи других государств и неравнодушных физических лиц, которые принимают на себя определённую долю социальной ответственности, направленную на поддержку жизнеспособности граждан непризнанных территорий.

Например, Донецкая Народная Республика. Её создание было провозглашено в мае 2014 г. вследствие неприятия жителями Донбасса государственного переворота в Киеве. После проведения жителями Донбасса референдума о независимости Украина развернула боевые действия, приведшие к многочисленным жертвам среди мирного населения и гуманитарной катастрофе. Это стало катализатором усиления социальной ответственности не только государственных структур Российской Федерации по отношению к жителям Донецкой Народной Республики, но и отдельных россиян, действующих как в системе благотворительных фондов, так и частным образом. Основным документом, устанавливающим права и обязанности государства и гражданина, является Конституция Донецкой Народной Республики, где отмечено, что «...Республика является демократическим правовым социальным государством» (ст. 1), а человек, его здоровье, жизнь, достоинство и честь, безопасность и неприкосновенность – это наивысшая социальная ценность. Также говорится о том, что государство отвечает перед человеком за результаты своей деятельности, а обеспечение прав и свобод человека является обязанностью Республики, её государственных органов и должностных лиц (ст. 3). Значимым для понимания роли социальной ответственности государства является обозначение направленности социальной политики в Донецкой Народной Республике «...на

создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ» (ст. 4) [1]. То есть, основными составляющими данной модели социальной ответственности являются сильная роль власти в обеспечении социальной стабильности и различные варианты благотворительности в виде гуманитарной помощи, причём последняя наиболее существенна, так как на начальных этапах становления непризнанному государству затруднительно формировать самостоятельно свой бюджет. Это и может трактоваться как формы проявления социальной ответственности в непризнанных государствах.

На мировом уровне в составе приоритетов развития гражданского общества определены усиление роли социальной ответственности как государства, так и бизнеса в качестве неотъемлемой составляющей устойчивого развития. (1987 год, Генеральная Ассамблея ООН).

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://donnuet.education/attachments/pdf/constitution-09-12-2015.pdf>

**РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ДВИЖЕНИЙ В РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКОГО
ОБЩЕСТВА**

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КОРОВА Ю.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В настоящее время, большое внимание уделяется проблеме взаимодействия органов государственной власти и общества. Взаимодействия современного государства и гражданского общества лежит в основе демократического развития и является аспектом принципа разделения властей. Действительно, сегодня, в условиях развивающегося общества успех государственного управления может быть достигнут лишь с помощью согласованной деятельности всех субъектов общества.

Рассмотрение вопроса о согласовании интересов населения и органов государственной власти связано с рассмотрением степени участия граждан во всех сферах жизни общества, с «вовлечением» личности в процесс управления. В целях предупреждения негативных последствий и установления рационального учета и соотношения интересов личности и государства возникает необходимость формирования механизмов их согласования. Прежде всего речь идет об институтах, которые способствуют процессу социализации человека, вхождению в социокультурное пространство и решение социальных проблем, а также решение вопросов взаимодействия между населением и властными структурами. В качестве

таких социальных институтов гражданского общества рассматриваются: общественные организации и движения, профсоюзы, формы местного самоуправления, средства массовой информации.

Общественные движения выступают в роли посредника в общении между властью и обществом. Основными целями общественных движений являются:

- формирование общественного мнения;
- политическое образование и воспитание граждан;
- выражение мнений граждан по любым вопросам общественной жизни, доведение этих мнений до сведения широкой общественности и органов государственной власти.

Исследованию проблематики общественных движений отведена особая роль, это одна из самых распространенных и динамичных форм гражданского участия в общественно-политической жизни социума, а потому рассмотрение этих вопросов всегда актуально. Деятельность общественных движений является значимым механизмом согласования интересов различных социальных групп. В перечне их основных задач можно выделить: содействие установлению обоюдного доверия в обществе, обеспечение непосредственного и непрерывного диалога между гражданами и органами власти, проведение общественного мониторинга и гражданского контроля исполнения законов, проведение в жизнь инициатив и иных приоритетных государственных решений, проектов и программ.

С развитием общества значимость общественных движений возрастает. С одной стороны, они воплощают в себе гражданскую и общественную активность, защиту собственных интересов, а с другой – выражают тенденцию самоорганизации и самоидентификации личности, форму контроля над деятельностью государства и его структур. Это придает устойчивости обществу в целом, а социуму предоставляется возможность воздействовать на государственную власть и процесс принятия ею решений.

В целом гражданское общество нацелено на создание открытого пространства всесторонних, легитимных коммуникаций, которые в зависимости от сфер жизни деятельности граждан могут быть детализированы в разрезе политической активности, гражданского и правового самосознания, социальной ответственности и социального партнерства с учетом гендерного равенства, соблюдения прав и свобод человека. Конечно, гражданское общество не может быть сформировано постановлением или законом. Оно должно организовываться снизу, а деятельность общественных движений как раз направлена на решение этих задач.

Таким образом, в современном обществе правозащитные, профессиональные, благотворительные, молодежные и другие общественные движения являются развивающимся социально-правовым институтом, выполняющим посреднические функции между гражданским обществом и государством. Предметом их деятельности выступает защита прав и свобод граждан, а также реализация интересов и инициатив социума. Общественные движения, составляющие стержневую ось гражданского общества, позволяют

построить сложную систему эффективных взаимоотношений и обеспечить продуктивное взаимодействие между государственной властью и обществом.

ПРОДВИЖЕНИЕ К ОБОСНОВАННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПРОГРАММ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

КАРПЕНКО Е.В.,

*аспирант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Экономика Донецкой Народной Республики (далее ДНР) находится в очень сложном состоянии, отягощенном условиями неопределенного политического статуса территории, продолжающимися военными действиями и экономической блокадой со стороны Украины. Всё это не могло не сказаться на социальной сфере Республики. Особенно ярко это наблюдается именно в малых городах, где нет развитой промышленной инфраструктуры.

В соответствии с Конституцией Донецкая Народная Республика является социальным государством, что предусматривает разработку социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойные условия жизни и свободное развитие личности, доступность основных и материальных благ, обеспечение поддержки социально незащищенных категорий граждан, охрану труда и здоровья, установление гарантий социальной защиты и развитие системы социальных служб [1].

В малых городах реализацией социальной политики государства занимаются органы местного самоуправления, которые учитывают все потребности и особенности социально-экономического развития местного сообщества. Необходимо выделить ряд проблем, присущих малым городам [2]:

- уменьшение материально-технической базы города, вследствие чего происходит снижение количества рабочих мест;
- разрушение жилья, социальных объектов и предприятий в результате боевых действий;
- низкое обеспечение поликлиник и стационаров медикаментами и устаревшее медицинское оборудование (или его отсутствие);
- внутренняя и внешняя миграция трудоспособного населения малых городов;
- снижение потребительского спроса на продукцию из-за снижения платежеспособности населения и т.д.

Весь перечень проблем на местном уровне освещается в Программах восстановления и социально-экономического развития регионов ДНР. В сложившихся условиях именно республиканские программы являются активной формой прямого государственного регулирования.

Закон Донецкой Народной Республики «О республиканских программах» дает четкое понятие, что республиканская программа является комплексом связанных между собой задач и мероприятий, которые направлены на решение проблем экономики и социальной сферы Донецкой Народной Республики, а также отдельных отраслей экономики или отдельных административно-

территориальных единиц, которые осуществляются за счет средств республиканского бюджета ДНР и других источников финансирования.

Они должны быть согласованы по срокам реализации, составу исполнителей и ресурсному обеспечению [3]. Программы социально-экономического развития (в условиях военного времени – программы восстановления и развития экономики и социальной сферы) являются комплексной системой целевых ориентиров социально-экономического развития, которые связаны между собой по срокам и исполнителям мероприятий, обеспечивающих приоритетную концентрацию ресурсов в целях решения неотложных и первоочередных задач социально-экономического развития городов. Они разрабатываются на государственном и местном уровнях.

Одна из первоочередных задач местного самоуправления – утверждение разнообразных программ социально-экономического развития территорий. Создание и исполнение этих программ показывает, что органы местной власти заботятся о населении и развитии города. Поэтому адекватное принятие программ социально-экономического развития города является актуальным и важным вопросом в наши дни. Развитие регионального развития Республики является одной из самых важных функций современного государства. Целевые программы являются главным средством реализации государственной политики воздействия на социальные и экономические процессы в пределах полномочий органов местного самоуправления. Они к тому же являются средством управления и регулирования стратегиями социально-экономического развития регионов, способом аккумуляции ресурсов для решения неотложных, первоочередных проблем. По срокам действия программы делятся на краткосрочные (1-2 года), среднесрочные (3-5 лет) и долгосрочные (свыше 5 лет). Так как ДНР находится в неопределенном состоянии в связи с непризнанием Республики европейским сообществом, все программы в Республике являются краткосрочными. Но на данном этапе времени есть указания Главы ДНР перейти на среднесрочное планирование.

Чтобы подчеркнуть вышесказанное, необходимо подытожить, что целью региональной программы является наиболее эффективное использование и развитие в существующих рыночных условиях природного, трудового, производственного и интеллектуального потенциала определенной территории, её преимуществ участия в республиканском разделении труда и благодаря этому повышению качества жизни населения этой территории [4].

Так как при разработке большинства программ развития использовался опыт Российской Федерации, то в ДНР возникает ряд недостатков при внедрении данных программ в условиях Донецкой Народной Республики. Но если же эффективно и рационально подойти к построению системы программно-целевого планирования, то можно ожидать высоких показателей развития региона. К тому же применение такого подхода в решении региональных проблем позволит сконцентрировать и мобилизовать все необходимые средства и ресурсы для повышения качества жизни населения и решения основных экономических задач органов государственной власти.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>
2. О республиканских программах: Закон Донецкой Народной Республики № 80-ІНС от 20.10.2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/>
3. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / кол. авт. ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017. – 84 с.
4. Бабушкина А.С. Региональные целевые программы социально-экономического развития: механизм разработки и реализации // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015009025>

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «КОРПОРАТИВНАЯ
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

КАРПЕНКО Е.М.,

*ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»*

В настоящее время, в условиях нестабильности в социальной и экономической сферах, актуальными являются вопросы определения долгосрочных перспектив развития, поиска действенных механизмов и инструментов, необходимых для реализации проектов и программ социальной направленности в контексте устойчивого развития региона. Одним из таких инструментов, на наш взгляд, является корпоративная социальная ответственности

Вопросы корпоративной социальной ответственности рассматривали в своих работах отечественные и зарубежные ученые: Р. Барт, Г. Боуэн, Ю. Благоев, О. Бринцева, Д. Виндзор, Л. Грицина, О. Гришнова, К. Девис, А. Керол, А. Колот, Ф. Котлер, Р. Краплич, Н. Кричевский, И. Петрова, Х. Фитч, М. Фридмен, И. Шейко.

На сегодняшний день остаются недостаточно разработанными научные подходы управления устойчивым развитием на основе корпоративной социальной ответственности, что обуславливает необходимость более глубокого изучения сущности данного понятия.

Исторически понятие «ответственность» впервые было использовано в XVIII в. немецким философом И. Кантом, который считал, что главная инстанция ответственности – разум, который является основой абсолютного нравственного (этического) закона [2].

Ответственность означает необходимость отвечать за свои намерения, поступки и их результаты. Объектами ответственности могут являться работники, государство, общество, будущие поколения. Ответственность характеризует понимание важности своих действий для общества, стремление и желание выполнить их как можно лучше, эффективнее, надлежащее

осуществление своей социальной роли, выполнение социальных норм.

Необходимо отметить, что ответственность является мотивом человеческих поступков, а наличие этой черты в деятельности личности способствует его нравственному развитию и не превращает ответственность в средство, с помощью которого личность стремится достичь полезной для нее цели.

В основе «социальной ответственности» лежит общественный характер человеческого поведения, который отражает взаимосвязи общества и отдельного человека. Человек должен соотносить свои поступки с существующими в обществе нормами и ценностями, с интересами других людей. В свою очередь, общество (государство, организация, окружающие лица) постоянно контролирует деятельность субъекта, адекватно реагируя на различные варианты поведения (поощряя, одобряя ответственное поведение и наказывая нарушителя). Достаточно обоснованной является классификация социальной ответственности на неправовую и правовую ответственность. Неправовая социальная ответственность не имеет юридического характера и выступает в форме моральной, политической, этической и др. [1].

Важно подчеркнуть, что социальная ответственность предполагает не только осознание человеком всей полноты требований, предъявляемых к нему обществом, но и выполнение этих требований.

Еще одной составляющей корпоративной социальной ответственности является категория «корпоративность», которая является производным понятия «корпорация». В экономической энциклопедии под корпорацией (от лат. *corporation* – объединение) понимается совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности и образующих самостоятельный субъект права – юридическое лицо [3]. Следовательно, если понятие социальная ответственность может быть связано с отдельной личностью, то термин «корпоративный» используется, когда говорят об организации, которая рассматривается как единое целое. Таким образом, понятие «корпоративный» означает систему отношений сотрудничества между людьми, занятых решением определенных задач в рамках совместной деятельности и может быть применимо к любым типам профессиональных сообществ.

Подводя итог, можно сделать вывод, что корпоративную социальную ответственность необходимо рассматривать как социально ответственную деятельность организаций, воздействующую на нынешнее и будущее поколения, окружающую среду. Каждая организация должна рассматриваться как социальная, существование и решения которой могут быть оправданы, если они служат общественным и социальным целям.

Список использованных источников

1. Волков Ю. Социология: история и современность / Ю. Волков, В. Нечипуренко, С. Самыгин. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2009. – 672 с.
2. Канке В.А. Этика ответственности: Теория морали будущего / В.А. Канке. – М.: Логос, 2003. – 352 с.
3. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / под ред. С.И. Ожегова. – М.: ИТИ Технологии, 2007. – С. 943.

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПОРЯДОЧЕНИЯ ХОЗЯЙСТВА

КАЧАН С.М.,

ст. преподаватель

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Определяющая роль в обеспечении экономического порядка принадлежит государству, которое осуществляет управляющее воздействие через систему государственного управления.

Государственное управление как целенаправленное организационное регулирующее воздействие государства на состояние и развитие общественных процессов имеет своей целью реализацию функций государства, путем введения государственной политики, выработанной политической системой и законодательно закреплённой, через деятельность органов государственной власти, наделённых необходимой компетенцией [1, с.77].

Процессы, происходящие во всех сферах общественной жизни, предопределяют характер управленческого воздействия на хозяйственные отношения. При этом государственное управление выступает как общее координирование хозяйственной деятельности в определенной сфере, которое осуществляется в соответствии с требованиями законодательства путем воздействия на хозяйственную деятельность субъектов экономических отношений - установление общих правил, нормативов, стандартов, которых должны придерживаться все участники хозяйственной деятельности в данной сфере.

Влияние государственного управления на хозяйственное устройство страны можно отобразить с помощью трех моделей упорядочения: «конкурентного рынка», «социального государства» и «гражданского общества». Каждая из названных моделей призвана способствовать решению проблем хозяйствования за счет формирования качественно нового экономического порядка.

Модель «конкурентного рынка» и соответствующий ей конкурентный порядок, охарактеризованный в рамках ордолиберальной теории, был реализован в послевоенной Германии. Конкуренция признается одной из основных ценностей в немецком законодательстве, однако на практике осуществляется и структурная политика, и индикативное планирование, которые искажают действие конкурентных механизмов. Данная модель предполагает предпочтение экономической эффективности, социальная же справедливость рассматривается как первоначальное равенство возможностей. Следовательно, реализация модели «конкурентного рынка» невозможна без активного государственного управления [2, с.29].

Базисом формирования модели «гражданского общества» является, прежде всего, формирование самого гражданского общества, как изменение системы ценностей. Подобная трансформация неформальных институтов

потребуется изменения гражданского сознания в течении нескольких десятилетий.

Формирование концепции развития, определение устойчивых «правил игры» и четкое разграничение компетенции властных структур - непосредственные задачи государства и только государства. Решение этих задач будет способствовать формированию и укреплению социально приемлемого эффективного хозяйственного упорядочения. Кроме того, это будет способствовать созданию условий для проявления массовой экономической и социальной активности, когда не только государство, но и само общество возьмет на себя выполнение ряда социальных функций [2, с.27].

В непростых социально-экономических и политических условиях перед государством как ведущей инстанцией необходимо не только усиление своих социальных полномочий, но и обеспечение выполнения социальных функций обществом и рыночной экономикой. Можно выделить следующие направления государственного управления, которые позволят выполнить миссию государства по обеспечению эффективности социально ориентированного экономического упорядочения:

- обеспечение и поддержание конкурентной среды рынка;
- стимулирование развития общественных институтов, формирующих отношения социального партнерства и воли предпринимательства;
- осуществление основных социальных обязательств, включающих наряду с социальной помощью и социальные инвестиции;
- содействие инновационному развитию производства, научно-техническому прогрессу и в целом «модернизации» экономики.

Эффективного упорядочения хозяйства, в том числе и ДНР на прямую зависит от осуществления активного государственного управления в различных сферах. Так, например, для обеспечения и поддержания конкурентной среды рынка необходимо совершенствование антимонопольной политики, поддержка малого предпринимательства и обеспечение равных условий для реализации предпринимательских альтернатив, обеспечение стабильности и защиты прав собственности с одной стороны и установление ответственности и границ прав собственности - с другой [3, с.27].

Для стимулирования развития общественных институтов (гражданского общества) необходимо предоставление активной и системной поддержки институтам гражданского общества, в первую очередь, путем создания эффективных механизмов финансирования гражданских инициатив; содействие усилению профсоюзного движения, прежде всего за счет повышения активности и результативности деятельности профсоюзов государственных предприятий; привлечение к разработке и обсуждения альтернативных сценариев макроэкономического развития региональной власти, представителей крупных корпораций, а также профсоюзных и других общественных организаций; активизация сотрудничества государства с неправительственными организациями на принципах субсидирования, солидарности, децентрализации и социальной ответственности [2, с.56].

Для реализации социальных обязательств государства необходимо увеличение доходной части государственного бюджета; реализация права государства на природную ренту в качестве дополнительного источника доходов бюджета; формирование «субсидиарного государства» (за счет внедрения принципа адресной социальной помощи и закрепления критериев ее предоставления).

Для содействия «модернизации» экономики - необходима крупномасштабная структурная перестройка экономики и развитие наукоемких и инновационных отраслей.

Более детальная проработка соответствующих инструментов государственного управления в рамках указанных направлений является остро необходимой. Признавая необходимость формирования в ДНР упорядочения хозяйства, соответствующего концепции социально ориентированной рыночной экономики в качестве целевых и ценностных ориентиров целесообразно рассматривать:

1) экономические ориентиры - достижение экономической и институциональной стабильности; структурная переориентация народнохозяйственного комплекса; регулирования занятости населения с ориентацией на минимизацию безработицы;

2) социальные ориентиры - достижение нового качества жизни (продолжительность и уровень жизни, обеспеченность социальными благами) рост реальных доходов и заработной платы населения; увеличение степени удовлетворения социально значимых потребностей; сокращение дифференциации доходов.

3) ориентиры устойчивого развития - защита общества от загрязнения природной среды, от экологических, техногенных и других катастроф; обеспечение приоритетности требований к возобновляемым природным ресурсам как фактору сохранения окружающей среды.

В Донецкой Народной Республике существуют предпосылки упорядочения хозяйства согласно модели «социального государства», при активной роли государства и общественных институтов, которые будут выполнять функции социальных регуляторов. Формирование подобного порядка должно основываться как на мировом теоретическом и практическом опыте становления социально ориентированных экономических систем, с учетом особенностей хозяйствования в республике. Вместе с тем следует отметить, что именно выбор конкретных форм и механизмов государственного управления данной модели во многом будет определять эффективность упорядочения хозяйства.

Список использованных источников

1. Зырянов А.В., Бабенко А.Н. Самоорганизационный подход к исследованию системы государственного управления // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. - 2018. - Т. 18. - № 4. - С. 75-81.
2. Радыгин А. Институциональные компоненты экономического роста / А. Радыгин, Р. Этнов // Вопросы экономики. - 2005. - № 11. - С. 14-38.

3. Шарков А.В. Влияние методологических оснований экономической политики на социальную функцию государства // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. - 2015. - № 3. - С. 21-31.

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

КОЛЕСНИКОВ Д.В.,

канд. гос. упр.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В последние десятилетия закрепились устойчивая тенденция к изменению возрастной структуры общества в сторону увеличения населения третьего возраста по отношению к другим возрастным группам. Если эта тенденция сохранится, то к 2050-му году население Земли возрастом свыше 60-ти лет составит 22% от общей численности (сейчас – 11%).

В этой связи представляется актуальным определение подходов к оценке социального потенциала населения третьего возраста вообще и территориальных общин в частности.

Органам публичной власти необходимо разрабатывать программы, основным предназначением которых является создание условий для эффективного использования компетенций пожилых людей в целях развития территориальных общин. Такого рода программы должны предусматривать три группы мероприятий, а именно: мероприятия по оценке, мобилизации и использованию социального потенциала населения третьего возраста.

Проблемы определения подходов к оценке, мобилизации и эффективного использования социального потенциала населения третьего возраста были и остаются в центре внимания многих зарубежных и отечественных учёных – Ласлетта Р. [1], Борисова Г.И. [2], Красновой О.В., Лидерса А.Г. [4], Потехиной И.П., Чижова Д.В. [6], Выготского Л.С., [3], Овсянниковой Н.В. [5], Смирновой Т.В. [7] и др.

Анализ исследований вышеуказанных авторов позволил сформулировать определение категории «социальный потенциал населения третьего возраста». По нашему мнению, социальный потенциал третьего возраста представляет собой совокупность возможностей индивидов вышедших на пенсию, способных находить новые цели, сохранивших жизненные смыслы и хорошее состояние здоровья, а также тренированный флюидный и развитый кристаллизованный интеллект.

Для адекватной оценки социального потенциала пожилых людей целесообразно использовать соответствующую систему мониторинга территориальной общины и на его основе определять методы его мобилизации. Главными целями такого мониторинга является определение состава, структуры и соответствующих им социальных ролей населения третьего возраста.

При осуществлении мониторинга рационально использовать «возрастные» неформальные объединения людей третьего возраста, которые эффективно «вскрывают» потенциал пожилых людей. Тем более что люди третьего возраста склонны к объединению в неформальные группы по возрастному признаку.

По классификации З.М. Сарашевой и С.С. Балабанова социально-демографические общности третьего возраста имеют следующую структуру: умиротворённые верующие, обеспокоенная интеллигенция, депривированные и больные, благополучные пожилые люди, одинокие.

Для эффективной последующей мобилизации социального потенциала людей третьего возраста необходимо определить его состав, который может включать: здоровье, образование, квалификацию, социальный капитал, материальный капитал, духовный капитал. Отобранные элементы состава требует оценки и учёта. Причём не единовременного, а регулярного по специально отобранной системе индикаторов.

Затем на основе структуры и состава социального потенциала пожилых людей необходимо определить социальные роли. Люди третьего возраста в развитии территориальной общины выполняют особые роли, а именно: воспитательную, культурно-информационную, гражданскую, трудовую, компетентностную, предпринимательскую.

Мониторинг социального потенциала населения третьего возраста позволит формализовать их социальные возможности и даст возможность повысить эффективность процесса согласования их интересов с интересами территориальной общины в аспекте её прогрессивного развития.

Список использованных источников

1. Laslett P. The Third Age, the Fourth Age and the Future / P. Laslett // *Ageing and Society*. – 1994. – № 3. – Vol. 14. – P. 436-447.
2. Борисов Г.И. Психологические характеристики пожилых людей третьего возраста / Г.И. Борисов // *Педагогическое образование в России*. Научный журнал. – 2016. – С. 171-176.
3. Выготский Л.С. Психология развития человека / Л.С. Выготский – М.: Изд-во Смысл; Изд-во Эксмо, 2005. – 1136 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yanko.lib.ru/books/psycho/vygotsky>
4. Краснова О.В. Социальная психология старости / О.В. Краснова, А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2002. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/25169/>
5. Овсянникова Н.В. Социальный потенциал благополучного старения современного человека / Н.В. Овсянникова // *Общество: философия, история, культура*. – 2016. – № 1. – С. 14-16.
6. Потехина И.П. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И.П. Потехина, Д.В. Чижов // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. – 2016. – № 2. – С. 3-23.
7. Смирнова Т.В. Старшее поколение: нереализованные ресурсы / Т.В. Смирнова // *Общественные науки и современность*. – № 4. – 2008. – С. 38-45.

КОРРУПЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ НИЗКОЙ МОРАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

КОЛЕСНИКОВ Д.В.,

канд. гос. упр.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ДЬЯКОВА М.А.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Коррупция в подавляющем большинстве стран является большой проблемой, свидетельствующей о глубоком кризисе государственных органов власти. Рассматривая же коррупцию на местах, следует отметить, что наибольшее влияние на распространение коррупции оказывает низкий моральный уровень чиновников.

Правовую основу противодействия коррупции в Донецкой Народной Республике составляет Конституция, Уголовный Кодекс ДНР, законодательные акты, регулирующие отношения в сфере противодействия коррупции и устанавливающие меры ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства.

Основными целями противодействия коррупции являются:

- 1) «снижение распространённости коррупции и ущерба от коррупционных правонарушений;
- 2) повышение эффективности и компетентности органов государственной власти Донецкой Народной Республики, органов местного самоуправления, должностных лиц в государственном управлении, авторитета власти внутри и вне Донецкой Народной Республики;
- 3) создание дополнительных гарантий для роста бюджетных поступлений, экономного и целевого расходования имеющихся бюджетных ресурсов;
- 4) снижение экономических издержек, оздоровление экономики;
- 5) стимулирование добросовестной конкуренции».

Однако немаловажное значение имеет и самомотивация должностных лиц. Мотивация государственных служащих имеет свою специфику, в отличие от мотивации в бизнесе: «Трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов (т.е. госслужащий реализует не свои интересы, а интересы государства), на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя. На государственной службе высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия, а также жёсткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины, задействование интеллектуального и творческого потенциала для решения управленческих задач».

При этом уровень оплаты труда госслужащих на порядок ниже, чем в частном бизнесе (оплата труда осуществляется из бюджета, что оказывает влияние

на оклад), а дополнительные социальные гарантии недостаточно компенсируют сложность и значимость трудовой деятельности.

Рассматривая коррупцию в государственной службе, следует отметить, что те люди, которые стремятся в публичное управление, как и те, кем они собираются управлять, обладают как положительными, так и отрицательными качествами. Как писал Н. Макиавелли: «Если же говорить не о вымышленных, а об истинных свойствах государей, то надо сказать, что во всех людях, а особенно в государях, стоящих выше прочих людей, замечаются те или иные качества, заслуживающие похвалы или порицания... Но раз в силу своей природы человек не может ни иметь одни добродетели, ни неуклонно им следовать, то благоразумному государю следует избегать тех пороков, которые могут лишить его государства, от остальных же – воздерживаться по мере сил, но не более».

Если от государственного служащего мало что зависит, то у него не возникнет соблазна использовать свои властные полномочия в личных целях (конфликт интересов), что, с одной стороны, ограничивает рост коррупционной составляющей, а с другой стороны, понижает его интерес к работе, продвижение по службе, оказывает негативное влияние на его самореализацию, вследствие чего мотивация к труду падает.

Таким образом, мотивация на госслужбе – явление гораздо более сложное, чем в бизнес-структурах.

Считается, что определяющим фактором состояния коррумпированности государственного органа является мотивация людей, которые приходят занять публичные должности, прежде всего, их внутренняя мотивация и морально-ценностные установки, уровень развития личности.

Коррупционное поведение проявляется чаще всего в выборе средств достижения цели, определяемых мотивом в тех случаях, когда коррупция представляется человеку наиболее оптимальным способом получения результата по ряду обстоятельств, например, распространённость подобного поведения среди коллег и друзей, недоступность или значительная затратность использования других методов достижения цели, скорость достижения необходимого результата.

Попадая в среду, где коррупционное поведение является привычным способом удовлетворения личных потребностей, человек зачастую принимает идеи своего окружения. Сравнения себя с коллегами, которые оказываются не в пользу индивида, побуждают думать «если другим можно, то и мне» и меняют ценностные ориентации, заставляя изначально «пойти на сделку с совестью», а впоследствии и поощрение такого способа получения личных благ. Противостоять этому явлению могут люди с исключительно сильным уровнем морали и осознанности, но и для них это требует больших усилий. Большинству людей не свойственно такое качество, поэтому их установки меняются под влиянием внешнего окружения тем быстрее, чем слабее воля. Однако если человек не стремится к сближению с коллегами и налаживанию межличностных коммуникаций, то это может привести к конфликтам и увольнению со службы.

Если говорить о недоступности иных способов достижения цели, то если у человека в силу воспитания или других социальных ориентаций определённые потребности находятся в тесном взаимодействии с мотивом (к примеру, богатство – уважение), то ему будет сложно найти иные способы достижения цели. Неудовлетворение потребности может приводить к психологическому напряжению

и стрессам, от которых не всегда удаётся избавиться самостоятельно, то коррупционное поведение в этом случае является средством, чтобы его избежать.

Таким образом, подытоживая вышесказанное, следует обратить внимание на то, что человеку, занимающему должность в системе государственной власти на любом уровне, важно стремиться не только к профессиональному росту, но и к личностному развитию. Ему необходимо осознавать и отделять собственные мотивы от навязанных окружением, какими бы они ни были. А для этого он должен обладать внутренней силой, чтобы уметь отстаивать свою точку зрения и воспринимать чужую.

Список использованных источников

1. Захаров Н.Л. Социальные регуляторы деятельности российского государственного служащего / Н.Л. Захаров. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 118 с.
2. Макиавелли Н. Государь / Н. Макиавелли. – СПб.: Издательство «Азбука», 1997. – С. 59-60.
3. Установлены правовые основы предупреждения коррупции: официальный сайт Министерства юстиции Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minjust-dnr.ru>

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

КОЛЕСНИКОВ Д.В.,
канд. гос. упр.,

доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

ДРОЗД Н.Р.,

магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Важность управления человеческими ресурсами была оценена в конце прошлого века. Тем не менее специфике управления человеческими ресурсами в государственном секторе не хватает внимания по сравнению с научными работами организаций частного сектора. Государство, муниципальные органы власти и учреждения играют важную роль в обеспечении эффективного государственного управления и эффективного удовлетворения потребностей граждан. Отделы государственной и муниципальной власти, как объект анализа, характеризуются особенностями регулирования, которые определяют специфику управления человеческими ресурсами и описывают проблемные участки. Одним из них является необходимость стратегической оценки и управления человеческими ресурсами. Проблемы могут быть вызваны необходимостью разработки гибкого, творческого, инновационного, активного подхода, выполняющего стратегический процесс планирования, и в то же время не нарушать правовые нормы организаций в государственном секторе [1, с.56].

Существует очевидное противоречие между гибкими и инновационными методами управления, которые представлены в научной литературе, и достаточно строгие правовые нормы управления человеческими ресурсами в государственном секторе.

С точки зрения размеров и количества видов деятельности государственный сектор играет важную роль в государстве. Преимущества работы в государственном секторе: возможности трудоустройства и карьеры, социальное обеспечение. В конце концов государственный сектор принял ряд принципов управления частного сектора, которые определили изменения в трудовом законодательстве, реформе занятости, названии обязанностей работников и в других областях [5, с.104]. Новый подход к управлению государственным сектором, в основе которого лежат принципы большей действенности, ответственности и необходимости качества, часто приписывается новой области государственного управления.

Анализируя развитие государственного сектора, мы наблюдаем следующие тенденции: растущий акцент на эффективность (необходим анализ основных организаций государственного сектора, анализ структур, обеспечивающих сохранение существующих целей и реализацию новых целей), трансформация лидерства (воспитание лидеров, поддержка сотрудников, указание на важность лидерства и его влияние на организацию; воспитание людей, восприятие навыков, необходимых в их деятельности, гарантирующих, что работа эффективной команды будет более полезной для лидеров и организации); реформирование платежных систем (создание платежной системы, связанной с целями организации, государственной стратегией и мотивацией сотрудников); необходимость проведения исследований эффективности работы сотрудников (управление кадровыми изменениями, для того чтобы лучше понимать потребности и мотивацию сотрудников); содействие сотрудничеству между государственным и частным секторами [7, с.65]. Можно констатировать, что важность человеческих ресурсов определяется спецификой этих ресурсов.

Однако часто важность человеческих ресурсов оценивается только формально, редко инвестируются средства в соответствующие процессы и системы, которые обучают компетенциям, опыту и успехам сотрудников. Институты, пытающиеся поставить цель, формируют организационную структуру; они создают отделы, определяют их подчинение и получают рабочее оборудование – оргтехнику и прочее. Однако институты – это прежде всего люди, которые там работают, это те, кто стремится поставить цель и реализовать поставленные задачи. То, как государственные и муниципальные учреждения реализуют поставленные цели, зависит от потенциала человеческих ресурсов и уровня их мотивации. Лучшие стратегии могут остаться нереализованными, если государственные чиновники не имеют соответствующих навыков и квалификации, и в то же время не имеют должной мотивации. Компетентность людей, работающих в учреждениях, успешная совместимость личных качеств и мотивации, их стремление к реализации стратегических целей и планов – одна из задач, решение которых может дать хорошие результаты работы.

Система управления персоналом состоит из стратегии и структуры управления, кадровой политики, а также методов и инструментов управления, мотивации сотрудников. Важно, как эти концепции реализуются в конкретном

учреждении, а также тот факт, что все части управления людскими ресурсами тесно связаны и оказывают влияние друг на друга. В государственных и муниципальных учреждениях формальная часть управления персоналом определяется законодательством, принципами административного права. Тем не менее, стиль управления и методы, используемые в учреждениях, часто различаются и зависят не только от формальной части руководства или методами управления персоналом, но также и от культуры, философии учреждения, людей, которые работают в этом учреждении, навыков сотрудников отдела кадров. С другой стороны, неформальные процессы внутри учреждения оказывают влияние на формальную часть управления и технику управления персоналом. Навыки сотрудников, профессионализм, авторитет руководителя, мотивация определяют конкретную кадровую политику и концепцию управления [9, с.60].

Управление человеческими ресурсами – это динамичный процесс, который зависит от внешних и внутренних факторов, и его цель состоит в том, чтобы согласовать интересы учреждений со способностями и интересами людей, работающих там, а также правильно мотивировать и эффективно добиваться поставленных целей.

В обзорах, опубликованных международными организациями, отмечается тенденция к индивидуализации управления персоналом. Он является наиболее заметным в процессах отбора, установления сроков назначения на службу, обучения и так далее. Признав, что потребности каждого государственного должностного лица различны, к ним следует применять различные средства управления и мотивации, учитывая потребности и цели учреждения [12, с.185].

Тем не менее, отмечается, что индивидуализация управления человеческими ресурсами может оказать негативное влияние на этику государственных служащих.

Другим направлением, в котором проводятся реформы управления человеческими ресурсами, является делегирование деятельности по управлению. Хотя интенсивность и объем этой тенденции различны. В разных странах наблюдается децентрализация управления человеческими ресурсами, некоторые функции центральной власти переданы другим учреждениям. Эта тенденция особенно очевидна в случаях, когда возрастает роль лидера и меняются функции центральной власти, которая отвечает за управление государственным советом.

Некоторые государства устанавливают все более децентрализованный подход к процедурам управления человеческими ресурсами, особенно к вопросам занятости, заработной платы, оценки, образовательной политики и социального диалога. Важно отметить, что тенденции индивидуализации более распространены в странах, где государственный совет организован на основе системы должностей. Тенденция делегирования характерна для тех стран, где система карьеры доминирует.

В настоящее время Донецкая Народная Республика определяет принципы государственной службы, статус, ответственность, заработную плату, социальные и другие ценные бумаги государственных служащих, различные процедуры определяются более чем 30 сопутствующими нормативными актами. Однако необходимость государственной службы реагировать на изменения быстро и эффективно способствует не только процедурам управления человеческими ресурсами, но и системе мотивации персонала.

Список использованных источников

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2003. – 296 с.
2. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Галенко и др. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 213 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 480 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: Дело, 2003. – 720 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 514 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2000. – 512 с.
7. Кузнецова М.И. Мотивация деятельности / М.И. Кузнецова. – СПб.: Фирма, 2005. – 301 с.
8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2001. – 312 с.
9. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 115 с.
10. Смирнова Е.Ю. Менеджмент персонала / Е.Ю. Смирнова. – М.: Элит, 2004. – 437 с.
11. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2002. – 405 с.
12. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации / Н.С. Трофимов. – СПб.: Канди, 2005. – 298 с.
13. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М.: ЭКСМО, 1999. – 318 с.

**АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ
ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДНР**

КОМАРЕВЦЕВА М.Н.,

*ассистент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Одной из современных тенденций формирования транспортного комплекса Донецкой Народной Республики является возрастание роли автомобильного транспорта в перевозке пассажиров. От эффективности и качества услуг, предоставляемых предприятиями автомобильного транспорта, зависит стоимость обслуживаемых автомобильным транспортном отраслей, а также их конкурентоспособность и степень развития.

Актуальность исследования сильных и слабых сторон развития транспортных предприятий обусловлена тем, что она является одним из показателей развития экономики и качества жизни населения на определенной территории. Поэтому анализ состояния и развития транспортных предприятий является важным аспектом изучения данной проблемы.

Прежде чем рассмотреть основные пути развития транспортных предприятий, необходимо проанализировать сложившуюся ситуацию в сфере транспорта и выявить факторы, оказывающие влияние на состояние транспортной инфраструктуры. Для этого проведем анализ сильных и слабых сторон положения транспортных предприятий ДНР.

Одним из самых распространенных методов, оценивающих в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие организации можно назвать ситуационный или SWOT-анализ.

Любые внутренние и внешние факторы, а также характерные особенности региона всегда носят двойственный характер: одни и те же процессы могут нести в себе как новые возможности, так и риски для долгосрочного развития территории. Но в любом случае при исследовании возможности развития изучаемого объекта необходимо учитывать все факторы, и даже угрозы, стремиться превращать их в преимущества. Представим результаты анализа сильных и слабых сторон функционирования и развития транспортных предприятий в ДНР, с детализацией возможностей и угроз.

В составе факторов внутренней среды определим сильные стороны транспортных предприятий, которые влияют на его конкурентные преимущества:

1. Выгодное географическое положение. Через территорию ДНР проходят важнейшие железнодорожные и автомобильные магистрали межгосударственного значения (в связи с военно-политическими действиями в ДНР перекрыта значительная часть магистралей, на данный момент в международном направлении осуществляются перевозки на территорию ЛНР, России). По ним осуществляются как внутренне городские, городские, так и междугородние транспортные перевозки.

2. Высокий уровень дисциплины организации перевозок со стороны государственных и крупных предприятий с частной формой собственности.

Министерством транспорта ДНР проводится мониторинг и контроль за качеством работы предприятий транспортной области, а также соблюдения всех норм, по перевозке пассажиров.

3. Наличие нормативно-правовой базы по организации автомобильных пассажирских перевозок по ДНР.

Разработана и принята законодательная база, позволяющая регулировать как пассажирские, так и грузовые перевозки. Это Законы Донецкой Народной Республики «О транспортно-экспедиторской деятельности» от 15.04.2016 г. № 124-ІНС, «О перевозке опасных грузов» № 104-ІНС от 12.02.2016 г. Внесены изменения в Закон Донецкой Народной Республики «Об автомобильном транспорте» (принят постановлением Народного Совета 04.03.2016 г.).

Слабыми сторонами, на наш взгляд, развития предприятий транспортной сферы являются:

1. Отсутствие сформированной опорной сети путей сообщения круглогодичного действия.

Ухудшение погодных условий, а также военно-политической ситуации приводит к сбоям и снижению оказываемых транспортных услуг и снижению пассажиропотока, это связано с отсутствием возможности проведения очистных и уборочных работ на определенных участках маршрутов.

2. Высокая степень физического и морального износа основных производственных фондов, изношенный парк большинства транспортных средств требует модернизации. Отсутствие в течение длительного времени обновления устаревших деталей и техники, в связи с чем большое количество транспортных средств не функционируют.

3. Отсутствие у организаций транспорта в достаточном количестве собственных оборотных активов, источников собственных средств для осуществления капитальных инвестиций в программы обновления и модернизации основных фондов.

Из-за высокой степени изношенности транспортного парка большая часть собственных оборотных средств используется для ремонта еще функционирующего транспорта, что является причиной нехватки средств для обновления основных фондов.

4. Отсутствие альтернативных видов транспорта. По причине боевых действий отсутствует авиаперевозка, а также разрушена и перекрыта большая часть железнодорожных путей.

5. Снижение доходов предприятий перевозчиков из-за сокращения объема перевозок. В связи со снижением численности населения ДНР в результате боевых действий, а также износом транспортного парка, значительно снизилось количество пассажиропотока по уже существующим и вновь разработанным маршрутам, что является причиной снижения доходов транспортных предприятий.

6. Отсутствие единой транспортно-логистической системы.

7. Нестабильная военно-политическая ситуация.

В составе факторов внешней среды проведем анализ возможностей и угроз развития предприятий транспорта.

В составе основных возможностей мы можем выделить увеличение спроса на услуги пассажирского транспорта для поездок на территорию Российской Федерации, а также Украины.

Угрозами для развития транспортных предприятий, на наш взгляд, можно считать:

1. Финансовый кризис, снижающий активность экономической деятельности в реальном секторе экономики.

2. В связи с убытками транспортных предприятий дальнейшее ухудшение финансового положения предприятий-перевозчиков вплоть до банкротства.

3. Снижение качества и безопасности перевозок в связи с физическим и моральным износом основных фондов пассажирского транспорта.

4. Снижение инвестиционной привлекательности транспортных предприятий вплоть до ухода с рынка в связи со снижением рентабельности перевозок.

Результаты проведенного анализа сильных и слабых сторон развития предприятий транспорта в ДНР показал, что существуют возможности для положительной тенденции их развития. С этой целью требуется выработка стратегии развития транспортной отрасли в ДНР, составной частью которой являются и транспортные организации. Транспортная инфраструктура должна гарантировать необходимые условия для функционирования и развития основных отраслей производства и обеспечивать максимально эффективное использование экономического и производственного потенциала.

На основании вышеизложенного можно сделать выводы, что на данном

этапе развития транспортных предприятий ДНР необходимо: выработка стратегических и тактических задач развития сферы транспортного обслуживания, обеспечение безопасности пассажирских перевозок, развитие и совершенствование экономических отношений и рынка услуг пассажирского транспорта, развитие организации управления транспортным комплексом.

Список использованных источников

1. Булатова Н.Н. Подходы к исследованию региональной транспортной инфраструктуры / Н.Н. Булатова, П.В. Тихонова // Мат. XV междунар. науч. конф. «Управление экономикой: методы, модели, технологии». – Уфа: Красноуральск. – 2015. – С. 30-33.

2. Пышный В.А. Разработка и использование методики прогнозирования эффективности функционирования автомобильной транспортной системы / В.А. Пышный // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2015. – № 5-1. – С. 23-30.

3. Тиньков С.А. Транспорт и регион: принципы взаимовлияния / С.А. Тиньков, Е.В. Тинькова // Мат. междунар. науч.-практ. конф. «Актуальные вопросы современной науки». – 2014. – С. 55-59.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СФЕРЕ СВЯЗИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

КОНЦЕДАЛ И.Н.,

*ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»*

События 2014 года стали отправной точкой в истории Луганской Народной Республики. Референдум о независимости и последовавшее за ним решение образования нового независимого государства поставили перед народом Луганщины задачи по созданию и формированию всех необходимых государственных структур.

Сфера связи является значимой частью экономики государства. При этом осуществление деятельности хозяйствующими субъектами при оказании услуг связи задействует значительное количество государственных ресурсов (радиочастотный спектр, ресурс нумерации и др.). Все это требует развития как нормативной правовой базы, так и построения необходимой системы контроля и надзора за их использованием.

Различные аспекты деятельности органов исполнительной власти рассматриваются в трудах отечественных ученых. К вопросу деятельности исполнительных органов обращались такие исследователи, как: А.П. Алексин [2], Б.Н. Габричидзе, Б.П. Елисеев, А.А. Кармолицкий, А.Ф. Ноздрачев [3], Ю.А. Тихомиров, А.Г. Чернявский, и др.

Будучи молодой отраслью, отрасль связи требует создания значительного массива законодательства, подзаконных нормативных актов, регламентирующих различные аспекты сферы связи. Важно уяснить состав законов и иных нормативных актов отрасли как системы. Определить рычаги взаимного влияния

и обратной связи государства и общества.

В настоящее время в Луганской Народной Республике законодательство, регулирующее отношения в области связи, находится в стадии развития, представлено лишь Законом Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. № 191-П «О связи» [1] и незначительным количеством нормативных правовых актов. Отсутствие развитой законодательной базы существенным образом ограничивает возможности государства в вопросах нормативного правового регулирования.

Сфера связи – это важнейший сектор экономики, обеспечивающий согласованную работу государственных структур и частного сектора экономики. Отрасль связи обеспечивает существенный рост развития современных технологий, являясь существенным фактором развития экономики государства в целом.

Для обеспечения выполнения такого значительного объема государственных задач необходимо создание широко развитой инфраструктуры, которую можно условно разделить на две составляющие: структурно-кадровую и технико-технологическую.

Структурно-кадровая составляющая призвана обеспечить выполнение задач стоящих перед исполнительным органом по осуществлению своих учетных и разрешительных функций, которую в свою очередь можно разделить на две составляющие:

- подразделения, обеспечивающие многочисленный учет;
- подразделения, осуществляющие технические мероприятия контроля.

Технико-технологическая часть инфраструктуры делится на две группы:

- техническая – оборудование и измерительная техника;
- технологическая – технологии ведения технического контроля.

Следует отметить, что организационная структура и техническое обеспечение являются лишь составными частями процесса контроля в области связи. Без должного нормативного правового обеспечения невозможно осуществление государственного надзора. Отсутствие необходимой нормативной правовой базы существенным образом затрудняет, а в некоторых случаях и вовсе делает невозможным проведение надзорных мероприятий. Исполнительный орган, осуществляющий надзорные функции, действует в рамках установленных законодательством. Для обеспечения его эффективной и качественной деятельности требуется установить правила, в рамках которых субъекты отрасли связи могут осуществлять свою деятельность. Отрасль связи, являясь существенной частью экономики, при этом охватывает не только экономические стороны жизни человека.

Осуществление государственного надзора и контроля со стороны государства не является самоцелью в чистом виде. Отрасль связи является одной из важнейших отраслей экономики. В основе ее деятельности лежит использование ресурсов государства. В числе выполняемых задач – обеспечение государственных органов, субъектов предпринимательства и населения устойчивой и качественной телефонной связью; повышение эффективности передачи данных; охват максимально возможной территории информационно-телекоммуникационными сетями; задачи связанные с обороной страны и безопасностью государства. Все это обеспечивает рост благосостояния народа и поступлений в государственный бюджет.

Список использованных источников

1. О связи: Закон Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. № 191-III [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/5311/>
2. Алехин А.П. Административное право России: учебник / А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий. – М.: Зерцало-М, 2011. – Ч. 2. – С. 520.
3. Ноздрачев А.Ф. Исполнительная власть в РФ: научно-практическое пособие /А.Ф. Ноздрачев, Ю.А. Тихомиров. – М., 2010. – С. 258.

ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КОСТЕНОК И.В.,

д-р. гос. упр., доцент,

*профессор кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Практически повсеместно органы городского самоуправления сталкиваются с проблемами комплексного характера, глубинные причины которых лежат в сфере экономики города, её сложившейся структуре. В такой ситуации нужны меры не косметического характера, а решительные действия в области системного улучшения структуры экономики городов.

При проведении аналитических работ, связанных с определением стратегического выбора развития города, необходимо правильное понимание целостного характера этого муниципального образования, знание элементов, составляющих его основу, и связей между ними, а также факторов, являющихся движущими силами его развития.

Муниципальное образование (МО) является сложной системой и состоит из множества взаимосвязанных элементов (подсистем, компонентов), выступающих как определённая целостность [1]. При этом свойства системы как единого целого определяются не столько свойствами его отдельных элементов, сколько свойствами его структуры, особыми интегративными свойствами рассматриваемой системы. В различных своих взаимодействиях такие элементы и формируют структуру МО.

Эффективность развития системы обусловлена и предопределена устойчивостью структуры связей между её элементами. Чем устойчивее в долгосрочном периоде взаимосвязи и взаимозависимости между элементами системы, тем более устойчива система в своём развитии, тем легче спрогнозировать её трансформацию и, соответственно, определить степень необходимого управленческого воздействия на систему.

Однако сложившаяся структура связей элементов рассматриваемого муниципального образования является как положительным, так и отрицательным фактором. Насколько она является гарантом устойчивости, настолько она и является сдерживающей силой развития прогрессивных реформ. И только гибкая и способная к адаптации структура связей элементов системы имеет право на жизнь, ибо экономические процессы, имеющие циклический характер, не щадят ни

экономически развитые, ни депрессивные территории [2].

Муниципальное образование, как и любое другое, не может быть признано самодостаточной независимой системой, функционирующей только на основе эффективного взаимодействия внутренних элементов. Вероятно, если это было бы так, вопрос об условиях эффективного управления муниципальным образованием не был бы столь актуален. С позиции системного подхода муниципальное образование всегда будет являться подсистемой системы более высокого иерархического уровня, и находиться во взаимозависимости с факторами внешней среды.

Здесь следует указать на роль и место в развитии муниципального образования некоего сдерживающего фактора – комплекса взаимодействующих факторов внешней среды, которые имеют политический, социальный, экономический и технологический характер.

Этот сдерживающий фактор представляет собой внешнюю движущую силу (зону интересов государства), воздействующую на систему. В свою очередь система, имея внутреннее наполнение, обладает внутренней силой воздействия (зона интересов муниципального образования, которая прямо пропорциональна потенциалу территории и запросам проживающих граждан). На стыке взаимодействия внешней и внутренней движущих сил формируется граница муниципального образования или т.н. его «оболочка», а внешняя и внутренняя силы воздействия выступают основными движущими силами развития муниципального образования.

Пока «оболочка» существует в целостном виде, можно говорить о состоянии равновесия между элементами системы и элементами внешней среды, о разумном давлении внутренних сил на «оболочку» и, соответственно, умеренной силе воздействия внешней среды на систему: присутствует т.н. баланс интересов государства и интересов муниципального образования. Внутренние силы муниципального образования не вступают в противоречия с факторами внешней среды.

Уместным будет вопрос, каковы должны быть при этом условия взаимодействия движущих сил развития, чтобы муниципальное образование могло полноценно существовать и развиваться в рамках системы более высокого иерархического уровня.

Условия взаимодействия движущих сил развития:

– *всестороннее равномерное воздействие внешней силы на все зоны муниципального образования.* Во избежание эффекта «укола иглы», при котором резкое точечное силовое воздействие может вывести из равновесия всю систему;

– *внешняя среда должна быть готова к росту муниципального образования.*

Муниципальное образование – это динамическая система, способная к саморазвитию при наличии благоприятных условий. Увеличение её количественных и улучшение качественных характеристик должно рассматриваться внешней средой как положительная тенденция роста, а не как попытка муниципального образования занять весомое место в системе более высокого иерархического уровня;

– *целенаправленное воздействие государства (внешних сил) на муниципальное образование проводится с учётом «точек роста».* В качестве «точки роста» следует рассматривать доминирующий, ключевой на данной

территории экономический субъект (комплекс субъектов), стимулирующий определённые существующие виды деятельности или порождающий новые [3, с.11].

Список использованных источников

1. Садовский В.Н. Основания общей теории систем / В.Н. Садовский. – М.: Наука, 1974. – 280 с.
2. Блейклі Е.Дж. Планування місцевого економічного розвитку. Теорія і практика. Вид. 2-е / пер. з англ. мови Анжела Кам'янець. – Львів: Літопис, 2002. – 416 с.
3. Муниципальное управление: стратегический выбор муниципального образования. – М.: Российская академия менеджмента и рынка, Российский научный центр местного самоуправления – 2002. – 62 с.

РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ АКТИВНОСТИ ГРАЖДАН КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

КОСТИНА Л.Н.,

*канд. гос. упр., доцент, проректор по учебной работе
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Общественная активность выступает одним из основных условий формирования и развития гражданского общества, поэтому создание системы взаимодействия власти и общественности, влияющей на процессы демократизации в государстве, особенно актуально в период становления Донецкой Народной Республики (далее – ДНР). Активность граждан является ведущим фактором общественного благополучия и движущей силой трансформационных процессов в государстве.

Цель статьи. Разработка рекомендаций по совершенствованию технологий активизации гражданского общества ДНР.

Изложение основного материала. Основными признаками развивающегося социального государства являются взаимоотношения индивидуума и власти, реализующиеся на принципах партнерства, социальной справедливости и открытости, построенные на конструктивном диалоге.

Объектом исследования является гражданское общество в период становления ДНР. Предметом являются технологии активизации гражданского общества Республики.

Общественно-полезная активность человека непосредственно связана с уровнем сознания личности, степени ответственности, активного проявления гражданской позиции, интеллектуального потенциала индивидуума. К формам проявления различной общественной активности можно отнести: обсуждение предложений, замечаний по законопроектам, участие в выборах, в общественных объединениях, в местном самоуправлении, проявление гражданских инициатив, актов гражданского неповиновения. В качестве субъектов общественной

активности может выступать как государство, так и общественные организации или любой активно действующий гражданин.

Массовое сознание граждан ДНР за последние годы, претерпело глубокие качественные изменения. Недостаточный уровень доверия к политическим и общественным институтам, неготовность широких слоев населения к активным общественным действиям, можно объяснить приоритетностью личных бытовых проблем, низким уровнем политической культуры, недостаточным информационным обеспечением населения о деятельности общественных организаций и государственных структур, невыполнением властными структурами своих обязанностей, пассивностью общественных объединений, недостаточным уровнем финансирования [2, с.10].

Общественные организации практически не привлекаются к обсуждению разрабатываемых проектов по вопросам социально-экономического развития Республики на региональном и местном уровнях, оказанию социальных услуг населению и разработке нормативно-законодательной базы. Формирование общественной активности происходит под влиянием внутренних и внешних факторов. К внутренним факторам относятся: проявление устойчивого интереса к общественной деятельности, инициативность, наличие организаторских способностей, чувство ответственности за выполнение общественных поручений, желания что-то сделать для лучшей жизни. Социальная среда, в которой реализуется общественная активность, является отражением исторической, социально-политической и культурной жизни сообщества – выступает как ее внешнее условие.

Исследуя факторы, влияющие на формирования общественной активности в ДНР, целесообразно выделить факторы, препятствующие привлечению граждан к решению важных общественных проблем. Основные из них: ограниченный доступ граждан к информации, необходимой для принятия решений; недостаток доверия в обществе к властным институтам; неуверенность в своих силах; отсутствие необходимых навыков, культуры участия и соответственно опыта; ограниченность ресурсов; недостаточное правовое и информационное обеспечение деятельности общественных организаций Республики; особенности политической культуры. Только благодаря системе эффективного управления, как внешними, так и внутренними факторами, в ДНР сохраняются характеристики стабильности общественно-политической ситуации. Так как общественная активность предполагает конкретную, осознанную деятельность, то ее содержание предусматривает четко определенные цели, механизмы их реализации и определенный результат. На данный момент механизма реализации решений общественных советов не существует. Необходимо предусмотреть совершенствование правового регулирования процедур проведения собраний (конференций) жителей данной территории по месту жительства и установление дополнительных гарантий деятельности органов самоорганизации населения [1]. Для активизации гражданского общества в ДНР необходима целевая программа – комплекс действий из различных подходов и технологий. Целью разработки данной Программы является создание благоприятных условий для активизации гражданского общества, привлечение граждан к формированию и реализации республиканской политики, что возможно только при взаимодействии органов власти и общественности. Назрела необходимость перехода от технологий

воздействия к технологиям взаимодействия в отношениях между властью и обществом, создания условий для реализации конституционных прав граждан на участие в управлении государственными делами, путем выстраивания диалога и эффективного взаимодействия.

Разработан комплекс действий, состоящий из различных подходов и технологий, входящих в предлагаемую целевую программу для активизации гражданского общества в ДНР.

Выводы: Результативность предлагаемой Программы может оцениваться по экономическому или иному эффекту от выполненных мероприятий, решению поставленных задач на определенных этапах, количеству привлеченных граждан Республики для ее реализации. Выполнение Программы позволит: стимулировать осознание гражданами ДНР необходимости участия в построении социального государства и решении возникающих проблем; увеличить общественные инициативы, поднять политическую культуру общества; повысить ответственность органов власти за разработку и принятие нормативно-правовых актов, обеспечивающих становление Республики, регулирующих экономические процессы; обеспечить оптимизацию использования бюджетных ассигнований Республики, направленных на развитие гражданского общества.

Основным результатом при реализации предложенной Программы должно стать повышение активности гражданской позиции общества.

Список использованных источников

1. Про программу содействия развития гражданского общества в Автономной Республике Крым на 2013-2015 годы [Текст]: постановление Верховной Рады Автономной Республики Крым от 26.12.2012 г. № 1072-6/12 // Сборник нормативно-правовых актов автономной Республики Крым. – 2013. – № 8. – Ст.740.

2. Мороз Н.А. Развитие общественной активности граждан как важное условие формирования гражданского общества в Украине // «Truth, lost in ages: historical and philosophical problems of humanity» Materials digest of the XLIII International Research and Practice Conference and the I stage of the Championship in historical and philosophical sciences. (London, February 18 - February 22, 2013) – P.40-43.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

КОСТРОВЕЦ Л.Б.,

д-р экон. наук, доцент, ректор

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Трансформационные процессы в системе государственного управления Донецкой Народной Республики, непростые экономические и политические ситуации в стране выдвигают на первый план необходимость совершенствования государственного управления, в целом, и повышения качества работы государственного аппарата, в частности. Практическая реализация данных задач невозможна без усиления качественной составляющей труда государственных

служащих на основе чёткой системы их мотивации. Изучение особенностей мотивации государственных служащих в современных условиях имеет теоретическое и непосредственно практическое значение, что обусловило актуальность рассматриваемого вопроса.

Ужесточение требований к деятельности органов государственного управления требует повышения эффективности и результативности деятельности института государственной службы. Мотивацию государственного служащего к результативной деятельности в интересах гражданского общества можно охарактеризовать как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определённых осознанных или неосознанных действий. Эти движущие силы структурируются системой морального и материального поощрения, увязанного с достижением высокой эффективности работы всей организации.

На данном этапе развития Донецкой Народной Республики значимость проблемы мотивации персонала усилилась, так как решение задач, стоящих перед обществом, возможно только при условии создания надлежащей мотивационной основы, способной побудить государственных служащих к эффективной деятельности. Речь идёт о применении таких форм и методов стимулирования развития личности, в том числе и посредством образовательных технологий, которые могут способствовать высокой результативности их работы.

На сегодняшний день законодательством Донецкой Народной Республики не предусмотрены меры и системы мотивации государственных служащих, вследствие чего результативность работы государственных структур не в полной мере соответствует ожиданиям современного общества. В результате при функционировании данной сферы возникает ряд проблем, а именно: несоответствие образовательного уровня профессиональной подготовки, высокая текучесть кадров, не всегда надлежащего качества принятие решений в органах государственной власти, что является, в том числе, и последствиями слабой мотивации государственных служащих. Принятие Закона о государственной службе должно стать основой совершенствования систем мотивации труда государственных служащих. В нём должна быть закреплена, в целях обеспечения правовой и социальной защищённости гражданских служащих, система государственных гарантий. Однако зарубежный опыт показывает, что существующие правовые механизмы не являются гарантией повышения эффективности деятельности современных государственных служащих. Снижение общего уровня мотивации персонала наблюдается на фоне преобладания материальных потребностей у чиновников, неэффективной системы их материального поощрения, недостаточной проработанности социально-психологических механизмов стимулирования.

Государственных служащих можно принудить к исполнению должностных обязанностей путём применения административных мер воздействия, но подобный вариант управления кадрами вызовет, на наш взгляд, снижение мотивации, и как итог – достижение желаемых результатов деятельности станет затруднительным. И наоборот, применение мотивационного механизма эффективного труда каждого государственного служащего, мотивационных регуляторов, учёт психологических особенностей человека позволит в полной мере использовать и развить его способности к достижению высоких, эффективных результатов труда.

Государственная служба – это специфический многогранный феномен. В его структуре выделяются различные управленческие уровни; их основным объединяющим элементом является система ценностей, норм, ролей и правил, представляющих собой определённый социальный институт, который развивается в процессе профессиональной адаптации работников и является саморегулируемым и самовоспроизводящимся. Поэтому в составе основных мероприятий усиления мотивации труда государственных служащих, помимо увеличения дохода и гарантии занятости, считаем необходимым выделить те, которые будут способствовать формированию узкоспециализированных компетенций на основе широкого применения образовательных программ, с обязательной увязкой соответствующего уровня профессионализма и системы должностного продвижения. Это будет способствовать не только удовлетворению потребности чиновников в саморазвитии, но и формированию потребности совершенствования уровня своего профессионализма, развитию управленческих компетенций с последующим изменением статуса и возможным расширением властных полномочий.

Список использованных источников

1. Богданова Э.Н. Комплексный подход к мотивации государственных гражданских служащих / Э.Н. Богданова // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnyy-podhod-k-motivatsii-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih>
2. Масленникова Е.В. Система материального стимулирования государственных гражданских служащих: мифы и реалии / Е.В. Масленникова, Л.Н. Татарина // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-materialnogo-stimulirovaniya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-mify-i-realii>

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

КОТОВ Е.В.,

*канд. экон. наук, ст. научный сотрудник,
доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Отсутствие у государства механизма планирования развития своих подсистем означает не только отсутствие соответствующих ориентиров у всех её субъектов, но и повышение зависимости от системных кризисов и ослабление государственной целостности. Государству с особым статусом, приобретённому в результате политико-территориального конфликта, создание заявленного механизма позволяет преодолеть хаотичность процессов, возникших в результате разрывов внешних связей и внутренних дестабилизационных факторов, наладить взаимодействие всех своих подсистем и выработать консенсус в понимании образа своего будущего.

С момента провозглашения своей независимости в Донецкой Народной Республике так и не был разработан системный государственный механизм

планирования социально-экономического развития. Отдельные элементы данного механизма были запущены, и даже в некоторой степени были развиты. Имеется ввиду разработка ежегодных программ восстановления и развития экономики и социальной сферы территорий ДНР, которые пока ещё не эволюционировали в полноценные программы развития, застыв в стадии восстановления. На их основе, так же как и ранее, будет разрабатываться единая годовая республиканская программа, которой уже в 2019 г. планируется изменить направленность и временной статус (с годовой на пятилетнюю), разработав Программу социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на 2019-2024 годы.

Это, безусловно, перспективное решение ещё больше подчёркивает разбалансированность и фрагментарность механизма планирования социально-экономического развития государства. Разработка программ развития с такими временными характеристиками с позиции классического стратегического планирования осуществляется на самой последней стадии. Первыми разрабатываются концептуальные документы, отражающие общие цели, принципы и приоритетные направления социально-экономического развития государства. На основе выстроенной концепции разрабатывается стратегия развития государства, в которой более подробно раскрываются основные положения концепции развития. И только после согласования со всеми заинтересованными субъектами развития государства приступают к разработке программ развития, которые детализируют цели и принципы стратегического развития в различных секторах и отраслях экономики.

Не вызывает сомнения, что у такой перевёрнутой процедуры планирования государственного развития есть объективные причины. Действительно, внешние условия и внутренние ограничения существенно корректируют развитие ДНР, отчего государство вынуждено использовать любой инструмент, даже если он используется не совсем по своему назначению, который позволит хотя бы немного упорядочить имеющуюся информацию и систематизировать действия государства на ближайшую перспективу. Конечно же результативность и эффективность таких государственных решений, в сравнении с общепринятым механизмом государственного стратегического планирования, достаточно низкая. Однако в защиту данного подхода, как уже говорилось ранее, можно привести внешние и внутренние условия, в которых государство с особым статусом вынуждено функционировать. Самыми существенными ограничителями являются несовершенный механизм сбора и обработки достоверной информации, критический кадровый дефицит и отсутствие политико-экономического признания.

Именно вследствие вышеназванных факторов на государственном уровне не озвучена социально-экономическая модель, которая будет построена в ДНР, и которая будет отвечать вызовам и рискам не настоящего или ближайшего будущего, а существенно более долгому периоду. Отсутствие понимания образа будущего становится непреодолимым препятствием для разработки качественного механизма стратегического планирования развития государства. В мире государства уже переходят к планированию своего развития на 50 и более лет.

На постсоветском пространстве государств с особым статусом, имеющих такой научно-промышленный потенциал и количество населения как у ДНР, нет. Их доминирующими секторами экономики являются агросектор, рекреационная индустрия, лёгкая и пищевая промышленность. Экономика ДНР обладает значительным промышленным сектором, занимающим 40% в её структуре и более 60%

в общем объёме реализованной продукции. В структуре промышленности значительную долю занимают отрасли тяжёлой индустрии. Именно поэтому актуальность разработки государственного механизма планирования развития для ДНР становится крайне острой и требует разрешения уже сегодня. Это поможет не только обеспечить качество управленческих решений, принимаемых на государственном уровне, но и создать условия для ускоренного повышения уровня жизни населения.

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

КОТОВ Е.В.,

*канд. экон. наук, ст. научный сотрудник,
доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КОМПАНИЧЕНКО Е.С.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Глобализация экономических процессов предъявляет особые требования к качеству высшего образования. Именно поэтому в современной экономической ситуации приоритет отдаётся высококвалифицированным специалистам, имеющим глубокие профессиональные знания, обладающим рядом дополнительных навыков. Система высшего образования тесно связана с экономикой через ежегодное поступление на рынок труда новых выпускников. Чем выше качество образования, полученное выпускником, тем ниже вероятность того, что он столкнётся с проблемами при трудоустройстве.

Однако в новой реальности рынок труда меняется, выдвигая всё более сложные требования к качеству и объёмам знаний выпускников. Если десять лет назад спрос на рабочую силу был в сферах закона, менеджмента, маркетинга, то в настоящее время – это инженеры, специалисты прикладных наук, в частности, в сфере экономики.

Качество образования зависит от многих параметров, среди которых уровень материально-технической базы играет одну из важных ролей. Значительная часть выпускников жалуется на то, что они не очень хорошо подготовлены для будущей профессии из-за плохой материально-технической базы, которой обладало их высшее учебное заведение.

Именно из-за этого многие потенциальные абитуриенты стремятся получить образование за рубежом. Но даже если и не получилось поступить в зарубежный университет, почти каждый третий стремится после получения высшего образования устроиться работать за границей.

Одна из причин этого – отсутствие тесного взаимодействия при подготовке студентов между участниками рынка труда. В первую очередь это относится к субъектам реального сектора экономики, которые и формируют заказ на трудовые ресурсы. От уровня и глубины их участия в образовательном процессе зависят возможности студентов на практике апробировать теоретические знания, полученные в

процессе обучения.

Система образования в современном обществе как фактор культурного воспроизводства испытывает большие трудности, связанные с противоречием между образовательной системой и потребителями. Для того, чтобы смягчить это противоречие, высшие учебные заведения как поставщики образовательных услуг и предприятия как потребители должны пересмотреть свои отношения.

В настоящее время в системе образования остро стоит проблема игнорирования спроса на рынке труда специалистов гуманитарного профиля. Эта проблема приведёт к массовой неконкурентоспособности выпускников с гуманитарным образованием по сравнению с инженерным, что в итоге бумерангом отразится и на самих учебных учреждениях.

Одним из направлений повышения конкурентоспособности выпускника является знание иностранного языка, которое даёт много возможностей и не только тем, кто стремится найти работу за рубежом. Необходимо провести ревизию используемых методик преподавания иностранных языков, сделав упор на изучение грамматики, переводов специализированных текстов, чтение. Целесообразно рассмотреть вопрос о возрождении принципов «старой школы», которые ранее были прочной основой при изучении иностранных языков. Сейчас каждый выпускник должен знать иностранный язык, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, поэтому задача образовательных учреждений – предоставить студентам все необходимые возможности для этого.

В заключение следует отметить, что проблемы повышения качества образования не ограничиваются вышеприведёнными. Их решение требует не только времени и финансовых вложений, но и использования других организационных мероприятий. Среди них программно-целевые методы государственного регулирования системы образования, которые выражаются в подготовке программ сотрудничества между рынком труда и образовательными заведениями, а также использование потенциала государственно-частного партнёрства в рассматриваемой сфере.

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

КОТОВ Е.В.,

*канд. экон. наук, ст. научный сотрудник,
доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ГЕРЕЗ Е.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В Донецкой Народной Республике до настоящего времени не произошло формирования достаточно чётких подходов к реформированию сложившейся системы социальной защиты, для которой характерны чрезвычайно высокая патерналистская роль государства и крайне слабо обозначенные общественные

институты.

В процессе создания государства социальная защита населения ДНР ориентировалась на адресное оперативное решение самых острых проблем отдельных категорий граждан на заявительной основе. На определённом этапе этот путь был наиболее реальным для практического решения задач в этой сфере, позволявший купировать особо кризисные направления социального обеспечения. Однако время показало, что такой подход не даёт долгосрочного эффекта, поскольку не нацелен на профилактику повторений кризисных ситуаций, на перспективную социальную защиту каждого конкретного человека и населения в целом.

В связи с этим, актуальными являются следующие виды социальной защиты населения ДНР:

1. Социальная защита детей. Должна быть ориентирована на создание условий жизни и развития ребенка, позволяющих, независимо от состава и благополучия семьи, иметь наилучшие возможности для сохранения здоровья, материального благополучия, свободного доступного образования, дошкольного и школьного воспитания, гармоничного духовно-нравственного развития, реализации своих способностей. Необходимо оптимизировать процесс коммерциализации услуг, предназначенных детям, в сферах образования, охраны здоровья, детского творчества, физкультуры и спорта.

2. Социальная защита трудоспособного населения. Должна предусматривать создание условий, обеспечивающих баланс прав, обязанностей и интересов граждан, с целью обеспечения человеку возможностей в полной мере реализовать способность к экономической самостоятельности, при этом не ущемляя интересы сограждан и участвуя в социальном вспомоществовании нуждающимся лицам.

3. Социальная защита нетрудоспособных граждан. Должна быть нацелена на гуманизацию всех сфер жизни этих людей. Недопустимо, чтобы кто-либо из них ощущал себя лишним человеком, обременяющим близких, общество. Каждый должен как можно дольше сохранять желание и возможность проживать в семье, активно участвовать в экономическом, политическом, культурном развитии общества, пользоваться всеми его благами и по возможности их приумножать. Ведущая роль в решении проблем этих граждан принадлежит социальному обслуживанию и пенсионному обеспечению, которые также требуют реформирования.

Особое значение следует уделить разработке государственных социальных стандартов. Краеугольным становится вопрос о минимальных стандартах. В правовом отношении минимизация помощи человеку, нуждающемуся в таковой, абстрактна, а в морально-этическом плане – во многих случаях абсурдна. Следует ввести в нормативно-правовое поле иное понятие – минимальные государственные социальные гарантии, чётко сформулировать их толкование и механизм реализации.

Определяющее значение в успехе решения проблем социальной защиты будет иметь адекватность финансовых ресурсов, предназначенных на эти цели, потребностям людей. Сложившееся государственное централизованное финансовое обеспечение привело к непомерной нагрузке на государственный бюджет и неисполнению государственных обязательств по социальной защите

населения, что вызывает недовольство граждан и социальную напряжённость в обществе.

Для изменения такого положения необходимо создать механизм финансового обеспечения этой сферы на принципах дифференцированного социального налогообложения и обязательного социального и добровольного страхования при условии сохранения социального вспомоществования только тем, кому невозможно помочь иначе, как путём социального патернализма. Законодательно следует чётко определить критерии социального налога и социального страхового взноса (обязательного и добровольного), а также порядок их начисления, сбора, аккумуляции и использования. Необходимо постепенно отойти от государственных дотаций по тем или иным социальным направлениям и ввести государственные заказы на решения конкретных социальных задач. Привлекать к выполнению социального заказа следует всех желающих юридических и физических лиц на конкурсной основе. Такой подход позволит упорядочить финансовые потоки, сделать их управляемыми и контролируруемыми.

Очевидна необходимость поиска принципиально иных подходов к управлению социальными процессами, а также проведение модернизации учреждений социальной защиты. Последнее особенно актуально для социальных стационарных учреждений. Достойные условия жизни должны быть созданы тем, кто по разным обстоятельствам находится в домах-интернатах, специализированных пансионатах, психоневрологических больницах.

В ДНР актуальной является проблема социальной помощи людям, оказавшимся в сложных жизненных условиях (бездомные, беженцы, вынужденные мигранты и переселенцы). Необходимо территориальным органам социальной защиты совместными усилиями с другими заинтересованными службами решить проблемы организации домов ночного пребывания, социальных приютов и гостиниц. Не должно быть случаев отказа в помощи людям, попавшим в экстремальные ситуации.

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ НА МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНА

КУЧМИСТАЯ О.Г.,

*ассистент кафедры менеджмента и экономической безопасности
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Владимира Даля»*

Формирование эффективного механизма государственного регулирования экономического роста требует тщательного изучения текущей экономической и институциональной ситуации в регионе. Экономический рост зависит от традиционных факторов, которые напрямую зависят от действующих институтов. Соответственно, институциональная среда становится определяющей в модели государственного регулирования экономического роста региона [1].

На рис. 1 представлены группы факторов институциональной среды, которые необходимо учитывать в формировании стратегии регулирования экономического роста в регионе: правовые, экономические, политические, социальные и внешнеэкономические [2].

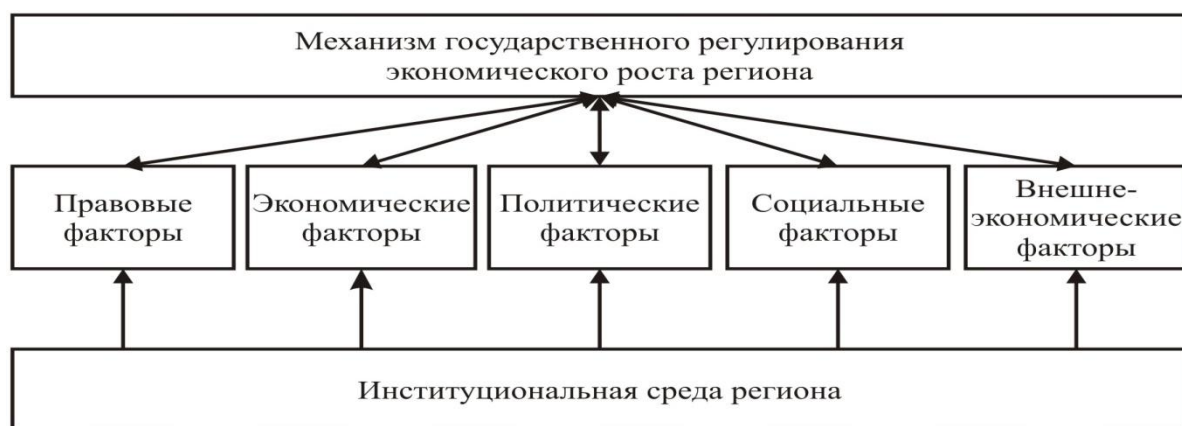


Рис. 1. Влияние факторов институциональной среды на механизм государственного регулирования экономического роста региона

Правовые факторы. Развитие рыночной экономики предполагает развитие институтов, которые её олицетворяют, а знание особенностей институционального строения общества уменьшает неопределённость в развитии экономической системы и повышает степень предсказуемости в действиях экономических субъектов. Законы, подзаконные и нормативные правовые акты, правила игры, ограничения определяют границы и основные инструменты механизма государственного регулирования экономического роста. Таким образом, основными факторами, которые обеспечивают формирование оптимального механизма государственного регуляторного влияния на темпы экономического роста, являются качество аппарата государственного управления, достаточность и эффективность нормативно-правовой базы, антимонопольное регулирование, взаимосогласованность действий различных ветвей власти.

Экономические факторы. Эти факторы определяют приоритетность тактических целей государственного регулирования экономического роста. Такими целями могут быть: снижение темпов инфляции; снижение уровня безработицы; рост реальных денежных доходов населения; увеличение объёма промышленной продукции; оптимизация структуры экономики. В группу экономических факторов, характеризующих влияние на механизм государственного регулирования экономического роста, можно отнести и факторы, связанные с рыночной трансформацией отечественной экономики: доля государственного сектора экономики; финансовое состояние предприятий; развитость рыночной инфраструктуры.

Политические факторы. Структура политических институтов имеет существенное влияние на темпы экономического роста. Особенно ощутимым это влияние является для украинской экономики. Для стран, характеризующихся политической открытостью, стабильностью политического устройства, высокоразвитой системой защиты прав частной собственности и рыночными подходами к распределению ресурсов, механизм государственного регуляторного влияния выступает лишь дополнением к эффективным рыночным механизмам саморегуляции. В противном случае государство должно взять на себя не только решение проблем стимулирования экономического роста, но и обеспечивать политическую стабильность в стране.

Социальные факторы. Уровень доходов, занятость населения, развитие

социальной защиты, социальные гарантии, структура и менталитет населения – это те социальные факторы, которые, с одной стороны, определяют направленность мероприятий государства по стимулированию экономического роста, а с другой – они являются критериями оценки эффективности механизма государственного регуляторного воздействия.

Внеэкономические факторы. В условиях интеграции и глобализации мирохозяйственных связей, учёта внешнеэкономических факторов при формировании механизма государственного регулирования экономического роста является чрезвычайно важным. Определяющую роль в ускорении роста отечественной экономики может сыграть международная финансовая интеграция. Приток иностранного капитала и заимствования на международных финансовых рынках, членство в наднациональных организациях способны улучшить качественные и количественные характеристики экономического роста страны.

Каждая из этих групп факторов существенно влияет на эффективность механизма государственного регулирования рыночной экономики, на возможности государства влиять на характер и темпы экономического роста региона.

Список использованных источников

1. Институциональная экономика: учебное пособие / под общ. ред. Г.Н. Макаровой, В.А. Рудякова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. – 316 с.
2. Tabachnikova M.B. Analysis of economic optimism and pessimism of institutional groups in the region / M.B. Tabachnikova, Y.I. Treschevskiy, A.A. Plugatyreva // RJOAS: Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. SSUE 6 (66), June 2017. pp. 175-184, Crossref DOI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-06.20>

**АНАЛИЗ КАЧЕСТВА И ДОСТАТОЧНОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ДОНЕЦКА**

ЛЕБЕДЕВА В.В.,

*декан факультета государственной службы и управления
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Сегодня неопределимое значение в установлении социальных, экономических и культурных контактов имеет информационная открытость, доступность информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления.

Для доступа к интересующей информации о жизнедеятельности государства, города, района разрабатывается официальный сайт.

Основными целями создания и функционирования сайта являются:

- обеспечение информационной открытости деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, доступа к социально значимой информации;
- развитие единого информационного пространства города, районов и участие в едином информационном пространстве Донецкой Народной Республики;
- осуществление связи с общественностью на основе использования

возможностей компьютерной сети Интернет.

Основными задачами сайта являются:

- обеспечение права граждан на получение информации о деятельности государственной власти и органов местного самоуправления;
- обеспечение доступа пользователей сайта к текстам правовых актов государственной власти и органов местного самоуправления, а также других официальных документов;
- всестороннее информирование пользователей сайта о современной жизни города, района, его истории, культуре, структуре органов местного самоуправления города, района, наиболее значимых событиях в городе, районе;
- предоставление справочной информации о политической, социальной, экономической и культурной жизни общества;
- изучение общественного мнения, выявление наиболее социально значимых проблем общества.

Официальный сайт администрации города Донецка выполнен на достаточно профессиональном уровне и соответствует предъявляемым требованиям.

На сайте администрации города Донецка публикуется:

- общая информация о главе и руководителях;
- новостная лента;
- информация об утвержденной нормативной документации;
- информация для бизнеса;
- территориальное устройство города.

Также размещена информация о тендерах и закупке, об инвестиционных площадках, каталог производителей товаров и услуг, проект Программы восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2018 год и т.д.

Жители города, исходя из размещенной информации, могут получить интересующую их информацию о тарифах ЖКХ, о пунктах приема платежей ЖКХ, о мероприятиях, проводимых на территории города.

Сайт является общедоступным источником информации о деятельности администрации города Донецка.

Информация, размещаемая на сайте, является публичной, бесплатной и круглосуточно доступной для пользователей.

С 2014 г. внедрены новые формы общения органов местного самоуправления с населением, где любой желающий можете написать письмо главе администрации г. Донецка, воспользовавшись специальной формой в разделе «Написать письмо главе администрации г. Донецка». Обращения граждан, направленные в электронном виде через Интернет-приемную, поступают в Управление делами администрации города Донецка и рассматриваются в соответствии с Законами и Постановлениями ДНР.

В электронном обращении должны быть указаны фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) автора обращения, почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, изложены суть предложения, заявления или жалобы.

Около 9000 пользователей зарегистрировано в социальной сети «ВКонтакте», свыше 4000 подписчиков на Facebook, которые включились в активное обсуждение проблем развития города Донецка.

Однако проанализировав информационную наполняемость официального сайта администрации города Донецка, обозначим недостатки:

- недостаточно сведений о структурных подразделениях администрации города Донецка: какие задачи и функции они выполняют;
- перечень подведомственных организаций, их задачи и функции, нет четкого разделения между подразделениями администрации и подведомственными организациями;
- отсутствуют сведения о средствах массовой информации в городе Донецке.

Несмотря на выявленные недостатки, следует отметить, что на протяжении последних 5 лет граждане города Донецка и районов могли получать оперативную информацию о работе систем жизнеобеспечения города.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

ЛИТВИНЕНКО Н.К.,

канд. пед. наук, доцент,

*доцент кафедры государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»*

Социально-экономические преобразования, происходящие в Донбассе, нуждаются в эффективном государственном управлении. В то же время обучение и профессиональное развитие государственных гражданских служащих (ГГС) имеют важное значение, поскольку они влияют на качество государственного управления. Мотивация к обучению ГГС, их профессионализация должны стать важной задачей для органов государственной власти Луганской Народной Республики.

Необходимость обучения государственных гражданских служащих определена в Законе Луганской Народной Республика «О государственной гражданской службе». Так, в соответствии с п. 6 ст. 10 закона, гражданский служащий обязан поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей, а в соответствии с п. 11 ст. 9 гражданский служащий имеет право на дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим законом и другими законами.

Известно, что образование предоставляет основополагающие знания для государственных служащих на момент найма, а обучение и профессиональное развитие обеспечивают конкретные знания и навыки, необходимые для занятия определенной должности. Образовательное учреждение, в котором осуществляется обучение будущих государственных гражданских служащих по программам бакалавриата и магистратуры – Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко (ЛНУ имени Тараса Шевченко). Деятельность кафедры государственного управления и таможенного дела университета показывает, что обучение будущих государственных гражданских служащих основывается на применении соответствующих государственным образовательным стандартам, форм, содержания, технологий обучения.

Миссия кафедры заключается в обеспечении высокого профессионализма государственных служащих. Среди основных задач кафедры: подготовка

профессионалов способных к защите общественных интересов, обеспечению стабильности, адаптивности в сфере государственного управления; культивирование способности управлять.

Среди методов обучения будущих государственных гражданских служащих: учебная (ознакомительная) и производственная практика в органах государственной власти; стажировка студентов в органах государственной власти; мастер-классы ведущих преподавателей кафедры и руководителей органов государственной власти.

Студенты кафедры имеют возможность не только получать знания и профессиональную квалификацию, но и развивать лидерские качества, интеллектуальные способности. Одним из направлений деятельности кафедры является выявление наиболее способных студентов и обеспечение им условий для их научной деятельности, привлечение студентов к участию в конкурсах студенческих научных работ, к написанию тезисов докладов на конференции, публикации научных статей.

На протяжении 2017-2018 учебного года исследовательская деятельность кафедры государственного управления и таможенного дела была направлена на исследование современных проблем государственного управления и разработку программы развития кафедры с учетом развития научных достижений в сфере государственного управления.

Значительное внимание уделялось исследованиям в сфере развития кадрового потенциала государственного гражданской службы, профессионализации государственных гражданских служащих. Проводилась эвристическая работа в научных библиотеках высших образовательных учреждений, национальных библиотеках Российской Федерации. Для обмена опытом сотрудники кафедры принимали активное участие в научных конференциях, семинарах, круглых столах, а также в организации подобных мероприятий. Стала традиционной Международная научно-практическая конференция «Управление социально-экономическим развитием государства: поиск эффективных моделей», в ходе которой обсуждались актуальные проблемы и перспективы социально-экономического государства», профессионализации ГГС.

Перспективными направлениями научной деятельности кафедры являются: обмен научной информацией, работа над совместными проектами и достижениями с научными учреждениями и организациями; организация совместных конференций, круглых столов с ведущими специалистами – государственными служащими, учеными, изучающими проблемы государственного управления.

Ожидаемые результаты: издание научных монографий, словарей, учебных пособий, материалов конференций, хрестоматий; создание веб-библиографии по государственному управлению; написание и защита диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук по государственному управлению; углубление международного, межвузовского и внутривузовского сотрудничества в реализации совместных научных программ.

Высокоэффективная государственная гражданская служба в Луганской Народной Республике нуждается, на наш взгляд, в целостном правительственном подходе к обучению и развитию государственных гражданских служащих; разработке стратегии обучения и развития ГГС.

ПРЕИМУЩЕСТВА И ОСОБЕННОСТИ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕДВЕДЕВА-БОБКОВА Е.И.,

преподаватель кафедры иностранных языков

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

В контексте современных политических, экономических, социальных, культурных трансформаций особую актуальность приобретает значение гражданина государства, как трудовой единицы, способной обеспечить наиболее эффективную деятельность всех государственных объектов, что, в свою очередь, приводит к устойчивому росту всех отраслевых показателей страны. Сложно переоценить вклад высокопрофессионального и добросовестного работника в развитие организации, к которой он принадлежит. Поэтому стратегически важной задачей любого развивающегося государства является создание наиболее благоприятных условий для формирования специалистов высокого уровня, способных максимально эффективно адаптироваться к условиям современных профессиональных вызовов. Функция подготовки квалифицированных кадров возлагается на учреждения, предоставляющие образовательные услуги всех уровней и направлений подготовки. Таким образом, реформирование системы образования в соответствии с современными требованиями является стратегически важной задачей молодого развивающегося государства.

Необходимость подготовки квалифицированных и востребованных кадров приводит к проблемам взаимодействия учреждений высшего профессионального образования (далее ВПО) с реальными работодателями. В рамках строгого государственного регулирования процессов профессионального образования используются жесткие государственные стандарты, которыми обязаны руководствоваться все учреждения ВПО. Но на деле оказывается, что образовательные организации год за годом выпускают стандартных специалистов, имеющих квалификацию, не позволяющую качественно выполнять свои профессиональные обязанности на практике. Это происходит потому, что каждое предприятие нуждается в специалистах определенного профиля подготовки. Государственные стандарты профессионального образования не всегда соответствуют индивидуальным требованиям предприятий. Таким образом, возникает необходимость создания такой системы образования, которая позволила бы учреждениям ВПО напрямую сотрудничать с работодателями и создавать рабочие учебные программы согласно требованиям заказчика. Такой подход обеспечит высокое трудоустройство и максимальную эффективность молодых специалистов, что в свою очередь обеспечивает стабильный экономический и социальный рост молодого развивающегося государства.

Модель независимого учреждения ВПО уже существует в Российской Федерации и называется «автономное высшее учебное заведение» (далее АВУЗ) или «автономное учреждение» (далее АУ).

Рассмотрим отличительные особенности автономного вуза.

Как и бюджетное учреждение, АУ является некоммерческой организацией, которая учреждается Российской Федерацией, ее субъектом или муниципальным образованием, с целью оказания услуг в следующих сферах: наука; образование; здравоохранение; культура; социальная защита; занятость населения; физическая культура и спорт. Имущественные права, закрепленные за АУ, позволяют организации не только управлять, закрепленным за ней муниципальным имуществом, но и распоряжаться доходами от разрешенной собственной деятельности. Учредительный состав АУ имеет право независимо создавать устав организации и самостоятельно вносить необходимые коррективы.

Несмотря на то, что АУ является новым формированием в системе образования РФ, оно не считается принципиально новой организационно-правовой формой, а представляет собой новый тип юридического лица. Выполняя схожие социально значимые функции, АУ, в отличие от бюджетной организации, располагает более широкой финансово-хозяйственной самостоятельностью. Также существенным отличием является то, что АУ имеют право открывать и использовать собственные расчетные счета, включая валютные, независимо сотрудничать с кредитными организациями. Это позволяет налаживать взаимовыгодное сотрудничество с крупным бизнесом. Таким образом, выполняется главная задача образовательной системы – обеспечение государственных предприятий высококвалифицированными кадрами, отвечающими актуальным запросам современного рынка.

Еще одной положительной стороной АУ является возможность для организации создания собственных коммерческих единиц, таких как научно-исследовательские центры; опытно-конструкторские проектные предприятия и т.д. Это позволяет значительно повысить перечень возможностей для разработки и дальнейшего внедрения инноваций с целью повышения общего благосостояния государства.

Контроль за деятельностью АУ возложен на наблюдательный совет (далее НС), который формируется из представителей государственных органов управления, представителей общественности, сотрудников учреждения и работодателей. Такое тесное взаимодействие позволит организациям ВПО наиболее качественно выполнять заказы государства и реальных работодателей, формируя рабочие программы и учебный процесс в соответствии с актуальными требованиями заказчиков.

Грамотно выстроенная система образования позволяет максимально качественно обеспечить предприятия высококвалифицированными кадрами, способными не только добросовестно выполнять порученные им обязанности, но использовать весь свой профессиональный и творческий потенциал на благо общества и повышения благосостояния государства в целом. Анализ, адаптация и дальнейшее использование опыта формирования АУ в Российской Федерации позволят молодому развивающемуся государству занять устойчивые, конкурентно способные позиции на мировом рынке.

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ОТРАСЛЮ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

МИХАЙЛЕНКО О.В.,

*аспирант кафедры менеджмент непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Трансформационная динамика, наблюдающаяся в Донецкой Народной Республике с 2014 г., в первую очередь коснулась сферы государственного управления, претерпевшей наибольшие изменения. Политические и социально-экономические преобразования породили множество проблем теоретического и практического характера, связанные с ролью государства в преодолении кризисных ситуаций во всех сферах жизнедеятельности общества, в т.ч. и здравоохранении, как одной из наиважнейших составляющих социальной сферы.

В условиях социально-экономических и политических преобразований особо актуальной является проблема формирования и эффективного функционирования жизнеспособного механизма государственного управления отраслью здравоохранения, соответствующего современным реалиям.

Механизм государственного управления можно определить как систему государственных органов и должностных лиц (субъекты управления), осуществляющих планомерное и непрерывное управляющее воздействие на общественные отношения (объект управления) для достижения целей и задач государства (реализация государственной политики).

Таким образом, механизм государственного управления триедин во взаимосвязи своих подсистем: организационно-структурных элементов, функциональных элементов и непосредственно управляющего воздействия.

Рассматривая механизм государственного управления отраслью здравоохранения ДНР, необходимо отметить ряд исторических этапов: в 2014 году создан основной элемент структуры управления – Министерство здравоохранения ДНР. В 2015 году утверждено Положение о МЗ ДНР, которым определено, что МЗ ДНР наделено функциями по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения; определены структура МЗ ДНР и подведомственные ему организации [2]. В результате на сегодняшний день сформирована и осуществляет управляющее воздействие организационно-структурная подсистема механизма государственного управления отраслью здравоохранения ДНР.

Однако, как было отмечено выше, для достижения эффективной работы механизма госуправления должны коррелироваться все три его подсистемы, т.е. находиться в соответствии, взаимосвязи и взаимодействии.

Функциональная подсистема напрямую связана с общепринятыми в теории менеджмента функциями управления – планированием, организацией, мотивацией, координацией и контролем.

Планирование – основополагающий элемент любой системы управления, предопределяющий дальнейшие действия для достижения поставленных целей.

Выделяют три уровня планирования: оперативное, тактическое и стратегическое.

Следует отметить, что если два первых вида имеют место (например – бюджетирование), то, как показывает практика, в механизме госуправления здравоохранением ДНР, как это не парадоксально, отсутствует стратегическое планирование, несмотря на то, что именно оно является первоначальным, стартовым для разработки основных направлений государственной политики. Это же касается и стратегического целеполагания, как элемента стратегического планирования.

Конечно же, сохранение и укрепление здоровья населения, снижение показателей смертности и инвалидности является стратегическим ориентиром в сфере здравоохранения ДНР, как и любого государства, определяющим целевые установки государственной политики.

Но для достижения конкретных целей, таких как повышение качества, доступности и бесплатности медицинской помощи, укрепление материально-технической базы учреждений здравоохранения, повышение квалификации и увеличение заработной платы медицинских работников, обеспечение экономической и клинической эффективности расходов на здравоохранение; развитие научно-технических инноваций в медицинской сфере и пр., необходима разработка конкретных мероприятий в рамках стратегического планирования с их поэтапным закреплением в программных документах.

Неоспоримым является тот факт, что в условиях военных действий, экономической блокады, непризнания ДНР суверенным государством, дотационного характера бюджета и прочих неблагоприятных факторов, влияющих на формирование внутренней политики, достаточно трудно прогнозировать развитие отрасли в долгосрочном периоде. Однако и сам процесс развития трудно представить без определения как минимум общего вектора, поскольку неопределенность в целях обуславливает «диссонанс» нормативно-правового, финансового, методического и пр. инструментария.

Ярчайшим примером является отсутствие ясности в определении фундамента отрасли – типа модели системы здравоохранения. Как известно, на территории ДНР действует, как и раньше, государственная модель. Хотя с 2015 года первыми лицами Республики декларировался переход к системе обязательного медицинского страхования, т.е. страховой модели. В статьях 6,11,14,33,98,102,105 Закона ДНР «О здравоохранении» [1] прямо упоминается ОМС, хотя данные положения будут действовать после вступления в силу закона ДНР «Об обязательном медицинском страховании». В 2017 году Верховный Суд ДНР вынес отрицательное заключение к проекту закона ДНР «Об общеобязательном медицинском страховании» № 436-Д. По состоянию на 2019 год изменений не произошло. Таким образом, отсутствие долгосрочного планирования по одному из наиболее стратегически важных направлений в отрасли здравоохранения привело к отсутствию соответствующего нормативно-правового, финансового и методического базиса.

Все вышесказанное позволяет сделать следующие выводы:

1. По нашему мнению, современный механизм государственного управления здравоохранением ДНР должен в первую очередь базироваться на стратегическом планировании. Концептуальный подход позволит четко сформулировать цели и

сконцентрировать усилия на приоритетных направлениях.

2. Безусловной является необходимость формирования стратегии развития отрасли на основе научно обоснованных технологий современного стратегического менеджмента с широким использованием системного и ситуационного подходов, экономико-математического моделирования, тщательной проработки организационного, нормативного, методического и финансового аспектов развития здравоохранения ДНР.

3. Грамотно сгенерированная, жизнеспособная и эффективная модель развития здравоохранения, воплощенная в государственной политике, позволит определить оптимальные способы достижения поставленных задач и успешно их реализовывать на тактическом и оперативном уровнях.

Список использованных источников

1. О здравоохранении: Закон Донецкой Народной Республики № 42-ІНС от 18.05.2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-zdravohranenii/>

2. Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения Донецкой Народной Республики: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 1-33 от 10.01.2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mzdnr.ru/doc/postanovlenie-ob-utverzhdanii-polozheniya-ministerstva-zdravoohraneniya-doneckoy-narodnoy>

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В
УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

МИШКО Г.Л.,

*заместитель главы администрации г. Донецка,
слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Принимая во внимание современные реалии социально-экономического развития ДНР, государству следует сконцентрировать свое внимание на следующих приоритетах: создание оптимальных условий, которые бы способствовали раскрытию внутреннего потенциала страны, и эффективно использовать конкурентные преимущества отечественной экономики.

В соответствии с этим целесообразно внедрять соответствующие механизмы политики социального и экономического развития: механизмы обоснования целей политики социально-экономического развития; механизмы реализации государственной политики; механизмы обоснования рационального использования природно-ресурсных и производственных факторов развития; механизмы институционально-рыночных преобразований; механизмы усовершенствования управленческих решений.

Основным условием обеспечения достойного уровня социального и экономического развития ДНР является формирование эффективных действующих рынков продуктов, ресурсов и их инфраструктуры, определение механизмов институционально-рыночных преобразований. Определяющими институтами при

этом выступают: рынок предпринимательской деятельности; рынок оздоровительных и рекреационных услуг; рынок собственности; рынок потребительских товаров; рынок ценных бумаг.

Определяющими направлениями государственного управления на платформе социально-экономического развития нашего государства, осуществляемыми с учетом основ концепции устойчивого развития и особенностей современного этапа развития, а также проблем отечественной экономики, могут быть: активная гуманитарная, социальная и культурная политика государства по преодолению сформированных в государстве представлений и стереотипов относительно глубины и остроты существующих социальных, культурных, политических и экономических противоречий в государстве; преодоление экономического спада, связанного с общественным, политическим и экономическим кризисом, и создание условий для активизации и развития предпринимательской деятельности, поскольку она, безусловно, является неотъемлемым условием обеспечения экономического возрождения и роста в будущем; поддержка и стимулирование инновационно-инвестиционного развития отечественной экономики, поскольку именно это направление формирует фундамент стабилизации социально-экономической ситуации и создание потенциала для формирования позитивного вектора конкурентоспособности и положительного роста отечественных экономических показателей в условиях транзитивной экономики.

Государственная политика должна реализовываться в соответствии со следующими приоритетными направлениями: обеспечение условий социально-экономического роста; модернизация производства и инфраструктуры; повышение социальных стандартов; укрепление обороноспособности государства; защита прав и свобод граждан; укрепление законности и правопорядка; развитие сотрудничества с РФ и странами ближнего зарубежья.

Как отмечает А. Константинов, «государственное управление социально-экономическим развитием на уровне региона требует проведения комплексной реформы, включающей решение целой совокупности серьезных и значимых задач: разделение политических и контрольных функций министерств, включая также разделение и предоставление услуг; проведение реформы бюджетных затрат, предусматривающей структурную задачу, включая фискальный характер, которая направлена на обеспечение и повышение отдачи от использования бюджетных средств через изменение процедур бюджетирования и проведение реструктуризации всей бюджетной сферы» [1].

С целью обеспечения эффективного государственного управления социально-экономическими процессами для решения приоритетной цели необходима разработка долгосрочного плана действий, который должен согласовывать все компоненты экономической и социальной политики государства с ресурсными, а также финансовыми возможностями [2].

Инновационные механизмы государственного управления развитием должны гибко объединять методы прямого и опосредованного влияния на социально-экономические процессы.

Для обеспечения позитивных тенденций социально-экономического развития, безусловно, необходим рост деловой активности отечественной

экономики, чему способствует следующее: устранение административных препятствий на пути функционирования предпринимательских структур; функционирование системы государственных услуг для предпринимателей; рост и повышение инвестиционной активности в природопользовании, транспортном обслуживании, механизме коммунальных услуг, туристической отрасли; обеспечение действенного коммерческого использования результатов технической и научной деятельности; дальнейшая оптимизация земельных отношений [3].

Таким образом, политика социально-экономического роста на основе рыночных преобразований должна быть связана с социальной политикой, которые совместно создают комбинированный механизм экономического и социального развития. Новая социальная и экономическая политика на уровне государственного управления требует активизации реформ в экономической и социальной сферах, в основе которых должно быть заложено активное взаимодействие социально-экономических факторов в общественном воспроизводственном процессе как предпосылка социально-экономического роста.

Список использованных источников

1. Константинов, О.О. Оцінка реалізації механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіону / О.О. Константинов // Державнеуправління: удосконалення та розвиток. – 2015. - № 12. - С. 66-71.
2. Качний, О. Формування та реалізація дієвих механізмів державного управління соціально-економічними процесами регіонального рівня / О.Качний // Інвестиції: практика та досвід. – 2018. №5. – С. 64-66.
3. Карімов, Г.І. Регулювання соціально-економічного розвитку регіону з використанням комплексних індикаторів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / Г.І. Карімов. – Д., 2009. – 18 с.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОТОРОЧИН С.О.

*канд. экон. наук, доцент кафедры административного права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Донецкий регион испытывает социально-экономические, политические и институциональные нагрузки, что, в первую очередь, обусловлено стремительными изменениями в геополитическом пространстве. В условиях ведения военных действий Донецкий регион оказался в патовой ситуации: с одной стороны, для экономического развития необходима активизация инвестиционной деятельности, а с другой, – основным условием является экономический рост и воспроизводство капитала всех субъектов хозяйственной сферы. Поэтому новую государственную социально-экономическую политику необходимо выстраивать в условиях поиска и реализации эффективных путей преодоления существующих угроз на базе разработки системных мер по всем основным направлениям развития Донецкой Народной Республики.

Ключевым инструментом в данном направлении являются государственно-

управленческие документы высшего уровня – программные и доктринальные, принятие которых началось с момента образования Донецкой Народной Республики. Первым таким документом, принятым Верховным Советом Донецкой Народной Республики, была Конституция Донецкой Народной Республики.

В Конституции Донецкой Народной Республики упоминаются программы социально-экономического развития (п. 7 ст. 69) и основные направления развития Донецкой Народной Республики (п. 3 ст. 56), определяемые Главой Донецкой Народной Республики [1]. Однако в тексте Конституции лишь названы документы, но не указывается их юридический статус.

Под программными и доктринальными документами следует понимать документы, определяющие цели, задачи, средства, порядок действий на определенный срок и направленные на решение задач развития общества и государства, оформленные нормативно-правовыми актами органов государственной власти. Согласно ст. 1 Закона «О республиканских программах», «республиканская программа – это комплекс взаимосвязанных задач и мероприятий, направленных на решение важнейших проблем экономики и социальной сферы Донецкой Народной Республики в целом, отдельных отраслей экономики или отдельных административно-территориальных единиц, осуществляющийся с использованием средств Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики и других источников финансирования, согласованных по срокам реализации, составу исполнителей и ресурсному обеспечению» [2].

Зачастую затруднительно определить разницу между такими документами и их местом в иерархии нормативно-правовых актов. Так, например, документы, определяющие основные направления развития, программы социально-экономического развития как государственно-управленческие документы отсутствуют, а действующие нормативно-правовые акты перекрывают юрисдикции друг друга. При этом не определены основные направления развития и принятие социально-экономических программ не произошло, о чем свидетельствует перечень республиканских программ в Донецкой Народной Республике [3].

Практически отсутствуют государственно-управленческие документы обеспечения эффективного функционирования административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики. Актуальные проблемы развития Республики пытаются решить с помощью документов исполнительной власти, а не законодательной. В связи с чем, управленческий эффект нивелирован, что в конечном итоге отображается на управленческом качестве как документов, так и исполнителей.

Примером тому является «Порядок осуществления мониторинга основных социально-экономических показателей развития административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики», утвержденный приказом Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики № 155 от 17.10.2017 г. [4]. Одними из основных целей данного документа определены анализ количественной и качественной оценки территориального, экономического, социального и политического развития административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики, а также эффективности деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления; принятие эффективных управленческих решений для социально-экономического развития административно-территориальных единиц и Донецкой Народной Республики в целом.

Начиная с 2014 года, был принят ряд различных государственных программных документов. Однако все они неоднородны как по структуре, так и по содержанию. При этом необходимо отметить, что в отношении сферы регулирования, программные документы за последнее время претерпели определенные изменения по сравнению с состоянием на 2014-2015 гг., что объясняется изменением как социально-экономической, так и геополитической ситуации. Так, основная часть документов 2014-2015 гг. принималась по вопросам неотложных мер социальной защиты граждан, безопасности, специальных мер защиты интересов Донецкой Народной Республики.

Реформирование в сфере административно-территориального и социально-экономического развития Республики невозможно без четкого понимания бюджетного планирования. Бюджетная система любого государства представляет собой совокупность бюджетов, находящихся в определенной взаимосвязи друг с другом. Состав бюджетов, входящих в бюджетную систему, зависит от типа государственного устройства страны. Учитывая, что Республика имеет административно-территориальное устройство, последнее определяет деление страны на административно-территориальные единицы и соответствующие им органы местного самоуправления [1]. Бюджетная система Донецкой Народной Республики состоит из республиканского и местных бюджетов, построена с учетом экономических отношений, государственного и административно-территориального устройства и состоит из общего и специального фондов республиканского и местных бюджетов [5].

Республиканская исполнительная власть (Совет Министров) разрабатывает проект бюджета Донецкой Народной Республики и проекты программ социально-экономического развития Донецкой Народной Республики (согласно п. 5 ст. 77 Конституции Донецкой Народной Республики) [1]. В качестве исходных показателей для разработки проекта бюджета как основного, планирующего текущее экономическое развитие государства документа, используются только доходы и расходы. Так, согласно Временному положению о бюджетной системе Донецкой Народной Республике «доходная часть бюджета формируется на основании прогнозных показателей поступления налогов, сборов и других обязательных платежей в республиканский и местные бюджеты. Расходная часть формируется в разрезе ведомственной (для главных распорядителей средств республиканского бюджета), функциональной и экономической классификации расходов бюджета» [5]. При этом объем валового внутреннего продукта на очередной финансовый год, темп его роста в очередном финансовом году не учитываются. Иных макроэкономических показателей для составления проекта бюджета в действующем законодательстве Республики не указано, о чем свидетельствует и принцип достоверности формирования бюджета и экономического управления.

Бюджетная политика должна формироваться, исходя из приоритетов государственной социально-экономической политики. В то же время на практике, особенно в условиях кризиса, все происходит с точностью до наоборот – бюджетная политика довлеет над социально-экономической политикой [6, с.10]. В связи с существующим положением, необходимо дифференцирование условий хозяйствования по видам экономической деятельности, для чего они должны быть в правовом смысле легализованы на управленческом уровне.

При этом, дефиниция доктринальных документов в действующем законодательстве Донецкой Народной Республики отсутствует: на сегодняшний день

по-прежнему не определен юридический статус доктринальных документов; не выработан соответствующий механизм соотношения между существующими нормативно-правовыми актами и необходимым им управленческим наполнением, что приводит к управленческому и исполнительскому коллапсу. Таким образом, ожидать активного воздействия имеющейся нормативно-правовой базы на эффективность государственного управления при таком положении не приходится.

Соответственно, для исправления существующей ситуации необходимо формирование и развитие фундаментальной базы государственно-управленческих документов, что позволит обеспечить: системность целеполагания; ценностность ориентирования; формирование основ государственной политики в том или ином направлении развития.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Донецкая Народная Республика. Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>. – (Дата обращения: 15.03.2019).
2. Официальный сайт Донецкая Народная Республика. Закон Донецкой Народной Республики «О республиканских программах» (Постановление №I-369П-НС от 02.10.2015 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doc.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2016/05/Zakon_DNR_O_respublikanski_programmah_369P_NS.pdf. – (Дата обращения: 09.03.2019).
3. Официальный сайт Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики. Перечень республиканских программ в Донецкой Народной Республике. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3208 – (Дата обращения: 10.03.2019).
4. Официальный сайт Донецкая Народная Республика. Приказ Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики №155 от 17.10.2017 г. Об утверждении Порядка осуществления мониторинга основных социально-экономических показателей развития административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://old.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2017/11/PrikazMER_N155_17102017.pdf. – (Дата обращения: 13.03.2019).
5. Официальный сайт Донецкая Народная Республика. Постановление Совета Министров ДНР № 13-18 от 17 декабря 2016 г. Об утверждении Временного положения о бюджетной системе Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doc.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2017/03/Postanov_N13_18_17122016_ch.pdf. – (Дата обращения: 22.03.2019).
6. В поисках выхода из кризиса / А.А. Френкель [и др.] // Международный научно-практический журнал Экономика. Налоги. Право. – 2015. – №5/2015. – С.6-17. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elib.fa.ru/mag/ENP/ENP_05-2015.pdf/download/ENP_05-2015.pdf. – (Дата обращения: 22.03.2019).

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПУШКАРЕВА Н.А.,

*канд. гос. упр., доц., доцент кафедры менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»*

Исследование проблем и закономерностей публичного управления, как и любого другого процесса или явления в менеджменте, начинается с изучения его методологии. Ранее понятие методологии сводилось к определению системы методов познания и способов исследования объекта. Сегодня же существует множество определений, которые интегрируют в себе весь спектр понятий и категорий методологии.

Глубокие исследования этого вопроса провели Новиков Д.А. и Новиков А.М. Они считают, что методология – это учение об организации деятельности [1, с.6]. Основываясь на таком подходе, они предлагают выделять в структуре методологии научного исследования три основных компонента: характеристики научной деятельности, логическую структуру и временную структуру [1, с.9].

Еще одним подходом, заслуживающим внимание, является определение методологии как детализации и адаптации парадигмы под конкретную науку. При этом под парадигмой понимается некая система исходных категорий, идей, положений, допущений и принципов, позволяющая давать непротиворечивое объяснение изучаемым явлениям, выстраивать теории и методы, на основе которых реализуются исследования [2].

Специфика методологии исследования публичного управления усложняется широтой спектра вопросов, попадающих в сферу деятельности органов государственного управления и местного самоуправления. Обобщив и систематизировав существующие теоретические подходы и практический опыт, структура методологии публичного управления схематически представлена на рис. 1.

Методология публичного управления характеризуется значительным проблемным полем, которое предусматривает необходимость решения широкого круга задач:

- 1) обобщение, систематизация, классификация и описание категорий, анализ их генезиса, роли в практической деятельности;
- 2) формирование принципов публичного управления, анализа их научной, оценочной сущности;
- 3) определение норм познавательной, оценочной и практической деятельности в публичном управлении;
- 4) исследование системы ценностей и их роли в публичном управлении;
- 5) изучение парадигмальности публичного управления, процессов изменений, кризисов и развития парадигм;
- 6) анализ теоретических наработок в сфере публичного управления;
- 7) обоснование методов публичного управления, их специфики;
- 8) обеспечение целостности теоретической и практической методологии, их открытость к методологическим инновациям [3, с.10].



Рис. 1. Схематическое изображение структуры методологии публичного управления

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на множественность подходов к определению сущности понятия методологии в целом и методологии публичного управления в частности, все ученые сходятся во мнении, что методология – это понятие значительно более широкое чем только научные методы и их применение в конкретной науке. Кроме этого, методология обязательно содержит в себе теоретический блок, стремящийся создать модель идеальных знаний, и практический – объясняющий алгоритм реализации и получения результата на практике. В основу методологии положен принцип парадигмальности любой науки, что определяет ее индивидуальность и отличие от других наук, но в то же время, существуют философский и общенаучный уровни методологии, определяющие общие тенденции научных исследований характерные для всех наук без исключения.

Список использованных источников

1. Новиков, А.М. Методология научного исследования / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – М.: Либроком, 2009. – 280 с.
2. Добренков, В.И. История зарубежной социологии / В.И. Добренков, А.И. Кравченко - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://society.polbu.ru/dobrenkov_histsociology/ch15_i.html
3. Методологія наукових досліджень з державного управління: хрестоматія / упоряд.: С.В. Загороднюк, О.Л. Євмешкіна, В.В. Лещенко ; за заг. ред. д-ра політ. наук К.О. Ващенко. – К.: НАДУ, 2014. – 180 с.

КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

РЕМЕЗ А.Ю.,

аспирант кафедры финансов

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В условиях социализации экономических отношений одним из приоритетных направлений государственной политики является контроль выполнения социальных обязательств хозяйствующими субъектами всех видов и форм деятельности, в том числе корпоративными. Усиление значимости социальной составляющей привело к возникновению понятия «корпоративная социальная ответственность», которая стала важной частью не только корпоративного сектора экономики, но и общества, и государства.

Повышение темпов экономического роста, обеспечение современных стандартов уровня качества жизни людей является одной из стратегических целей государства, которая увязывается с всесторонним обеспечением корпоративной социальной ответственности. Решению вопросов, связанных с теорией и практикой корпоративной социальной ответственности, посвящены работы отечественных и зарубежных ученых, в частности, Ю. Блогова, С. Глазьева, М. Хазина, Г. Клейнера, А. Керолла, Л. Престона, Дж. Стиглица и др.

В общественной практике сформировалось понятие корпоративной социальной ответственности. Вместе с тем хозяйствующие субъекты трактуют это понятие по-разному, зачастую в зависимости от собственных интересов. Одной из самых распространенных является концепция, согласно которой хозяйствующий субъект (корпорация) учитывает интересы общества, беря при этом на себя ответственность за влияние своей деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, общество в целом. Одним из условий преодоления последствий кризиса в экономике и социальной сфере является повышение социальной ответственности корпоративного сектора, что обусловлено недостаточностью ресурсов бюджета государства для проведения эффективной социальной политики и модернизации экономики на современной научно-технической основе. Для этого корпорации, как элемент народного хозяйства, должны быть встроены в экономическую политику государства, в том числе в ее социальный блок. Сегодня в Донецкой Народной Республике для закрепления социальной ответственности корпоративных субъектов хозяйствования необходимо узаконить их право самостоятельного решения социальных вопросов, в том числе и с точки зрения финансирования за счет собственных средств. Для стимулирования социальных проектов корпораций возможна установление пониженной ставки налога на часть прибыли, которая направляется на решение социальных вопросов. Тем самым будут созданы условия для более активного и заинтересованного участия корпораций в социальных программах, на которые у Республики не хватает финансирования в полном объеме. Для осуществления данного предложения можно воспользоваться опытом других стран, в частности, России, где подобная практика поддержки социальных проектов корпораций со стороны государства сложилась достаточно давно. Продолжением ее является целый пакет мер,

предложенный в Послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ 20 февраля 2019 г. [1].

Подобный поход по привлечению корпораций целесообразно использовать и в ДНР, с учетом местных особенностей и условий. Так, предприятия, которое осуществляет строительство либо восстановление жилья для своих сотрудников собственными силами и в порядке долевого участия, должны пользоваться бюджетной и налоговой поддержкой государства. Вместе с тем при этом необходим эффективный контроль и надзор со стороны государства за реализацией корпорациями социальных проектов на льготных условиях.

Таким образом, для стимулирования корпоративной социальной ответственности необходимо создать такие условия для субъектов хозяйствования, чтобы они, с одной стороны, способствовали и поощряли направление собственных средств предприятий на социальные нужды, с другой стороны, обеспечивали действенный внутренний аудит и государственный контроль за целевым использованием средств (собственных и заемных), выделяемых на социальные расходы.

Список использованных источников

1. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 20 февраля 2019г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/59863>

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УНИВЕРСИТЕТАХ

РОЩИНА Ю.О.,

*аспирантка кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Любая организация, независимо от её размера и вида деятельности, требует координации взаимодействия её сотрудников, установления определённого организационного порядка. Этот порядок проявляется в форме организационной культуры, под которой понимают философию и идеологию управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, привычки и нормы, находящиеся в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за её пределами.

Организационная культура охватывает огромное количество явлений духовной и материальной жизни коллектива: нормы и ценности, которые доминируют в нём, официально или неофициально принятый кодекс поведения и устоявшиеся ритуалы. Последние очень развиты в образовательных заведениях. Учреждения высшего профессионального образования ритуалом посвящения встречают новых членов студенческого коллектива. Существуют мероприятия, связанные с такими праздниками, как День студенчества, Новый год, День рождения университета/факультета; неформальный студенческий праздник «Проход через экватор» (середина всего срока обучения); праздники,

связанные с окончанием учёбы. Ещё больше разнообразных неформальных ритуалов существует в студенческой среде.

Высшие учебные заведения имеют достаточно разветвлённую организационную и управленческую структуру и, соответственно, каждому подразделению присуща своя субкультура. Однако все они находятся в пределах общей доминирующей культуры своего учебного заведения.

Высшие учебные заведения, как известно, являются центральным звеном системы высшего образования. Говоря об университетах, мы имеем в виду многопрофильные крупномасштабные исследовательские учреждения. Помимо решения общих задач высшего образования они обеспечивают воспроизводство научных и педагогических кадров. Их деятельность основана на научных исследованиях, без которых невозможно существование всей образовательной системы в целом.

Становление организационных культур в образовательных системах происходило в 30-е годы 20-го столетия, в период вынужденного тоталитаризма и закрытости всего общества в целом и образования в частности. Несмотря на то, что политические, экономические и социальные условия жизни нашего государства претерпели значительные изменения, в организационной культуре наблюдается консерватизм. Процессы модернизации, происходящие в нашей стране, слабо проявляются в организационной культуре высших учебных заведений, поэтому многие идеи реформирования системы высшего образования сталкиваются с заостренным фундаментом старой организационной культуры и обречены на поражение.

Условно университетские культурные пласты можно разделить на две части. *Во-первых*, организационная культура, которая декларируется как официальная. Она развивается в двух направлениях: как портрет вуза, ориентированного на внешнюю среду (то есть то, как себе представляют университет сторонние наблюдатели), и то, как должны воспринимать университет те, кто непосредственно связан с ним (преподаватели, студенты, научные сотрудники). Иными словами, организационная культура заведения высшего профессионального образования – это его официальное представление о себе и восприятие себя лично. Элементы организационной культуры, которые декларируются, можно увидеть в официальных документах, приказах, газетах, выпускаемых высшим учебным заведением, на официальном сайте вуза и др.

Во-вторых, в высших учебных заведениях существует реальная организационная культура. В противовес официальной, она закрепляется во внутренних организационных структурах (на факультетах, кафедрах, в исследовательских лабораториях). Она неоднородна, между субкультурами существуют некоторые различия, однако в целом они, скорее, дополняют, нежели исключают друг друга. Таким образом, из сочетания отдельных субкультур и видения и действий руководства по созданию официальной, доминирующей организационной культуры в университете складывается определённая общая культура. Реальная и официальная культура никогда полностью не совпадают, но имеют много общего и не имеют критических разногласий. Очевидно, такое различие в культурах возникает потому, что университет является открытой системой и не может существовать без взаимодействия с внешней средой, которое и оказывает влияние на

формирование организационной культуры. Постоянные коммуникации внутри заведения, предоставляющего образовательную услугу, становятся предпосылкой для формирования реальной культуры. Степень совпадения официальной и реальной культур говорит о «здоровье» организационной культуры. Чем больше площадь различий между этими двумя пластами организационной культуры, тем менее комфортным является существование и деятельность студенческого и преподавательского состава в пределах учебного заведения, тем больше в нём деструктивных конфликтов и непродуктивного поведения.

Для того, чтобы успешно осуществить реформирование высшего образования в государстве с особым статусом, необходимы прежде всего изменения в организационной культуре высших учебных заведений. Однако пока теория организационной культуры системы высшего образования практически не разработана. Имеется только описание организационных культур в социальной сфере авторов, но специфичность нашего общества не позволяет применять эти описания для наших условий.

В литературе эта проблема освещается в основном с позиций анализа системы управления образовательными и другими системами. Это можно объяснить тем, что организационная культура в большей степени формирует именно управленческий состав, его деятельность можно легко увидеть и проанализировать, а глубинные культурные процессы достаточно сложно увидеть стороннему наблюдателю.

Перед исследователями организационной культуры высших учебных заведений открывается широкий спектр деятельности, начиная с исследования основных моделей организационных культур системы образования и заканчивая разработкой системы диагностики таких параметров, как инновационное мышление выпускников, оценка обществом результатов образовательной деятельности и тому подобное.

Таким образом, можно отметить, что повышение эффективности деятельности любого вуза основывается на изменении организационной культуры. Решение об осуществлении изменений в организационной культуре должны базироваться на общем понимании всеми работниками заведений высшего профессионального образования их необходимости и при активном участии студенческого и преподавательского коллектива в этих процессах.

Список использованных источников

1. Грошев И.В. Менеджмент организационной культуры / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2010. – 760 с.
2. Трубникова В.В. и др. Организационная культура как компонент инновационной политики вуза / В.В. Трубникова // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 5. – С.69.
3. Социально-гуманитарные проблемы современности: личность и общество. Книга 2: монография / Н.Г. Хайруллина, А.К. Москатова, А.Г. Недосекина и др. – Saint-Louis, MO, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2013.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

РУДЧЕНКО Т.И.,

канд. экон. наук, доц.,

доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Постановка проблемы. Цифровизация, роботизация, искусственный интеллект и все виды новых технологий стали оказывать большое влияние на экономику и общество. Технологическая революция «Industry 4.0» неразрывно связана с дискуссиями о будущем рынка труда и занятости населения, особенно в условиях существенных демографических изменений. Поскольку всё большее количество людей вовлекается в цифровую экономику, то необходимо выработать государственную политику занятости, позволяющую в полной мере использовать преимущества цифровой революции, сводя к минимуму негативные последствия в виде сокращения рабочих мест и профессий.

Анализ последних исследований и публикаций. Специфика цифровой экономики, её черты и последствия раскрываются в работах М. Пората, Д. Тапскотта, Н. Негропonte, Т. Месенбурга. Так, Д. Тапскотт определил цифровую экономику как основанную на доминирующем применении цифровых технологий. Влияние технологических преобразований на изменение занятости рассматривается в трудах К.Б. Фрея, М. Осборна, Ф. Агийона, П. Хоуитта. По поводу влияния цифровой революции на рынок труда мнения поляризуются. К.Б. Фрей и М. Осборн выражают опасения по поводу огромной потери рабочих мест и считают, что при нынешнем уровне технологического развития примерно 47% рабочих мест в течение предстоящих 10-20 лет будут заменены машинами[1]. Д. Аутор, наоборот, выдвигает предположение об увеличении занятости в связи с инновациями от «Industry 4.0» [2]. По оценкам эконометрического анализа Booz & Company, несмотря на мировой экономический кризис, благодаря оцифровке во всём мире создано 6 млн рабочих мест. Поэтому необходим глубокий и критический анализ, рассмотрение влияния цифровизации на рынок труда и занятость, обсуждение этих проблем политиками всех уровней, учёными и экспертами, гражданским обществом.

Цель исследования – рассмотреть влияние цифровизации экономики на рынок труда и формирование государственной политики занятости.

Основное содержание. Внедрение цифровых технологий по своему воздействию на все сферы жизнедеятельности общества сравнимо с созданием паровых двигателей, электричества и железных дорог, которые обусловили не только рывки в развитии, но и имели побочные социально-экономические эффекты. Термин «Industry 4.0» как синоним четвёртой промышленной революции, обозначающий внедрение киберфизических систем в производство, стал широко использоваться после запуска немецкого проекта в 2011 г.

Широкое использование технологий, автоматизации, роботизации,

компьютеризации и оцифровки влечёт противоречивые последствия для рабочих мест, навыков и профессий. Согласно отчёту Глобального института McKinsey, к 2020 году около половины всех оплачиваемых видов деятельности могут быть автоматизированы с использованием робототехники и технологий искусственного и машинного обучения [3]. В цифровой экономике повторяющиеся когнитивные задачи (от вождения автомобиля до анализа медицинского сканирования) будут требовать замены на новые умения и навыки (например, веб-инжиниринг или кибербезопасность). Новые технологии заменят рутинные задачи во всех отраслях производства, уменьшая количество рабочих мест и профессий, требующих низкой квалификации. Вместе с тем, уже создаются новые рабочие места, требующие креативности и социальных навыков. Можно утверждать, что часть рабочих мест действительно будет утеряна, например, в сборке и производстве, но значительная часть будет создана в области информационных технологий. При этом для новых технологий потребуются высококвалифицированная рабочая сила, особенно в выполнении сложных видов работ.

Цифровая революция рождает новый вид конкуренции: не только с другими работниками, но и с компьютерами и роботами. В больших компаниях дигитализация несёт наибольшие угрозы в отношении занятости не столько топ-менеджерам, сколько рядовым сотрудникам, выполняющим стандартные операции, поскольку роботы более эффективно справятся с этими задачами.

В связи с сокращением числа экономически активных жителей рынок труда также будет вынужден столкнуться с многочисленными проблемами. Непрерывная тенденция старения населения порождает большие проблемы в отношении людей старшего возраста, которым трудно приобретать новые навыки, адаптироваться к новым условиям труда и использованию инноваций. Процесс неизбежного повышения пенсионного возраста означает, что население должно будет активно участвовать на рынке труда в течение более длительного периода времени и потребует адаптации к новым условиям. Основные факторы, которые могут повлиять на безработицу среди людей старшего возраста: общая безработица, длительный период безработицы, социальные пособия по безработице, минимальная заработная плата, средний возраст выхода на пенсию для мужчин и для женщин, продолжительность трудовой жизни, производительность, инфляция, иммиграция и эмиграция.

Для молодых людей проблема безработицы также стоит довольно остро, хоть они и выросли в новой цифровой реальности, но немногие из них обладают цифровой грамотностью, техническими и практическими навыками, умением сочетать цифровые технологии с «мягкими навыками», а также не имеют опыта работы.

В условиях цифровой экономики к работникам предъявляются новые требования: возможность генерировать и обрабатывать сложную информацию; способность выполнять неавтоматизированные и креативные задачи; критическое и систематическое мышление; гибкость и адаптивность; умение работать с исключениями и неопределённостью; формирование не только профессиональных, но и личных качеств, социальных ориентиров и ценностей.

Выводы. Именно во времена великих технологических изменений

необходима взвешенная государственная политика в области занятости. Для смягчения негативных последствий влияния цифровизации на трудовую сферу следует предпринять меры:

1) идентифицировать новые виды занятости, формализовать статус работников новых видов труда;

2) способствовать географической мобильности, перемещению работников в новые области спроса (трудоустройство, специальные программы для рынка труда, субсидирование заработной платы, снижение затрат по переезду;

3) способствовать созданию кластеров промышленности с инновационными предприятиями, университетами, консалтинговыми и маркетинговыми предприятиями; 4) содействовать оцифровке на малых и средних предприятиях путём снижения затрат на приобретение технологий, обучение сотрудников;

5) предоставлять консультационные услуги для поддержки предприятий в процессе цифровой трансформации;

6) способствовать изменениям в системе образования для формирования человеческого капитала, соответствующего новым вызовам;

7) при сокращении рабочих мест в определённых областях или секторах подготовить программы переподготовки и программы смягчения последствий технологической безработицы.

Список использованных источников

1. Frey C.B. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne // Technological Forecasting and Social Change. – Vol. 114. – P. 254-280.

2. Autor D.H. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Work-place Automation / D.H. Autor // Journal of Economic Perspectives. – Vol. 29. – № 3. – P. 3-30.

3. Sorgner A. The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities? Foresight and STI Governance. – Vol. 11. – no 3. – pp. 37-48.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

САДЕКОВА А.М.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Учитывая многоплановость термина «собственность» как общественного явления, следует учитывать разные подходы к управлению государственным имуществом. При изучении этого вопроса следует отметить разнообразие подходов к исследованию самой категории «собственность». Само понятие в его правовом понимании определяется как совокупность материальных или

духовных ценностей, денежных средств и иного имущества, принадлежащих определённым лицам – собственникам, которые обладают юридическим правом на владение, использование, распоряжение объектом собственности.

Изучению вопросов управления государственной собственностью посвящены исследования таких авторов: Н.Д. Колесов, В.П. Шкредов, В.П. Илюшечкин, В.А. Останин, Е.В. Разумова, М.М. Соловьёв, В.И. Кошкин, С.И. Гайдаржи, Д.В. Маргасов, Н.А. Андреева, О.В. Лескова и др.

Собственность – понятие, которое описывает непосредственное отношение субъекта к вещи и экономические последствия прав владения, распоряжения и пользования в их совокупности или по отдельности. Как экономическая категория, собственность – это отношения между людьми по поводу её принадлежности, контроля над нею, её раздела или передела.

Ю.М. Осипов считает, что собственность – понятие, раскрывающее феномен присвоения, отчуждения чего-либо из внешнего мира в пользу кого-либо, обособления чего-либо в пользу кого-либо. [2, с.50].

Н.Д. Колесовым и Б.А. Райзбергом рассматривался функциональный подход, в рамках которого собственность определяется как неотъемлемый элемент социально-экономической системы, подчиняющийся требованию рациональности и максимизации прибыли. Институциональный подход делает акцент на организационных, технологических, структурных факторах, которые не менее важны в вопросе определения сущности собственности.

Таким образом, следует отметить, что собственность – одно из фундаментальных понятий.

Раскрытие потенциала и специфики данного социального института – государственной собственности во всём многообразии его проявлений и измерений – имеет не только теоретическое, но и прикладное значение для развития государства. Однако сама по себе государственная собственность не имеет никакого экономического смысла без формирования целесообразной и целенаправленной экономической политики по управлению ею.

Понятие «управление государственной собственностью» практически не сформулировано в законодательстве. Однако в Концепции управления собственностью города Москвы предусмотрено, что «управление собственностью – это комплекс административных, экономических и законотворческих действий органов власти, объединённых единой политикой и нацеленных на сбалансированное развитие жизнедеятельности городского сообщества» [5, с.134].

В экономической литературе управление государственной собственностью в виде процесса определяется, как деятельность субъектов управления по осуществлению государственно-властного управляющего (административного) воздействия на отношения, возникающие при реализации права государственной собственности.

В законодательстве необходимо учитывать различие между публично-правовым (административным) по своей природе процессом управления государственной собственностью со стороны государства как субъекта и осуществлении (реализацией) права государственной собственности государством, имеющим гражданско-правовую природу.

А.В. Венедиктов понимал под «управлением, возложенным на госорган в отношении предоставленного ему государством имущества, всю совокупность функций и соответственно обязанностей, прав, осуществляемых им в отношении этого имущества, и всю совокупность правовых действий, совершаемых госорганом по поводу этого имущества», а не только административно-правовые функции и административно-правовые акты управления. При этом, имея в виду непосредственно деятельность государственных предприятий, учёный утверждал, что вышестоящие органы совершают по отношению к имуществу лишь акты административно-правового характера [1, с.121].

Целесообразным является определение управления государственной собственностью, которое сформулировал В.И. Кошкин: «как систему экономических, административных, правовых действий органов государственной власти, непосредственно управляющих объектами собственности по поводу организации воспроизводства, использования и трансформации её объектов с помощью определённых принципов, форм и методов с целью реализации основополагающих социальных и экономических публичных интересов общества и государства» [4, с.65].

Таким образом, управление государственной собственностью является особой, целостной и самостоятельной системой государственного управления, в основе формирования которой находится структурно сложный, многофункциональный и в то же время единый по своей природе объект управления [5, с.134].

Необходимо отметить, что система управления государственной собственностью отражает следующие типы системных представлений: функциональное, макроскопическое, иерархическое и процессуальное [3, с.110].

С точки зрения системного подхода, система управления государственной собственностью представляет собой упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, согласованное функционирование которых направлено на достижение заданных целей, в частности, включает в себя следующие элементы системы управления государственной собственностью: механизм управления; функциональную подсистему (функции и органы управления собственностью); процессы управления собственностью; подсистему обеспечения.

Список использованных источников

1. Государственная политика и управление. Уровни, технологии, зарубежный опыт государственной политики и управления / под ред. Л.В. Сморгунова. – М.: РОССПЭН, 2007. – 412 с.
2. Осипов Ю.М. Собственность / Ю.М. Осипов // Философия хозяйства. – 2005. – № 6 – С. 49-55.
3. Кочеткова С.А. Управление государственной собственностью субъекта Российской Федерации: концептуальная модель: монография / под ред. С.А. Кочетковой. – Саранск, 2013. – 184 с.
4. Кошкин В.И. Государственная собственность в экономике России и других стран: вопросы истории и теории / В.И. Кошкин // Управление собственностью. – 2003. – № 2. – С. 64-66.
5. Мишустин М. Мировой опыт описания и учёта объектов недвижимости / М. Мишустин // Вопросы экономики. – 2006. – № 2. – С. 134-135.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

САМОХИН С.С.,

ведущий специалист Центра развития молодёжных инициатив

Ситуация в Донецкой Народной Республике и мире требует срочных мер, нацеленных на формирование стратегии социально-экономического, политического и культурного развития ДНР, подразумевает поочерёдную реализацию мер долгосрочного характера, направленных на последующее усовершенствование страны, повышение уровня жизни его жителей. Это требует развития базисных условий, которые предоставят возможность систематически подготавливать базу для каждого следующего этапа преобразований.

За довольно короткий исторический промежуток общество претерпело значительных перемен. Они коснулись не только политических и экономических нюансов в развитии страны, но и в значительной мере изменили законы развития общества. На сегодняшний день модифицируются модели интернациональных взаимоотношений, подходы к решению внутривнутриполитических вопросов и достижения экономического преуспевания. Изменяются взгляды на жизнь и мотивация поведения как отдельных людей, так и целых обществ.

Развитие демократического государства с нынешней современной социально направленной экономикой станет результативной только при активном участии молодого поколения. Творческий потенциал и социальный ресурс молодёжи является одной из основных баз модернизации общества.

В условиях новейших всемирных влияний назрела резкая потребность усиленного интереса к молодёжи со стороны государства, разработки системного, основательно отъюстированного, научно аргументированного и долговременного плана действий, итоги которого станут ощутимы в ближайшей перспективе.

Молодёжная политика Донецкая Народная Республики является системной деятельностью государства в отношениях с личностью, молодёжью, молодёжным движением, осуществляется в законодательной, исполнительной, судебной сферах и определяет цели социально-экономических, политических, организационных, правовых условий и гарантий для жизненного самоопределения, интеллектуального, нравственного, физического развития молодёжи, реализации её творческого потенциала как в собственных интересах, так и в интересах Республики. Она распространяется на граждан ДНР в возрасте от 14 до 35 лет независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий и исполняется посредством аппарата государственной исполнительной власти, учреждений, социальных институтов и объединений молодых граждан.

В соответствии с этим, молодёжная политика ДНР является одной из направлений деятельности государства, нацеленной на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодёжных организаций, движений и

инициатив, на формирование у молодых граждан патриотизма и почтения к истории и культуре собственного народа и соблюдения прав человека.

Сделать молодёжную политику результативной, соответственной прогрессивным условиям, таким, которые учитывают особенности современного государства, общества и молодёжи, заполнить её новейшим содержанием – первоочерёдная задача правительства.

Молодёжная политика Республики обязана осуществляться на всех уровнях государственной власти. Она должна базироваться на признании за молодёжью всей полноты социально-экономических, политических, личных прав и свобод, закреплённых Конституцией ДНР и другими нормативными правовыми актами, действующими на территории Республики и муниципальных образований.

Таким образом, если проанализировать пути повышения эффективности в молодёжной среде Донецкой Народной Республики, то можно прийти к заключению, что стратегии и ресурсы, которые имеют все шансы стать элементом реформирования государственного управления, должны содержать в себе разработку и содействия развитию методов формального, неформального и информального образования, создание образовательных организаций и учреждений для молодежи с целью приобретения ими необходимых навыков и компетенций, стимулирование мобильности и доступа к информации посредством формирования условий для заинтересованности молодёжи общественно-политическими процессами, активного привлечения к генерированию предложений и участия в процессах принятия решений. Такого рода аспект также будет способствовать повышению имиджа органов государственной власти в глазах молодого поколения.

ИМИДЖ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА

СТАСЮК Н.В.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры менеджмента непродуцированной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Высокий уровень конкуренции на рынке образовательных услуг и ситуация политической и экономической нестабильности, сложившиеся в Донецкой Народной Республике, предъявляют повышенные требования к формированию имиджа каждого учебного заведения, которое осуществляет свою деятельность на ее территории. Значительный отток квалифицированных кадров профессорско-преподавательского состава, создание вузов-дублеров на территории Украины, неблагоприятная демографическая ситуация и, главное, ситуация «непризнанности» Республики мировым сообществом, поставили под сомнение существование многих образовательных учреждений высшего профессионального образования.

В связи с этим актуализировалась проблема формирования положительного имиджа высших учебных заведений, что, наряду с эффективным управлением, может стать значимым фактором конкурентного преимущества. Репутация образовательного учреждения наряду с морально-

этической приобрела черты экономической категории. «Борьба за абитуриента» активизировалась, в том числе в области формирования положительного имиджа учебного заведения.

В настоящее время вузы предлагают практически одинаковый набор образовательных услуг. Это связано с существованием единых государственных стандартов по специальностям, и первичный выбор абитуриентом высшего учебного заведения базируется на репутации вуза и внешних параметрах имиджа. В условиях перенасыщенности рынка образовательных услуг возрастает роль конкуренции и положительного имиджа как фактора конкурентного преимущества.

Рассмотрим основные слагаемые внешнего имиджа высшего учебного заведения:

- история учебного заведения, его «вековые традиции»;
- особенности архитектуры и территориального местонахождения;
- оформление интерьеров внутреннего пространства;
- стабильность и перспективы развития;
- известность и профессионализм профессорско-преподавательского состава;
- востребованность выпускников на рынке труда;
- интеллектуальное лидерство, инновационность;
- участие в общественной и культурной жизни региона;
- информационная открытость учебного заведения.

К сожалению, далеко не каждый вуз, особенно провинциальный, может похвастаться вековой историей, не все расположены в зданиях, являющихся шедеврами архитектуры, нестабильность экономической и политической ситуации в ДНР также не благоприятствует процветанию высшего профессионального образования. Поскольку перечисленными элементами внешний имидж не исчерпывается, рассмотрим те элементы, которые даже в условиях нестабильности позволяют создавать и поддерживать положительный имидж высшего учебного заведения.

Поскольку образование – это услуга, удовлетворяющая потребности общества, а учебное заведение – субъект рыночных отношений, положительный имидж необходим не только для привлечения абитуриентов, но и для укрепления взаимовыгодных отношений с бизнесом, что способствует формированию новых рабочих мест для трудоустройства выпускников и повышает привлекательность вуза на рынке образовательных услуг.

Следует всемерно поддерживать интеллектуальное лидерство – элемент имиджа, связанный с известными учеными, работающими в вузе, их научными достижениями. Интеллектуальное лидерство подтверждается количеством научно-педагогических кадров высшей категории, индексами цитирования авторов, изданными в престижных издательствах учебниками и монографиями, количеством научных школ и т.д.

Участие в общественной и культурной жизни региона позволит придать публичный характер деятельности вуза, показать его лучшие стороны, получить признание общественности, сформировать позитивный имидж в представлении целевых групп. Это способствует стабильному набору

студентов, привлечению дополнительных финансовых средств, и, как следствие, возможности повышать качество учебного процесса и развивать инновационный потенциал.

Как известно, имидж должен в максимальной степени соответствовать реально существующему образу, причем, имидж высшего учебного заведения обладает гораздо большей стабильностью, чем имидж любой другой организации, так как формируется длительное время на основе непосредственного контакта преподавателя и студента, каждый из которых является «лицом» организации, по которому судят о ней в целом.

При практически идентичном качестве услуг конкурентная борьба между вузами ведется не столько между услугами, сколько между имиджами. Для повышения результативности конкурентной борьбы организуют отделы по связям с общественностью, которые, используя современные коммуникативные ресурсы, доводят до сведения общественности значимые события жизни вуза.

Таким образом, формирование положительного имиджа высшего учебного заведения является эффективным инструментом поддержания его конкурентоспособности, способствует привлечению абитуриентов, повышает привлекательность вуза на рынке образовательных услуг.

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

СТРЕЛЕЦКИЙ В.В.,

ст. преподаватель

*кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Системы государственного управления как управляющие и регулирующие элементы жизнедеятельности обществ видоизменялись одновременно с развитием и требованиями самих обществ. Такие изменения проходили как планомерно, так и имели насильственный характер. Современные системы государственного управления так же требуют своевременных корректировок для того, чтобы отвечать нынешним запросам обществ и быть подготовленными к альтернативным вариантам развития на будущее.

Рассматривая мировые тенденции реформирования систем государственного управления стоит сконцентрировать внимание на определенных группах стран которым свойственны схожие особенности и подходы к преобразованию систем государственного управления.

Новое государственное управление. Ряд англосаксонских стран таких как Соединённое Королевство Великобритании и Ирландии, Новая Зеландия, Австралия, Соединенные Штаты Америки и Канада с начала 80-х годов приступили к осуществлению широкомасштабных реформ, которые как формируют модель, так и аккумулируют опыт, который может быть применен в развивающихся странах. Новое государственное управление стремится снизить роль государства путем применения принципов управления частным сектором к государственным организациям. Распространение этой модели среди

развивающихся стран с энтузиазмом рассматривалось некоторыми как новая попытка организации управления развитием на основе стандартизированного западного подхода. Тем не менее подходы нового государственного управления и принципы децентрализации, отделения разработки политики от ее реализации и использования частных партнеров для оказания услуг по-прежнему лежат в основе нынешних представлений.

Реформы структурной перестройки. В середине 80-х годов усилия по реформированию государственного управления в развивающихся странах были сосредоточены на сокращении общих расходов правительств, главным образом путем приватизации государственных предприятий и сокращения затрат на заработные платы, с тем чтобы сократить государственные расходы до устойчивого уровня и высвободить ресурсы для других видов использования, более актуальных для экономик в целом. Однако большинство реформ государственного сектора, встретили значительное сопротивление (не в последнюю очередь потому, что во многих странах государственный сектор являлся основным источником формальной занятости), и их осуществление редко было успешным.

Переход от централизованного планирования к рыночной экономике и от однопартийных систем к многопартийным демократиям, распад СССР убедили правительства ранее социалистических стран преобразовать свои экономики, придерживаясь рыночных принципов, часто связанных с политическими реформами. В 90-е годы многие страны, особенно в Центральной и Восточной Европе, а также и страны Юго-Восточной Азии, начали этот переход, что предполагало переориентацию систем государственного управления.

Последние тенденции в области реформирования государственного управления были сформированы в конце двадцатого века и продолжают совершенствоваться и сейчас.

Так, несмотря на влиятельные неолиберальные аргументы 1980-х и 1990-х годов, которые пытались нивелировать государство как центр управления социально-экономическими отношениями в обществе восприняты небыли. Недавние опросы показывают, что граждане хотят, чтобы государственные институты были демократическими, эффективными в использовании государственных ресурсов, эффективными в предоставлении общественных благ, но также сильными и способными противостоять мощным глобальным силам. Люди хотят, чтобы государство и его государственная администрация выступали в качестве социально-экономического пропагандиста, способного обеспечить справедливое распределение возможностей, устойчивое управление ресурсами и равный доступ к возможностям (политическим, экономическим, социальным и культурным). Существующая государственная администрация, возможно, имеет гораздо более важное значение для экономического развития в историческом плане, чем свободные выборы или парламенты. В постконфликтных странах, в частности, недостаточно развитый частный сектор требует, чтобы государственная администрация играла важную роль в предоставлении услуг и создании столь необходимой экономической инфраструктуры. Но, что важнее всего, для демократии жизненно важна установившаяся беспартийная государственная гражданская служба, поскольку она позволяет обеспечить мирную и

упорядоченную политическую преемственность и, следовательно, подлинный плюрализм.

В последние годы управление государственным сектором и его реформирование все чаще рассматривается как нечто большее, чем просто модернизация государственных учреждений и сокращение расходов на государственную гражданскую службу. Она также направлена на укрепление динамичных партнерских отношений с гражданским обществом и частным сектором в целях повышения качества предоставляемых услуг, повышения социальной ответственности и обеспечения широкого участия граждан в процессе принятия решений и обратной связи по вопросам эффективности государственной службы.

Именно придерживаясь таких взглядов и подходов при реформировании системы государственного управления можно ожидать построения эффективного государства с одновременным развитием гражданского общества.

ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

ТРОИЦКАЯ Р.А.,

*аспирант кафедры управления производством им. Ю.В. Бондаренко
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

По мнению российского философа Г.М. Каца, социальный процесс составляет специфическое содержание социальной деятельности. Т.е. под социальным процессом следует понимать последовательность социальных событий, которые необходимо непрерывно изучать.

Социальные процессы протекают на всех уровнях функционирования любой социально-экономической системы. Вследствие этого объектом изучения может быть и отдельный индивид, и общество.

Существует огромное множество социальных процессов. Мы можем воздействовать на них, в результате чего направление их движения и интенсивность меняется. Для более эффективного управления социальными процессами необходимо четко представлять их структуру и понимать степень взаимодействия элементов, входящих в состав процессов.

Социальные проблемы могут иметь как позитивные, так и негативные последствия для субъектов экономической деятельности, приводящие к изменениям, требующим активного регулирования.

Причинами возникновения негативных социальных процессов могут стать противоречия между различными социальными группами, имеющими особые корпоративные интересы, отличающиеся от интересов других групп населения. Эта ситуация является вполне естественной и способствует определению наиболее эффективных направлений социально-экономического развития государства.

При этом не всегда участники социальных процессов могут противодействовать их негативным последствиям. Причиной этого являются трудности контролирования негативных изменений, обусловленные неподготовленностью или неспособностью к пониманию механизмов этих изменений.

Роль экономического и политического аспектов социальных процессов возрастает по мере того как повышается приоритетность обеспечения экономической и политической устойчивости государства, что требует создания благоприятных условий для разрешения возникающих социальных проблем. Развитие экономики и политологии позволили найти конкретную методологическую основу для исследования, контроля и управления соответствующих процессов.

Итог процесса социального развития – это качественное изменение объекта развития. Это значит, что в процессе развития расширяется круг его функциональных возможностей и увеличивается способность к наиболее гибкому реагированию на изменения среды.

Социально значимые события могут быть изолированными, единичными и обособленными, т. е. не приводить к последствиям, а могут стать началом социального процесса. Под воздействием некоторых условий они образуют ряд и выступают в роли составных элементов определенного социального процесса.

В условиях трансформаций в социально-экономических системах следует более тщательно исследовать закономерности протекания социальных процессов, что даст возможность их регулирования, корректировки и использования в нужном направлении.

С углублением исследований социального развития расширяются возможности регулирования социально-экономических отношений, что позволит в том числе управлять пространственно-временными границами экономической деятельности.

Социальные процессы классифицируются по множеству различных критериев. Именно большое разнообразие видов социальных процессов вызвало необходимость их группирования по ряду основных признаков.

Типология социальных процессов наглядно представлена в табл. 1.

Таблица 1

Типология социальных процессов

№ пор.	Классификационный признак	Вид социальных процессов
1	2	3
1	Причины движущей силы	Эндогенные Экзогенные
2	Временной диапазон	Краткосрочные Долгосрочные Постоянные
3	Масштаб (уровень) изменений	Глобальный уровень Уровень больших социальных групп Уровень институтов и организаций Уровень межличностных отношений
4	Содержание или результат изменений	Простые количественные изменения системы Процессы репродуцирования Процессы развития

Продолжение табл. 1

1	2	3
		Процессы трансмутации Морфогенез
5	Направленность изменений	Регрессивные Прогрессивные Направленные Хаотические Циклические Процессы стагнации
6	Характеристика отношений между участниками	Сотрудничество Приспособление Соперничество (конфликты)
7	Отношение к структуре системы	Процесс организации Процесс дезорганизации Процесс реорганизации
8	Положение участников в социальном пространстве	Процесс мобильности Миграционный процесс

Таким образом, наука сталкивается с явлением нового порядка – комплексом многообразных социальных процессов, имеющих общую экономическую основу. Речь идет о глобальных проблемах: экологической, сырьевой, продовольственной, демографической и др. Этот комплекс проблем требует тщательного изучения и безотлагательного решения.

МЕТОДОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МЕЛИОРАТИВНОГО СЕКТОРА АПК РФ

УГРЮМОВА А.А.,

*д-р экон. наук, проф., гл. науч. сотр. ФГБНУ ВНИИ «Радуга»,
г. Москва, Российская Федерация*

ПАУТОВА Л.Е.,

*канд. психол. наук, ст. науч. сотр. ФГБНУ ВНИИ «Радуга»,
г. Москва, Российская Федерация*

ТЮРИНА Л.М.,

*канд. экон. наук, науч. сотр. ФГБНУ ВНИИ «Радуга»,
г. Москва, Российская Федерация*

Роль руководителя в системе мелиорации АПК, с приходом и становлением шестого уклада экономического развития, повышается в силу того, что основными производственными факторами становятся профильные компетенции и отраслевые знания специалистов, нацеленные на применение новейших технологий мелиорации и гидромелиоративных систем.

Методология эффективности в системе мелиоративного сектора АПК определяется факторами социально-экономического роста на уровне организации, региона и отрасли, в целом, что требует от руководителей всех

уровней выработки навыков быстрого (иногда мгновенного) реагирования на изменение хозяйственной ситуации.

В настоящее время происходит реализация двухстороннего процесса акмеразвития в конкурентной среде:

- профессиональная самореализация специалиста;
- формирование устойчивости и конкурентных преимуществ организации [1].

К руководителям разных отраслей деятельности предъявляются универсальные и специальные (отраслевые) требования. Отличительными признаками-компетенциями (функциональными требованиями) к руководителю организаций мелиоративного сектора, обеспечивающие эффективность его управления – это отраслевая направленность деятельности; способность управления персоналом разной квалификации, ментальности и компетентности; знание экологического и аграрного права, регламентов безопасности производства и др.

Общие концептуальные особенности эффективного управления и выполнения целевых показателей в мелиоративном секторе схематично мы представили на (рис. 1).



Рис. 1. Концептуальные основы эффективного управления в организациях мелиоративного сектора АПК России

В качестве вывода по методологии решения вопросов эффективности управления в мелиоративном секторе АПК представим общую схему научно-практических подходов на (рис. 2).

Применение выделенных подходов определяет комплексный характер профессионального взаимодействия руководителя организации мелиоративного сектора, поскольку позволяет: по-новому взглянуть на реальную окупаемость бюджетных затрат для поддержания и развития мелиоративного сектора АПК РФ; выявлять и определять показатели-факторы развития сельских территорий: социально-экономические, экологические, продовольственной обеспеченности и безопасности; определять и учитывать общий синергический эффект функционирования мелиоративной отрасли в системе сельского производства, задавая направления ее социально-экономического роста.



Рис. 2. Методология эффективного управления и развития мелиоративного сектора АПК России

Реализация выделенных методологических подходов обеспечивает эффективность выполнения государственной программы по заданным целевым показателям ФЦП «Развитие мелиорации земель».

Список использованных источников

1. Olgarenko G.V., Ugryumova A.A., Pautova L.E., Ezhikova T.S. Modern Problems in the implementation of supplementary education training for specialists in the Russian's Federation's reclamation department // Espacios. 2019. T. 40. № 8. С. 14.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ХАСАНОВА Е.В.,

канд. экон. наук, доцент

*директор Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Законом Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» (принят Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики» № I-117П-НС от 03 апреля 2015 года) предусмотрено, что к государственным гражданским служащим относятся лица, осуществляющие служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы. Формирование состава кадров государственной службы обеспечивается, в том числе, и развитием профессиональных качеств государственных гражданских служащих. Развитие профессиональных качеств напрямую связано с профессиональным развитием.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих заключается в их непрерывном профессиональном развитии. Система непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих позволяет получать необходимые знания, умения посредством использования разнообразных форм, методов, технологий обучения. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих может проводиться посредством повышения квалификации, профессиональной переподготовки, участия в семинарах, мастер-классах, иных мероприятиях, направленных на обмен актуальной информацией.

Практико-ориентированный подход в профессиональном развитии государственных гражданских служащих является приоритетным. Привлечение в процесс обучения государственных гражданских служащих лиц, имеющих не только теоретические знания, ораторские способности, но и практический положительный опыт в определённой сфере государственного управления, позволит передать обучающимся все те знания, умения и навыки, которые применяются на практике в конкретном государстве, на определённой территории, в конкретном направлении.

Использование новых образовательных технологий в профессиональном развитии государственных гражданских служащих, таких, как наставничество, позволит более опытным государственным гражданским служащим передать свои знания, умения, навыки менее опытным.

Использование технологий дистанционного обучения позволит государственным гражданским служащим профессионально развиваться и обмениваться опытом без отрыва от производства, самостоятельно планируя своё время. Дистанционное обучение позволит также взаимодействовать с преподавателями, практиками, наставниками из других регионов, государств, что позволит увеличить международный обмен знаниями.

Приоритетным профессиональным развитием государственного гражданского служащего также является разработка личного плана обучения для каждого отдельного служащего. Учёт индивидуальных качеств, имеющегося образования каждого отдельного государственного служащего позволит спланировать периодичность обучения, повышения квалификации, переподготовки служащих. Личный план профессионального развития государственного гражданского служащего может формироваться с учётом заинтересованности самого служащего, оценки его профессиональных качеств, личностных характеристик, результатов различных тестирований. При этом целесообразным является формирование системы оценивания профессиональных качеств государственного гражданского служащего.

Целесообразным является использование международного опыта по созданию и внедрению системы оценивания профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и HR-технологий, которые используются на предприятиях (в компаниях, бизнес-структурах).

Базой для разработки методического инструментария по внедрению системы оценивания профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики может служить «Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих», разработанный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. В соответствии с указанной Методикой система комплексной оценки включает следующие оценки:

- соответствие уровня и направления профессиональной подготовки государственного гражданского служащего квалификационным требованиям к должности государственной гражданской службы;
- профессиональные качества государственного гражданского служащего;
- соответствие эффективности и результативности деятельности государственного гражданского служащего.

Оценивание целесообразно проводить посредством комплексной оценки с учётом особенностей развития каждого отдельного государственного гражданского служащего. Применение поправочных коэффициентов на возраст, стаж работы на должности позволит учесть особенности каждого отдельного государственного гражданского служащего.

Внедрение системы комплексного оценивания профессионального развития государственного гражданского служащего в Донецкой Народной Республике напрямую зависит от разработки квалификационных требований к государственным гражданским служащим с учётом особенностей развития Донецкой Народной Республики.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ХАСАНОВА Е.В.,

канд. экон. наук,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;*

ХВАЛЬКО А.О.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

С целью реализации республиканской политики в сфере управления объектами государственной собственности Указом Главы Донецкой Народной Республики от 02.04.2015 г. № 133 «О Фонде государственного имущества» был создан Фонд государственного имущества Донецкой Народной Республики (далее – Фонд) [1].

Фонд осуществляет свою деятельность в соответствии с полномочиями, закреплёнными Положением «О Фонде государственного имущества Донецкой Народной Республики», утверждённым Распоряжением Главы Донецкой Народной Республики от 09.12.2016 № 208 (далее – Положение) [2].

В соответствии с Положением Фонд является республиканским органом исполнительной власти со специальными полномочиями, реализующим республиканскую политику, а также координирующим деятельность органов государственной власти в сфере управления объектами государственной собственности [2].

В своей деятельности Фонд руководствуется рядом нормативных правовых актов, основными из которых является Конституция Донецкой Народной Республики, законы Донецкой Народной Республики, акты Главы Донецкой Народной Республики и Совета Министров Донецкой Народной Республики, иными нормативно-правовыми актами, Положением о Фонде.

На момент создания Фонда государственного имущества Донецкой Народной Республики на 06.04.2015 г. все базы данных об объектах государственной собственности полностью отсутствовали. В целях выполнения положений Постановления Совета Министров Донецкой Народной Республики № 18-5 от 21.07.2014 г. «О переходе в государственную собственность Донецкой Народной Республики собственности государства Украина» Главой Донецкой Народной Республики перед Фондом был поставлен ряд задач, по реализации государственной политики в сфере управления государственной собственностью.

Значение государственной собственности для экономики Донецкой Народной Республики, а также пристальное внимание, уделяемое вопросам управления данным видом собственности на государственном уровне, обусловили актуальность исследования проблемы совершенствования системы управления государственной собственностью, в первую очередь в сфере нормативно-правового регулирования управления государственной собственностью.

Учитывая, что Донецкая Народная Республика является молодым государством, которое находится в стадии формирования, существует необходимость в разработке, прежде всего, базовых законодательных актов, регулирующих правоотношения в сфере управления государственной собственностью.

В условиях построения нового государства – Донецкой Народной Республики – возникает необходимость в принятии Правительством Донецкой Народной Республики актов законодательства Донецкой Народной Республики, обладающих высшей юридической силой в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики и направленных на урегулирование правоотношений в сфере управления и распоряжения государственной собственностью Донецкой Народной Республики, а именно:

1) Закон ДНР «Об управлении и распоряжении государственной собственностью Донецкой Народной Республики»;

2) Закон ДНР «Об аренде государственного и иного имущества, которое входит в сферу управления Фонда государственного имущества Донецкой Народной Республики»;

3) Закон ДНР «О передаче объектов права государственной и муниципальной собственности».

Принятие вышеуказанных актов законодательства Донецкой Народной Республики позволит разработать ряд подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы списания объектов государственного имущества, передачи объектов муниципальной собственности в государственную и из государственной в муниципальную собственность, отдельные вопросы, связанные с проведением инвентаризации объектов государственной собственности.

Кроме того, с целью урегулирования на законодательном уровне правоотношений, связанных, в том числе, с порядком создания и организации деятельности хозяйственных, акционерных обществ, рынка ценных бумаг, установления порядка функционирования депозитарной системы на территории Донецкой Народной Республики, целесообразным является разработка следующих законодательных актов: Закон ДНР «О хозяйственных обществах», Закон ДНР «Об акционерных обществах», Закон ДНР «О ценных бумагах и биржевой деятельности», Закон ДНР «О депозитарной системе», Закон ДНР «Об органе регистрации выпуска ценных бумаг», Закон ДНР «О биржевой деятельности», Закон ДНР «Депозитарные стандарты и положения учёта и работы с ценными бумагами», Закон ДНР «О приватизации».

Эффективное управление государственной собственностью во многом определяется состоянием нормативной правовой базы, которая составляет основу механизма управления.

Имеющие место недостатки существующей законодательной базы связаны и с отставанием нормативной правовой базы от хозяйственной практики, и с изменением задач, вытекающих из долгосрочных целей и приоритетов социально-экономического развития Республики.

В условиях построения законодательной базы в трансформирующемся государстве объективно требуется поиск новых подходов, методов и инструментов управления государственной собственностью. Важно, чтобы их внедрение не отставало от современных экономических реалий, а работало на опережение.

Список использованных источников

1. О ФГИ ДНР: Указ Главы Донецкой Народной Республики от 02.04.2015 г. № 133 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazu>
2. О Фонде государственного имущества Донецкой Народной Республики: Положение, утверждённое Главой Донецкой Народной Республики от 09.12.2016 № 208 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru>

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ХАСАНОВА Е.В.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования ГОУ
ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ЛУКЬЯНОВА А.А.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Демократизация, становление правового государства и гражданского общества в Донецкой Народной Республике включают в себя такое социально значимое понятие как местное самоуправление.

Представляя собой сферу объединения интересов граждан и общественных организаций, местное самоуправление имеет значительные потенциальные возможности для установления гармонизации взаимоотношений между ними и укрепления социальных связей.

Развитие института местного самоуправления даёт возможность населению активно участвовать в деятельности по управлению обществом и участию граждан в социально-политической жизни.

Самоуправление – это способ социального управления общими делами определенной группы людей, который основывается на их совместной деятельности по принятию решений и их осуществлению. Самоуправление включает в себя такие понятия:

- наличие социального управления;
- саморегуляция;
- самоорганизация;
- осуществление власти непосредственно объединенными субъектами или через основанные ими органы;
- общая деятельность по реализации принятых решений.

В Донецкой Народной Республике местное самоуправление признается и гарантируется на конституционном уровне. Проанализировав конституционные нормы, можно сделать вывод, что местное самоуправление необходимо рассматривать как:

- один из основополагающих принципов конституционного строя;
- одну из форм народовластия;

- форму привлечения граждан к участию в решении вопросов местного значения;
- один из видов общественного управления.

Определение местного самоуправления на юридическом уровне описывается в различных нормативных правовых актах и документах. Но следует отметить, что в Конституции Донецкой Народной Республики нет определения понятия «местное самоуправление». Согласно Конституции Донецкой Народной Республики местное самоуправление признается и гарантируется. В пределах своей деятельности местное самоуправление самостоятельно. Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти. Таким образом, создается вид допустимости чрезмерно широкой интерпретации данного понятия.

Понятие местного самоуправления закреплено в Законе Донецкой Народной Республики «О местных выборах Донецкой Народной Республики». В соответствии с данным Законом местное самоуправление в Республике – это гарантированное государством право и реальная способность жителей городов и сёл самостоятельно принимать решения и решать вопросы в пределах Конституции и законов Донецкой Народной Республики.

Европейская хартия местного самоуправления играет одну из главных ролей в раскрытии понятия местного самоуправления. В соответствии со ст.3 Европейской хартии, под местным самоуправлением понимается 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.

В настоящее время Донецкая Народная Республика пытается построить систему управления, которая будет включать в себя государственное управление и местное самоуправление. Поэтому в первую очередь необходимо передать народу управление государством через органы местного самоуправления. Без местного самоуправления добиться этого не удастся, потому что местные проблемы должны решаться на местном уровне. Это касается уплаты налогов, распределения всевозможных ресурсов, кадровых вопросов и т.д.

По вопросу местного самоуправления руководством Республики было принято решение 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 создавать управленческий кадровый резерв.

Основными этапами становления местного самоуправления в Донецкой Народной Республике должны быть:

- принятие законодательных актов, которые укрепляли бы основы местного самоуправления;
- разработка новых и усовершенствование старых механизмов реализации основных полномочий местного самоуправления населением;
- установление ответственности должностных лиц местных государственных администраций за вмешательство в деятельность органов и должностных лиц местного самоуправления.

КОНТРОЛЬ И НАДЗОР В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ШАРНОПОЛЬСКАЯ О.Н.,

канд. экон. наук, доц.,

зав. кафедрой менеджмента и хозяйственного права

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

ГНЕДЕНКО М.В.,

магистрант магистратуры государственного управления

Института последипломного образования

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Государственный контроль (надзор) в сфере образования – составная часть управления системой образования, которая позволяет оценивать эффективность проводимой государственной политики и отслеживать исполнение действующих нормативных правовых актов и проводить оценку эффективности отдельных решений. Эффективное функционирование контроля и надзора как элемента управления, направленное на регулирование отношений во всех сферах жизни государства и общества в целом, приобретает всё большее значение в условиях современного развития Республики. Преобразованиям содействует реализация контроля и надзора, которые придают необходимую динамику в развитии государства, а также являются главным фактором становления правового государства и развития гражданского общества. Основой соответствующих преобразований служат элементы построения государственной системы контроля и надзора в сфере образования.

Целью государственной политики в сфере образования является создание условий для реализации гражданами своих прав на образование, которые гарантируются статьей 36 Конституции Донецкой Народной Республики [1, с. 10]. Меры государственной поддержки образования нужно сочетать с усилением роли государства в обеспечении соответствия образовательной деятельности запросам личности и общества. Неотъемлемым фактором образования высокого уровня должно быть качество образования, соответствие образования нормам и требованиям государственным образовательным стандартам, а также законодательству Донецкой Народной Республики в сфере образования. Качество знаний определяется их фундаментальностью, глубиной и востребованностью в работе после окончания обучения. Государство играет ключевую роль в предоставлении образования, оценки качества предоставленного образования через реализацию функции государственного контроля и надзора, как критерия соответствия нормам и требованиям законодательства.

В Республике полномочия по осуществлению государственного контроля и надзора в сфере образования и науки переданы Республиканской службе по контролю и надзору в сфере образования и науки [2]. Под государственным контролем качества образования, согласно части 2 статьи 89 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», понимается деятельность по оценке

соответствия образовательной деятельности и подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, требованиям государственным образовательным стандартам посредством организации и проведения проверок качества образования и принятия предусмотренных законодательством Донецкой Народной Республики мер по пресечению и устранению выявленных нарушений требований государственных образовательных стандартов [3, с.133]. Государственные образовательные стандарты являются главным средством государственного регулирования качества образования, рычагом управления всей системы образования. Ведущей идеей образования выступает положение о том, что качество образовательных систем и качество общественного интеллекта становится обязательной нормой. Государственный образовательный стандарт является основой для разработки системы оценки качества образования в рамках государственного контроля.

Государственный контроль позволяет объективно оценивать состояние и предлагает пути совершенствования развития образования через оптимизацию механизма повышения результативности и качества образовательных услуг. В рамках осуществления своих полномочий Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования и науки проводятся проверки по контролю качества образования в образовательных организациях, к проведению которых могут привлекаться эксперты и экспертные организации, аккредитованные для осуществления государственного контроля (надзора). Однако, на данный момент в правовом аспекте не урегулирована процедура привлечения органом по контролю и надзору аккредитованных экспертов для осуществления государственного контроля (надзора).

Таким образом, приведение нормативного правового обеспечения мероприятий государственного контроля и надзора в соответствие с действующим законодательством в сфере образования создаст условия для формирования эффективной системы оценки качества образования в рамках государственного контроля.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики: Конституция Донецкой Народной Республики от 15.05.2014 г. (с измен. и доп.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>
2. О создании Республиканской службы по контролю и надзору в сфере образования и науки: Указ Главы Донецкой Народной Республики от 24.08.2015 г. № 324 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0001-324-20150824/>
3. Об образовании: Закон Донецкой Народной Республики от 19.06.2015 г. (с измен. и доп.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ФУНКЦИЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ШАРНОПОЛЬСКАЯ О.Н.,

канд. экон. наук, доц.,

зав. кафедрой менеджмента и хозяйственного права

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

КРЫГИНА Л.Л.,

магистрант магистратуры государственного управления Института

последипломного образования

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Все государства, в зависимости от специфики их устройства, имеют свои системы государственного контроля. Важность эффективной системы контроля в жизни общества и государства отрицать невозможно, так как недостаточность контроля может привести к игнорированию интересов государства, к снижению авторитета государственной власти, а чрезмерный контроль со стороны органов государственной власти – к нарушениям прав человека и гражданина, вмешательству в процессы функционирования институтов гражданского общества. Сегодня государственный контроль является той неотъемлемой составляющей государственной власти, без которой невозможно реализовать функцию государственного управления.

Государственный контроль в условиях социально-экономических преобразований являет собой проверку соблюдения законов, нормативных правовых актов, исполнения принятых решений, установления отклонений от целей и задач государственного управления и корректировку деятельности объекта контроля [3, с.36].

Теоретическая основа изучения государственного контроля и деятельности контрольно-надзорных органов исполнительной власти отражена в исследованиях таких авторов как Р.В. Шагиева, А.М. Тарасов, К.В. Марков, А.С. Кузнецов, В.П. Беляев, М.С. Нетесова. Вопросы контроля в сфере образования отражены в трудах Е.А. Борисовой, Т.С. Демченко, М.В. Кибаккина, Н.В. Малышевой и других авторов.

Современные механизмы государственного контроля в сфере образования являются составной частью управления системой образования, что позволяет оценивать эффективность проводимой государственной политики, отслеживать результат действующих нормативных правовых актов, отдельных решений. Создание государственной системы контроля в сфере образования обусловлено необходимостью совершенствования как организационно-правовых форм осуществления государственного контроля качества знаний, так и законодательной базы реализации контрольных функций [4, с.11].

Государственный контроль (надзор) в сфере образования осуществляется на республиканском уровне Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования и науки, на местном уровне – отделами образования местных администраций Республики [1, с.89].

В условиях современных преобразований эффективная реализация контрольно-надзорной функции должна сочетаться с усилением роли государства в обеспечении соответствия образовательной деятельности запросам личности и общества. Усовершенствование контрольно-надзорной деятельности в сфере образования имеет статус приоритетной программы и нуждается в стратегическом развитии.

В целях повышения результативности и эффективности реализации государственными органами исполнительной власти функций по контролю и надзору необходимо продолжить работу по дальнейшему совершенствованию нормативно-правового регулирования контрольно-надзорных функций в системе образования, а также упорядочить полномочия контролирующих органов исполнительной власти при осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования и науки.

Учитывая специфику государственного контроля в сфере образования, в целях оптимального использования трудовых и материальных ресурсов, задействованных при осуществлении государственного контроля, целесообразным является внедрение риск-ориентированного подхода. Его применение предполагает снижение количества государственных проверок образовательных организаций, где риск нарушений меньше, и сосредоточенность на зонах повышенного риска, что позволяет вовремя принять превентивные меры, избежать негативных последствий.

Таким образом, современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований ДНР требуют повышения результативности и эффективности реализации государственными органами исполнительной власти функций по контролю и надзору в системе образования. Совершенствование правового регулирования контрольно-надзорной деятельности, внедрение риск-ориентированного подхода в вопросе реализации контрольно-надзорной функции позволит существенно повысить качество проводимых контрольно-надзорных мероприятий и, как следствие, повысить качество образования, предоставить комфортные и благоприятные условия для образовательной и научной деятельности в республике.

Список использованных источников

1. Об образовании: Закон Донецкой Народной Республики от 19.06.2015 г. № 55-ІНС (с измен. и доп.) [электронный ресурс]. – режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>
2. Марков, К.В. Государственный контроль: Учеб. пособие / Под ред. К.В. Маркова. – М.: Известия, 2004. – 230 с.
3. Шагиева, Р.В. Государственный контроль и надзор: теоретические аспекты соотношения понятий (на примере финансового контроля) // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. – 2012. – № 1. – С. 34–46.
4. Борисова Е.В. Компетентностный аспект в оценке качества образования. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 1-2. С. 72-75.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ГОРОДОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ)

ШЕВЧЕНКО Д.С.

Глава администрации города Ясиноватая

Малый город из-за скромных размеров является достаточно комфортной средой обитания людей. В нём всё близко, всё расположено в пределах пешеходной доступности. Малый город не отделён от окружающей его природы. Здесь спокойный ритм жизни, отсутствуют спешка и суэта, есть возможность непосредственно и каждодневно ощущать природу, чувствовать себя её частью. Малый город не подавляет ни природу, ни человека громадными сооружениями, как это происходит в городах-гигантах, а органически вписывается в окружающий ландшафт.

Место малых городов в экономическом развитии страны состоит в том, что они играют важную роль в формировании пропорций территориального разделения труда, выступают опорными центрами систем хозяйствования и расселения. Формирование современной стратегии регионального развития невозможно без выделения специфического круга задач будущего малых городов Донецкой Народной Республики, что требует не только их четкой идентификации как экономического и поселенческого феномена, но и глубокого анализа той роли, которую малые города играют в хозяйственном и социальном развитии конкретных регионов и страны в целом.

Город Ясиноватая расположен в 21 км в северном направлении от областного центра - г. Донецк, в истоках рек Кальмиус и Кривой Торец. Город был основан в 1872 году в связи с интенсивным освоением и развитием Донецкого угольного бассейна. В 1976 году Ясиноватая приобрела статус города областного значения. Территория города составляет 19,2 кв.км с численностью населения 24 тыс.человек.

Промышленный потенциал города представляют:

- ООО «НПО «Ясиноватский машиностроительный завод»;
- ЧП «Ясиноватский завод железобетонных изделий»;
- ООО «Триада плюс»;
- КО «ПО Ясиноватский комбинат хлебопродуктов»;
- ЧП «Ясиноватский хлебозавод»;
- ГП «Донецкая Железная дорога»;
- ООО «ПК «МЛИН».

Актуальные проблемные вопросы:

- восстановление разрушенного и поврежденного жилого фонда города, развитие инфраструктуры;
- формирование рынка сбыта, обеспечение производства сырьем и материалами;
- поврежденная железнодорожная инфраструктура;
- необходимость разминирования пахотной земли, подъездных путей (около 600 га);
- преодоление демографического кризиса.

Важной составляющей для развития экономики города Ясиноватая является привлечение инвестиций в сектора реальной экономики. Для привлечения инвестиций в основные отрасли промышленности ведутся переговоры с потенциальными партнерами.

Разрабатываются бизнес-проекты реального сектора экономики, формируется база инвестиционных предложений, ведется проработка приоритетных проектов реального сектора экономики.

В 2019г. Администрацией города Ясиноватая было проведено 2 совещания с руководителями предприятий на которых обсуждались вопросы, связанные с ведением внешнеэкономической деятельности. Были проведены презентации инвестиционного потенциала города.

За последние годы в ДНР накоплен определенный опыт реализации различных проектов на основе государственно-частного партнерства. Посредством государственно-частного партнерства реализуются такие важнейшие направления развития страны как: формирование особых экономических зон; реконструкция существующей инфраструктуры в соответствии с требованиями мировых стандартов; подготовка профессиональных кадров для работы и др. Актуальность реализации механизмов ГЧП в рамках преодоления кризисных социально-экономических ситуаций в малых городах определяется, с одной стороны, частной собственностью на основные факторы производства, а с другой, - государственной собственностью на используемые объекты инфраструктуры, ресурсы, определяющие привлекательность территорий.

Механизм государственно-частного партнерства позволит преодолеть ограниченные возможности государства и муниципальных органов по финансированию социальных и инфраструктурных проектов, перенести часть рисков на частный сектор (бизнес), а также использовать управленческие навыки и опыт частного сектора для повышения качества предоставляемых социальных услуг и увеличения эффективности управления объектами общественной инфраструктуры малых городов.

В заключение необходимо отметить, что проведение результативной политики регионального развития, в частности, в отношении малых городов Донецкой Народной Республики, невозможно, если в ней не будут задействованы все уровни власти. Органы местного самоуправления малых городов с целью существенного улучшения их социально-экономического положения должны разработать долгосрочные и среднесрочные документы развития малых городов, учитывающие их собственные финансовые ресурсы, а также ресурсы хозяйствующих субъектов, находящихся в малом городе, и конечно, потенциально привлекаемые ресурсы. Без наличия четко определенных приоритетов и целей муниципальной политики экономического развития территорий, без соответствующих программных документов и пр. невозможно добиться положительных результатов по возрождению к жизни малых городов Донецкой Народной Республики.

ПРОФСОЮЗЫ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СТРОИТЕЛЬСТВА НОВОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р экон. наук, доц.,

доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Эффективная государственность – это состоявшийся баланс интересов между общественными институтами и системой органов государственного управления, обеспечивающий жизнедеятельность граждан.

Взаимодействие институтов общества и государства предопределяет поиск такого управленческого решения, которое бы обеспечило реализацию защиты прав и свобод человека от вторжения в них как самой власти, так и вмешательства иных лиц. В то же время, перед обществом, в лице его институтов, стоит задача без чрезмерного вмешательства в управленческие процессы найти соответствующие формы и методы воздействия на органы власти, принимающие недостаточно правильные управленческие решения, реализация которых может привести к социально-экономическим конфликтам.

Как ни странно, но как показывает практика, что самые ответственные решения, принятые менеджерами-профессионалами с самыми лучшими намерениями, очень часто вызывают в обществе раздражённость и непонимание. По мнению учёных и практиков, от эффективного и ответственного взаимодействия руководителей, ведущих специалистов и просто рядовых исполнителей органов власти, зависит качество управленческих решений. Так, проведенный анализ научной литературы [1-5] свидетельствует о том, что на наш взгляд, источником принятия неудачных управленческих решений является человеческий фактор, опирающийся на неверные представления об объекте управления и не обладающий соответствующими механизмами, обеспечивающими прогнозируемую реакцию на управляющее воздействие. Иными словами органы власти, как субъект управления, должны постоянно отслеживать реакцию объекта (человеческое общество) на принимаемые управленческие решения.

Мировая практика поиска путей совершенствования государственности показала, что построение государства, в котором человек с его интересами и потребностями находится в центре внимания, требует толерантного взаимодействия власти и общества. Характер такого взаимодействия может быть обеспечен при наличии политики эффективных взаимоотношений между государством и общественными структурами.

Изучая нынешнюю практику взаимоотношений между властью и обществом, следует отметить, что на государственном уровне возникает необходимость поиска эффективной системы, дающей представление о характере реакции общества на принятые государственные управленческие решения. Осуществляя обратную связь, эта система позволяет своевременно

вносить коррективы в социально-политические и экономические представления об объекте управления, и, соответственно, в управленческие решения.

Интересным опытом такого подхода является российская практика взаимодействия государства и общества в форме организации и деятельности общенародного фронта (ОНФ), который как раз и исполняет роль системы общественного контроля качества принятых решений органами государственного управления.

При сложившейся модели осуществления государственной власти в Донецкой Народной Республике процесс формирования системы общественного контроля деятельности органов управления и субъектов хозяйствования находится в стадии формирования и поиска более эффективных подходов её организации.

Так, с целью обеспечения прямого и постоянного диалога между гражданами и государством была предложена концепция формирования целостной системы общественного контроля результатов управленческой деятельности органов государственной и муниципальной власти в ДНР. Согласно этой концепции, выполнение функции общественного контроля ложится на социальные институты общества. Значимая роль в её реализации отводится профсоюзам как негосударственному формализованному образованию, наделённому на законодательном уровне правом контроля в части соблюдения органами власти и хозяйствующими субъектами конституционных прав граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на выплату вознаграждений за выполненную работу, на защиту от безработицы, на отдых, достойную жизнь и свободное развитие человека [6]. Следует заметить, что вопросы соблюдения обозначенных прав граждан составляют осто́в жизнедеятельности общества, так как обеспечивают качество жизни людей, которое влияет на социально-экономическую и политическую ситуацию в обществе.

Обозначенное право контроля профсоюзов реализуется через систему законодательных актов. Так, в мае 2015 года был принят Закон «О профессиональных союзах» [7], определяющих полномочия и права профсоюзов в части защиты социально-трудовых, экономических прав и интересов работников.

Согласно принятому Закону, к особенностям профсоюза относится то, что они являются активной стороной социально-трудовых отношений на рынке рабочей силы, а их деятельность направлена на улучшение организации и оплаты труда, повышение квалификации работников, организацию заботы о санитарно-гигиенических условиях и охране их труда.

Как показывает мировая и национальная практика, профсоюзы и их структурные образования имеют право принимать участие в регулировании охраны труда на хозяйствующих субъектах, осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства о труде администрацией предприятия, организациями, учреждениями, а также органами государственной власти. Результаты от неэффективных управленческих решений представители профсоюзов доводят до структурных подразделений хозяйствующих субъектов, в том числе и органов власти и местного самоуправления, при этом

требуя устранения допущенных просчётов.

Процесс профсоюзного общественного контроля социально-трудовых отношений реализуется посредством механизма воздействия на органы власти и субъекты хозяйственной деятельности. Этот механизм представляет собой систему взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, функционирование которой реализуется через социальный диалог. В свою очередь социальный диалог, как элемент обозначенной системы, осуществляется на основе принципа переговорного процесса, целью которого является поиск баланса интересов участников его сторон [8].

Такой подход, во-первых, позволяет осуществлять постоянную обратную связь между субъектами и объектами управления; во-вторых, обеспечивает получение прогнозной информации о предполагаемой реакции на принимаемые управленческие решения; в-третьих, предупреждает, в определённой степени, возникновение массовых социальных конфликтов в обществе.

Выводы.

1. Профсоюзный общественный контроль является одним из элементов системы общественного контроля социально-трудовых отношений в условиях строительства новой государственности.

2. Процесс формирования профсоюзного общественного контроля занимает весьма широкий спектр в части взаимодействия сторон социально-трудовой сферы общества.

3. Рассматриваемый системный подход в организации профсоюзного общественного контроля позволит:

во-первых, для решения возникающих проблем в процессе взаимоотношений граждан, органов государственной власти и хозяйствующих субъектов сформировать дискуссионную площадку, выполняющую роль обратной связи между руководством государства и гражданами;

во-вторых, при наличии постоянной обратной связи между субъектами и объектами управления в трудовой сфере, минимизировать количество принятия неудачных государственных управленческих решений.

4. Проведение эффективного профсоюзного общественного контроля требует принятия дополнительных законодательных актов, в том числе Закона ДНР «О социальном диалоге».

Список использованных источников

1. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. – М.: Зевс, 2003. – 360 с.

2. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений: учебное пособие. – К.: МАУП, 2000. – 450 с.

3. Менеджмент организаций / под ред. З.П. Румянцева, И.А. Сломатина. – М.: Зевс, 2009. – 315 с.

4. Рейльян Я.Р. Аналитическая основа принятия управленческих решений. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 610 с.

5. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений: учебник / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикова. – М.: Дашков и К, 2012. – 322 с.

6. Конституция Донецкой Народной Республики; постановление № 1-1 от 14 мая 2014 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>

7. О профессиональных союзах: закон Донецкой Народной Республики; постановление № I-251П-НС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>

8. Шемяков А.Д. Некоторые аспекты регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной системы хозяйствования / А.Д. Шемяков // Дон ГУУ «Менеджер». – 2014. – № 2 (68). – С. 79-86.

О ФАКТОРАХ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;*

БОЛОТАНОВА М.Ю.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Строительство новой государственности, как стратегической цели развития Донецкой Народной Республики, обеспечивается разработкой эффективных направлений, направленных на реализацию социально-экономической политики в государстве, требующей мобилизации многих ресурсов на её обеспечение, среди которых ключевым является развитие человеческих ресурсов.

Как показывает теория и практика государственного управления развитие человеческих ресурсов зависит от сбалансированной в государстве кадровой политики. Эта политика должна включать не только стратегию формирования, востребования и использования потенциала кадров, но и систему профессионального их роста и развития. Являясь государственными служащими, управленческие работники в условиях быстроизменяющейся внешней и внутренней среды должны постоянно повышать свою квалификацию [1-5].

Донецкая Народная Республика является промышленным регионом, её многоотраслевые города объединяют схожие проблемы в системе государственного управления, которые значительно обострились после военных действий на территории Донбасса.

И не удивительно, что в этот период по различным причинам возник дефицит высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих управленческую деятельность вновь сформированных органов системы государственного управления.

Иными словами, в кадровом обеспечении Донецкой Народной

Республики образовалась проблема в части переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, способных реализовать свои функции в принципиально новых социально-экономических условиях в соответствии с предъявляемыми законодательством профессионально-квалификационными требованиями [1; 5].

В настоящее время вопрос организации и дальнейшего совершенствования системы подготовки, повышения квалификации и профессионального развития государственных служащих ДНР является особо актуальным.

Формирование эффективной системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в Республике обусловлено потребностью в повышении их компетентности и исключении внештатных кадровых ситуаций, которые возникают из-за недостаточного профессионализма. Именно на принципах профессионализма и компетенции осуществляется функционирование этой системы. Основными её элементами являются профессиональная подготовка, повышение квалификации и стажировка.

Организация и деятельность профессиональной подготовки, на наш взгляд, должна осуществляться также на основе принципов, которые можно классифицировать на три группы [2]:

1. Общегражданские принципы:

- формирование повышенного чувства ответственности и сознания, включая такие этические качества, как гражданский долг и верность интересам государственной службы;

- честность и невосприимчивость к коррупционным влияниям.

2. Профессиональные принципы:

- наличие специальных знаний в областях права, экономики, социальной психологии и т.д.;

- способность применять данные знания;

- непрерывность и гибкость профессионального образования;

- системное и систематичное профессиональное образование работников.

3. Внутрикorporативные принципы:

- привитие управленческих навыков, лидерских качеств;

- солидарность, взаимодействие и взаимная поддержка на государственной службе;

- повышение социального статуса и имиджа госслужбы, а также чести и достоинства государственного служащего.

Повышение квалификации является процессом обновления знаний теории и практических навыков согласно регулярно растущим требованиям образовательных стандартов.

Среди основных форм повышения квалификации учёные выделяют [3]:

- краткосрочное тематическое обучение касательно вопросов конкретной служебной деятельности, проводящееся по месту службы госслужащего;

- среднесрочное тематическое обучение (проблемные семинары) в

образовательном учреждении с целью разрешения конкретных вопросов в сфере служебной деятельности;

– длительное обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации согласно профилю профессиональной деятельности.

Выводы:

1. Сложившаяся ситуация с развитием новой государственности в ДНР предопределяет поиск инновационных форм и методов, направленных на реализацию социально-экономической политики в государстве, требующей новых подходов в кадровом обеспечении системы органов власти.

2. Проблемным аспектом в деятельности системы органов власти является отсутствие эффективной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, способной реализовать свои функции в принципиально новых социально-экономических условиях.

3. Для решения возникшей проблемы предлагается на законодательном уровне разработать правовой механизм взаимосвязи между системой органов власти и учреждениями высшего профессионального образования на предмет систематической подготовки специалистов с последующей их переподготовкой.

Список использованных источников

1. Бреусова Е.А. Проблемы формирования кадрового потенциала для малых предприятий сферы услуг / Е.А. Бреусова, А.А. Горбачёва // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5-1 (46-1). – С. 335-338.

2. Курбатова М.Б. Подготовка резерва на руководящие должности / М.Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2013. – № 12 (98). – С. 63-65.

3. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы: курс лекций / В.С. Нечипоренко. – М.: РАГС, 2008. – 329 с.

4. Петров О.А. Чему и где учиться повышать квалификацию / О.А. Петров, Л.В. Калашников // Служба кадров. – 2011. – № 8. – С. 87-93.

5. Луковцева Е.Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС(Я)») // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 1. – С. 25-38.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р экон. наук, доц.,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;*

ГОЛОВАЧЁВА М.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Проблема достижения стабильного и эффективного функционирования социально-экономической сферы Донецкой Народной Республики (ДНР) на сегодняшний день является особо актуальной.

В условиях жесткой конкуренции дальнейшее экономическое развитие ДНР напрямую зависит от научных и технологических разработок, представляющих собой инновации в сфере производства и качества государственных управленческих решений.

Иными словами, должна быть создана национальная инновационная стратегия, обеспечивающая взаимодействие государства с наукой и бизнесом как форма реализации нового типа отношений между различными секторами экономики, науки и образования.

Как показывает мировая практика, одним из подходов реализации таких отношений является государственно-частное партнерство (ГЧП), способствующее организации эффективного взаимодействия государства и частного предпринимательства по всему инновационному циклу. Этот цикл включает научные изыскания, а полученные результаты апробируются через их коммерциализацию вплоть до производства наукоемкой высокотехнологичной продукции. Вместе с тем такой подход, на наш взгляд, может быть реализован при условии значительного повышения качества государственных управленческих решений.

Рассматривая состояние развитие базовых отраслей экономики, таких как энергетика, промышленность, транспорт Донецкой Народной Республики, можно с уверенностью сказать, что на сегодняшний день управленческих и финансовых ресурсов недостаточно для достижения максимально положительных результатов в данной сфере, в связи с чем возникает необходимость в налаживании процесса инвестирования частного капитала, который, по нашему мнению, позволит мобилизовать процесс социально-экономического развития Донецкой Народной Республики.

Очевидно, что для реализации этого процесса необходим действенный механизм социально-экономических преобразований. Анализ научной литературы и практики Российской Федерации и ряда зарубежных стран указывает на такой тип взаимодействия государства и бизнеса как «механизм

государственно-частного партнерства».

Сам термин государственно-частного партнерства российский ученый М. Вилисов рассматривает как «...правовой механизм согласования интересов и обеспечения равноправия государства и бизнеса...» [1, с.56].

При исследовании форм и механизмов государственно-частного партнерства в мировой и отечественной практике И.В. Сычевой, Д.А. Найденовым понятие «механизма ГЧП» связывается с организационно-экономическими условиями взаимодействия партнеров и выбираемыми структурами управления, включая условия финансирования и распределения рисков, изменение прав собственности и т.д. в рамках выбранной формы взаимоотношений субъектов партнерства [2, с.24].

В свою очередь, исследователь И.К. Чукаева относит к принятым в мировой практике механизмам государственно-частного партнерства: 1) контракты, как административный договор, который заключается между государством и частной фирмой для осуществления определенных общественно необходимых и полезных видов деятельности; 2) аренду в её традиционной форме (договор аренды) и в форме лизинга; 3) концессию (концессионное соглашение); 4) соглашения о разделе продукции; 5) совместные предприятия; 6) контракты жизненного цикла. При этом М. Дерябина, также ссылаясь на мировую практику классификации моделей государственно-частного партнерства, выделяя контракты, аренду, концессию, соглашения о разделе продукции и договора о совместной деятельности, определяет их как «формы» государственно-частного партнерства [3, с. 69].

Таким образом, возникает вопрос о применении таких терминов, как «механизм», «форма», «способ взаимодействия», «модель» в качестве тождественных либо термин «механизм» имеет отличное от других специфическое значение.

Следует отметить, что понятие «механизм» также активно используется современными представителями мировой экономической науки. Так, И. Бернар и Ж.-К. Колли под экономическим механизмом понимают способ взаимодействия хозяйственных явлений, взаимосвязи и отношения между разнородными явлениями [4, с.205]. Исходя из содержания приведенного определения, автором подразумевается тождественность терминов «механизм» и «способ взаимодействия».

Более объёмным, на наш взгляд, является определение механизма государственно-частного партнерства, предложенное С.В. Майстро. Так, автор, рассматривая механизм публично-частного партнерства в предпринимательстве, характеризует его как систему принципов, средств, рычагов, стимулов (административных, организационных, политических, экономических, социальных, информационных и др.), при помощи которых органы государственной власти осуществляют сотрудничество с представителями предпринимательской сферы, общественными организациями, обществом с целью предоставления конечному потребителю услуг или продукции более эффективнее, чем каждая из данных структур сможет предоставить самостоятельно.

Таким образом, учитывая позиции ученых, полагаем, что понятие «механизм государственно-частного партнерства» следует определять как

систему средств, способов и условий взаимодействия государственного и частного партнеров, которые в свою очередь могут быть выражены в форме вышеуказанных контрактов и соглашений.

Кроме того, следует отметить, что не менее дискуссионным является и сам термин «государственно-частное партнерство» и особенности его применения. Это связано с тем, что данный термин заимствован из англосаксонской правовой системы и является переводом словосочетания «Public-Private Partnership» (PPP). Он активно используется в таких зарубежных странах, как Франция, Великобритания, США, Канада, Австрия, Бельгия, Дания, Австралия, Израиль, Ирландия, Финляндия, Испания, Португалия, Греция, Южная Корея, Сингапур и Чехия. Однако в российской, украинской, белорусской и казахстанской правовых системах применяется термин «государственно-частное партнерство». Российские исследователи отмечают, что слово «public» в вышеуказанном словосочетании переводится именно как «государственно», что, по мнению О. Симсон, значительно сужает сущность данного понятия. Примечательно, что наряду с существованием Закона Российской Федерации от 13.07.2015 № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», закона от 31.10.2015 № 379-V «О государственно-частном партнерстве» в Республике Казахстан и соответствующих законов в других странах СНГ, на сорок первом Пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ, постановлением от 28.11.2014 года № 41-9 принят Модельный закон «О публично-частном партнерстве». Следовательно, государства-участники СНГ предпочли употреблять в своем национальном законодательстве именно термин «государственное». Однако «государство», по мнению ученых, трактуется шире, чем простая совокупность органов, которые осуществляют властные функции. Государство выступает обобщающим субъектом общественной власти, которая включает национальный (федеральный), региональный и муниципальный уровни.

Под термином «public» понимается также совокупность гражданских институтов, которые реализуют свои полномочия, играют временами неофициальную, неформальную, но важную роль в развитии общественных процессов. Понятие «государство» включает в себя также культурные, образовательные, академические и другие учреждения государственного сектора.

Таким образом, как перевод данного термина с иностранных языков, так и последовательность употребления слов в словосочетании «государственно-частное партнерство» имеет немаловажное значение. Так, в законодательстве некоторых стран для определения института государственно-частного партнерства используется термин «частно-государственное партнерство».

При этом полагаем, что в данном случае имеет место не простая перемена слов местами, а целенаправленное акцентирование приоритетной роли частного сектора при взаимодействии с государственным. Примером использования вышеуказанного термина в законодательстве является Закон

Республики Молдова от 10 июля 2008 года № 179-XVI «О частно-государственном партнерстве».

Выводы.

1. В сложившихся условиях строительства государственности в Донецкой Народной Республике должна быть разработана концепция национальной инновационной стратегии, обеспечивающей взаимодействие государства с наукой и бизнесом как формой реализации нового типа отношений между различными секторами экономики, науки и образования.

2. Для достижения максимально положительных результатов в развитии базовых отраслей экономики ДНР требуется разработка модели механизма государственно-частного партнерства, который позволит решить проблему достижения стабильного и эффективного функционирования социально-экономической сферы Республики.

3. Теоретико-методические основы, в частности, терминология, которая закладывается работниками государственных органов в нормативных правовых актах, договорах и иных документах, регламентирующих особенности установления государственно-частного партнерства, имеет особое значение и влияние на результаты сотрудничества государства и бизнеса и является одним из факторов, способствующих достижению положительных социально-экономических преобразований.

Список использованных источников

1. Вилисов М.В. Государственно-частное партнерство: политико-правовой аспект / М.В. Вилисов // Власть. – 2006. – № 7. – С. 56-63.

2. Сычева И.В. Исследование форм и механизмов государственно-частного партнерства в мировой и отечественной практике / И.В. Сычева, Д.А. Найденов // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – Вып. 7. – С. 23-33.

3. Дерябина М. Государственно-частное партнерство: теория и практика / М. Дерябина // Вопросы экономики. – 2008. – № 8. – С. 68-69.

4. Бернар И., Ж.-К. Колли Толковый экономический и финансовый словарь: французская, русская, испанская, немецкая, английская терминология: пер. с фр. – М.: Междунар. отношения, 1997, – Т. 2. – С. 205.

ПОДСЕКЦИЯ 2: АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ЛНР

БОЖИЧ Д.В.,

Министр промышленности и торговли ЛНР

Проекты, осуществляемые в процессе развития перерабатывающей промышленности ЛНР, носят технологический и управленческий характер. Поэтому применение системного подхода и инструментов проектного менеджмента при формировании и реализации таких проектов позволит увязать интересы всех заинтересованных в развитии сторон – государства, бизнеса и населения.

Основной целью развития перерабатывающей промышленности ЛНР должен стать рост эффективности функционирования предприятий отрасли, сопровождающийся повышением качества жизни населения.

На достижение этой цели должно быть направлено решение следующих основных задач:

- повышение эффективности управления предприятиями перерабатывающей отрасли;
- эффективное и рациональное использование бюджетных средств;
- техническое и технологическое развитие общественно значимых государственных и муниципальных производств и объектов.

Целями предоставления государственной поддержки в реализации социально-направленных инвестиционных проектов и программ, развития перерабатывающей промышленности ЛНР являются:

- финансирование социально ориентированных инвестиционных проектов развития отрасли, с оформлением прав собственности, включая финансирование расходов на управление проектом, а также финансирование разработки проектной документации;
- направление средств в уставные капиталы юридических лиц;
- предоставление государственных гарантий под инвестиционные проекты.

Таким образом, целью реструктуризации перерабатывающей отрасли является восстановление социально-экономической системы государства.

При этом финансовая поддержка отраслевой реструктуризации должна осуществляться с помощью государства путем льготного кредитования предприятиям или предоставления субсидий.

Поэтому проблемы развития перерабатывающей отрасли ставят перед государством дополнительные задачи. Как показывает опыт, движение по пути специализации не позволяет обеспечить экономике стабильных темпов роста в долгосрочном периоде, следовательно, необходимо формировать разветвленную организационную структуру, обеспечивающую, за счет

диверсификации дополнительный ресурс в развитии перерабатывающей промышленности, осуществляемый с помощью бюджетного финансирования.

При выборе данного направления развития необходимо не только создавать условия для повышения качества жизни, но и обеспечивать мультипликативный эффект, создающий предпосылки для развития смежных отраслей, что положительно повлияет на экономику ЛНР.

К конкурентным преимуществам перерабатывающей промышленности ЛНР можно отнести наличие достаточной ресурсной базы, развитую инфраструктуру, наличие квалифицированного персонала и перспективных экономических проектов.

Отбор инвестиционных проектов для предоставления государственной поддержки, как инструмента реализации проектов отраслевого развития, производится по качественным и количественным критериям.

Количественные включают в себя критерии экономической, финансовой и бюджетной эффективности.

К качественным критериям можно отнести:

- соответствие приоритетам средне- и долгосрочного развития страны;
- эффективное партнерство государства и бизнеса;
- осуществление государственной поддержки;
- возможность минимизации стоимости инвестиционного проекта;
- наличие положительных социальных эффектов;
- наличие положительного заключения инвестиционного консультанта со сложившейся в деловом мире репутацией.

Для получения государственной поддержки за счет бюджета отбор инвестиционных проектов проводится в несколько этапов (рис. 1).



Рис. 1. Схема получения финансирования на реализацию инвестиционного проекта из средств госбюджета

1. Инициатор проекта формирует перечень документов, предусмотренных для реализации проекта (в т.ч. заключение инвестиционного консультанта, Минпромторга).

2. Пакет документов направляется в Минэкономики для проведения анализа соответствия документов необходимым требованиям и критериям.

3. Инвестиционная комиссия рассматривает проекты и принимает решение о соответствии проектов критериям отбора. По результатам заседания Инвестиционной комиссии оформляется ряд документов, в том числе паспорт инвестиционного проекта.

4. Инвестиционные проекты, прошедшие отбор, передаются в Правительственную комиссию, которая принимает решение о предоставлении государственной поддержки.

При принятии Правительственной комиссией положительного решения инвестиционный проект передается в Кабинет Министров ЛНР, а далее в профильное министерство для реализации.

После утверждения, заключаются инвестиционные соглашения между ответственным исполнителем и инвестором.

При привлечении к проекту инвестора, как кредитора, такая схема вполне реальна. А более раннее его присоединение к проекту позволит принимать участие в разработке наиболее важных, стратегических управленческих решений.

Предложенный метод дает возможность отбирать и реализовывать только перспективные, с точки зрения развития перерабатывающей отрасли, инвестиционные проекты.

При этом при формировании инвестиционного проекта должна быть разработана система стимулов, направленная на достижение приемлемого социально-экономического результата;

Развитие перерабатывающей отрасли следует рассматривать в связи с общим социально-экономическим развитием ЛНР.

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ

ГАМАЮНОВ В.Г.,

канд. гос. упр., доцент,

доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой народной республики»

БОДРЯГА В.В.,

начальник отдела образования администрации Ленинского района г. Донецка

Исследователи рассматривают сегодня образование как: «результат», «систему», «процесс», «сферу деятельности», «ценность». В Законе ДНР "Об образовании" образование определяется как общественно значимое благо, под которым понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства [1].

Как сфера деятельности образование относится к отраслям социальной сферы. Деятельность в сфере образования сегодня это, прежде всего, деятельность

по оказанию образовательных услуг. А вот как организован процесс предоставления образовательных услуг, какие участвуют в этом процессе субъекты, какое требуется для этого законодательство, какие для этого необходимы предметы и средства труда, как финансируется процесс предоставления услуг – эти вопросы относятся к компетенции специфической области экономики – **экономики образования**.

Во всем мире происходит, вызванный глобализацией, процесс экономизации образования. Специалисты ОЭСР (организации экономического сотрудничества и развития) обнаружили, что **«Преимущества стран теперь определяются техническими инновациями и конкурентным применением знаний**. Рост экономики стал сегодня в такой же мере процессом накопления знаний, как и процессом накопления капитала» [2].

Но процесс экономизации образования ведёт к рассмотрению образования как сферы услуг и к его коммерциализации. Об этом пишутся статьи, защищаются диссертации. Процесс экономизации образования на макроуровне идёт всё глубже: к экономизации образовательной системы региона и даже к экономизации отдельных учебных дисциплин в школе (химии, например) и вузе [2; 5].

Глубокие социально-экономические преобразования, происходящие в ДНР и во всем мире, вновь и вновь приводят к необходимости модернизации образования. Какая модель образования в современных условиях наиболее устойчива и способна к саморазвитию?

Вузы, например, в *административной модели* являются несамостоятельными субъектами образования и могут выдавать дипломы лишь по утвержденным направлениям и специальностям. Приоритетом *либеральной модели* образования является гибкая управляемость образованием, в которой вузам предоставляется большая самостоятельность в реализации образовательных программ. Осуществляется это в отказе от самого понятия «перечень образовательных программ». Их количество ничем не ограничивается, а определяется потребностями общества, в том числе и рыночными механизмами. Это ведёт к изменению системы финансирования вузов - от прямого бюджетного финансирования, независимо от результатов образовательной деятельности, к целевому финансированию под образовательные программы и проекты [4].

Модернизация образования невозможна без опережающей модернизации системы управления образованием, в которую входит подсистема управления её экономизацией. Совершенствование управления образованием, в т.ч. управления его экономизацией, педагогическими и дидактическими подсистемами образования, которые входят в образовательный комплекс ДНР, возможно с помощью конкретных механизмов и инструментов управления во всех структурных составляющих комплекса. Их предоставляет образовательный менеджмент [3].

Содержание и способы организации образовательного процесса определяет **педагогическая составляющая менеджмента в образовании**, а экономически целесообразное, рациональное управление этим процессом, его организацией, маркетингом и позиционированием на рынке образовательных услуг определяет **экономическая составляющая**.

Система образовательного менеджмента базируется на методологии эдукологии, инновационного и проектного менеджмента, использовании новейших технологий управления и позволяет эффективно использовать ресурсы

образовательных организаций. Административно-методический менеджмент, педагогический и дидактический менеджмент, рассматриваются нами как составляющие образовательного менеджмента. Они представляют административно-методическую, педагогическую и дидактическую деятельность людей. Деятельностью этих людей в условиях переходной экономики управлять нужно по-новому, в чём и должны помочь исследуемые модели управления экономизацией образования.

Нами предпринята попытка теоретически обосновать рыночно - ориентированную модель управления экономизацией образования ДНР – образовательный менеджмент. Педагогический и дидактический менеджмент, менеджмент методической деятельности – составляющие образовательного менеджмента, могут стать инструментами управления экономизацией образования и в структурных элементах (подсистемах) образования ДНР. Это обусловлено необходимостью полностью интегрировать республиканскую систему образования в образовательное пространство Российской Федерации. А вузам республики, по примеру Донецкого национального медицинского университета, готовить дорожные карты интеграции с вузами РФ.

Список использованных источников

1. Закон днр «об образовании» [электронный ресурс] - режим доступа: <https://da-info.pro/documents-categories/polnyj-tekst-zakona-54>
2. Телегин н. В. Экономизация образовательной системы региона: тенденции и механизмы: дис. Канд. Экон. Наук: 08.00.04: ростов н/д, 1999, 158 с. [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.dslib.net/economika-regionov/jekonomizacija-obrazovatelnoj-sistemy-regiona-tendencii-i-mehanizmy.html>
3. Образовательный менеджмент [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wikipedia.com.ua>
4. Поздняк С.Н., Столяров В.И. Экономика образования: основные понятия и опыт системного анализа //педагогическое образование в России.- 2016. - № 4. - с. 160 – 167.
5. Хачатрян, И.Н. Модель экономизации школьного курса химии // химия в школе. - 2006. - №9. - с. 44-50.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРЕОБРАЗОВАНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ С УЧЁТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,

канд. наук гос. управления, доц.,

*доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Система государственного управления должна успевать реагировать на изменения в обществе, поэтому глубинные ценности поколений могут стать важным ориентиром для государственной политики. Понять и обнаружить эти ценности помогает теория поколений. Быстро меняющаяся ситуация и выработка

новых стратегий управления образовательными системами диктует необходимость обратить внимание на ценностные ориентиры общества.

Образовательные системы во всем мире столкнулись с новыми вызовами. Увеличение скорости доступа к новой информации, открытость баз данных, библиотек и результатов научных исследований многократно увеличило скорость устаревания знаний.

В настоящее время образовательная система работает на три поколения: поколение «X», поколение «Y», поколение «Z».

Основные характеристики поколения «X», так называемое «Неизвестное поколение» (1961 – 1981 годы рождения): готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, индивидуализм, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, циничные, «разочарованные реакционеры», развиваются по вертикали; Digital Immigrants.

В отношении поколения «X» сформирована система дополнительного образования через курсы, тренинги и воркшопы, мозговые штурмы и консалтинг для людей и компаний. Особенность поколения «X» заключается в том, что, пройдя подобного рода занятия, полученные знания сразу же становятся навыком. Время фиксации внимания – 15 минут. Именно для этого поколения были разработаны техники мини-лекций, опорных конспектов, ситуационных заданий, кейс-метод и многое другое.

Основные характеристики поколения «Y» / «поколение Интернет» (1982 – 2004 годы рождения): категоричность, свобода, развлечения, результат как таковой, абсолютное неверие в отдалённую перспективу; развиваются по горизонтали, живут играючи, непостоянны, контактны, находятся под влиянием эпохи брендов; Digital Immigrants.

Для поколения «Y» существовавшая ранее система образования не даёт результата. Образовательная система должна предусматривать: креативный подход к задачам, свободный график или удалённая работа, краткосрочность задач (если стратегия, то по этапам), игра на заинтересованности, активное поощрение успехов, публичность, креативность пространства. Время фиксации внимания – 2 минуты. Поколение «Y» в вопросах созидания пассивно. Тяготеет к быстрому и лёгкому результату.

Поколение Z / «поколение Родины» / Целтениалов (2004 – сейчас годы рождения) характеризуется: безответственность, массовое соответствие моде, сокращение доли живого общения с людьми в пользу виртуального; нет места прочным связям, на первый план выходят нематериальные ценности; ЯЯЯ; развиваются по вертикали, Digital Native.

Если проанализировать наиболее критические тенденции в образовательном процессе для поколения Z, то их можно свести к следующим акцентам: клиповость мышления; 8 секундная фиксация внимания; критически низкий уровень soft skills (гибких/ мягких навыков); принятие наставничества, а не учительства.

Современные подходы к преобразованию образовательной системы базируются на следующих практиках: им трудно слушать лектора, особенно долго, но они очень хорошо реагируют на персональный подход. Необходимо персонализировать обучение путём «командно-персонализированной системы обучения» [2]. Командно-персонализированный метод не новый, именно этот метод образования следует называть классическим – так строилось обучение,

например, в Древней Греции во времена Платона: учитель лично передавал знание ученику.

Для поколения Z относящегося к типу «зима» характерным будет тот факт, что их молодые и активные годы выпадут на «весну». Это свидетельствует о том, что это поколение будет флагманом изменений в обществе, и от того какие ценности будут сформированы, какие знания будут получены зависит будущее государства.

Безусловно, не все из указанных выше характеристик вышеуказанных поколений одинаково проявляются у всех их представителей. Даже авторы теории поколений говорят о том, что она в большей степени применима в отношении лиц с высшим образованием и средним достатком, живущих преимущественно в крупных городах. Но и здесь многое зависит от воспитания в семье, непосредственного окружения, мнения социальнозначимых для каждого человека лиц и т.д. Но использование теории поколений наряду с другими инструментами позволит выработать более рациональную стратегию управления образовательными системами.

Список использованных источников

1. Теория поколений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>

2. Кулешов А. Цифророждённые / А. Кулешов – «Кот Шрёдингера» № 1-2 (39-40), январь-февраль 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kot.sh/statya/3821/cifrozhdnyonnye>

АЛЬТЕРНАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ

КОХАН Н.В.,

*заведующая юридическим отделом
Министерства промышленности и торговли ЛНР*

Отсутствие в должном объеме надежной и актуальной информации о теневом рынке и недостаточно эффективное использование имеющихся данных, связанных с проблемами социально-экономического развития ЛНР, сдерживают создание и реализацию программ альтернативного развития общества – развития безтеневой экономики, которые должны предусматривать создание законных альтернативных источников средств к существованию граждан.

Путем альтернативного развития, посредством формирования эффективной легальной экономики, можно избежать ослабления законности и усиления организованной преступности, увеличения объемов незаконного производства и снижения темпов роста легальной экономики. В долгосрочной перспективе альтернативное развитие сможет привлечь инвестиции и способствовать развитию необходимой социальной инфраструктуры, тем самым поддерживая общество.

Именно альтернативное развитие будет содействовать устранению основных факторов и коренных причин нелегальной экономики и способствовать экономическому развитию государства. При этом будет обеспечено формирование

современной теоретической основы для альтернативного развития в дополнение к социально-экономическому развитию.

Следовательно, альтернативное должно быть направлено на формирование условий для долгосрочного развития государства и противодействия нелегальной экономике (рис. 1).

Очевидно, что альтернативное развитие должно быть определено как процесс предупреждения разрастания теневой экономики с помощью специально разработанных мер по устойчивому национальному экономическому росту с учетом специфических особенностей регионов.

В свете вышесказанного научные исследования, отражающие новые стратегии и подходы к альтернативному развитию государственной социально-экономической системы, являются важнейшей научно-прикладной задачей.



Рис. 1. Последствия теневой экономики и мероприятий в области альтернативного развития

Вместе с тем в национальных стратегиях и планах уже применяется сбалансированный подход, дополняющий альтернативное развитие не только другими стратегиями сокращения влияния теневой экономики (особенно в области правоохранительной деятельности), но и стратегиями сокращения предложения и спроса на теневом рынке.

Другая широко применяемая комплексная стратегия, представляемая в качестве отдельного направления государственной экономической политики, заключается в обеспечении эффективного управления или укрепления государственных институтов на основе приоритета права. При этом опыт разных стран свидетельствует о том, что альтернативное развитие может применяться для борьбы с самыми разными проявлениями теневой экономики, и незаконной экономической деятельности.

К примеру, альтернативное развитие может применяться для поддержания регионов, затронутых проблемами незаконной эксплуатации полезных ископаемых или преступлений, совершаемых в отношении лесных и водных ресурсов.

С учетом этих более широких направлений деятельности концепция альтернативного развития может усиливать существующую стратегию «превентивного регионального альтернативного развития», направленную на территории, которые потенциально могут быть использованы для незаконного производства и оборота продукции.

Безусловно, даже в таких сложных экономических и политических условиях, в которых находится ЛНР, возможно, и нужно выявить и обосновать новые тенденции в области теневой экономики, что необходимо для поддержания экономической безопасности государства и поддержания социальной стабильности. При этом искоренение или сокращение коррупции должно быть достигнуто посредством эффективного контроля над теневой экономикой в рамках комплексного и сбалансированного подхода, а также структурных и институциональных реформ, необходимых для того, чтобы Луганская Народная Республика стала более устойчивой к внешним потрясениям, таким как боевые действия и экономическая блокада.

СОЦИАЛЬНАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА: ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

ЛЕОНТОВИЧ Е.С.,

*ассистент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Весь комплекс процессов функционирования экономики и социального обеспечения строится на выборе государством социально-экономического строя. Это является базовым выбором границ между свободой действия рыночных сил и масштабом государственного регулирования экономики.

На примере Германии можно рассмотреть экономическое «чудо», поразившее весь мир в конце 40-х годов прошлого века. Разрушенная и истощенная войной Германия в течение нескольких лет смогла заложить экономические основы, которые обусловили ее стремительное продвижение к экономическому лидерству в Европе. Как видим, концепция социальной рыночной экономики, заложившая основу послевоенного реформирования Германии, явилась одним из классических примеров применения теоретических постулатов в определенных исторических условиях.

Концепция «социальной рыночной экономики» была введена в научный и государственный лексикон в 1946 году немецким научным деятелем и практиком государственного управления, профессором Альфредом Мюллером Армаком. Он был ответственным за обоснование концепции реформ министра экономики Людвига Эрхарда, архитектора «экономического чуда» 1948-1967 гг. послевоенной Германии[1]. Главными принципами немецкого либерализма являются:

1) Системная активная работа государственных органов по развитию институционального устройства страны.

2) Восстановление значения и влияния правовых и экономических наук на процессы практического развития экономической модели, по которой будет развиваться страна, фундаментальные решения политико-правового и экономического характера.

3) Сочетание свободы и порядка, активная роль государства в высвобождении предпринимательской инициативы и обеспечении конкурентной среды. Известно, что важным источником экономического развития является свободная честная конкуренция и активные предпринимательские инициативы. Однако конкуренция не возникает и не сохраняется спонтанно, поэтому необходимы государственные меры по обеспечению должных правовых условий для создания конкурентной среды и защиты конкурентного порядка.

Основатель немецкого либерализма Вальтер Ойкен ввел концепцию конкурентного порядка, создание и поддержание которого является приоритетной задачей государственных органов: государство создает четкие и гарантированные условия для свободной честной конкуренции на рынках, а участники рынков имеют полную свободу в рамках действующего законодательства развивать предпринимательские инициативы [2].

4) Координация экономической политики, политики в сфере финансов, монетарного регулирования и внешнеэкономических отношений.

Современная немецкая модель, сочетающая рынок с высокой степенью государственного вмешательства, характеризуется, прежде всего, индивидуальной свободой как условием функционирования рыночных механизмов и децентрализованного принятия решений. Как отмечают многие авторы, это обеспечивается спецификой осуществляемых государством функций, среди которых выделяют следующие[2]:

- политика хозяйственного порядка, сущность которой заключается в обеспечении свободы деятельности хозяйствующих субъектов на основе поддержки конкуренции и противодействия монополистической деятельности;

- поощрение развития малого и среднего бизнеса, формирование многочисленного и устойчивого среднего класса;

- социальная политика, ориентированная на защиту тех, кто не может обеспечить себе достойное существование (инвалиды, пенсионеры, безработные), а также перераспределение доходов в обществе с целью устранения резких перекосов в распределении;

- экологическая политика, ориентированная на сохранение и поддержание окружающей среды;

- политика экономического роста и структурных сдвигов в основе сглаживания конъюнктурных колебаний и ориентации на такие макроэкономические цели, как полная занятость, стабильность денежной единицы, равновесие платежного баланса.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что содержание социальной рыночной экономики заключается в сочетании принципов индивидуальной свободы и свободного предпринимательства в цивилизованной конкурентной среде с принципами сильного правового государства и социальных гарантий для каждого. Это является насущной проблемой и в наших непростых условиях, а значит, исследование возникших вопросов приобретает актуальность и необходимость их решения в нашей молодой Донецкой Народной Республике.

Социальная рыночная экономика является гармонизацией, с одной стороны, целей свободы предпринимательства, а с другой – социальной справедливости, и только таким образом достигается гармоничная координация между рыночными механизмами, государственным регулированием, широкими индивидуальными свободами и всеми социальными группами в обществе.

Список использованных источников

1. Werner Abelshauser. Deutsche Wirtschaftsgeschichte. Von 1945 bis zur Gegenwart. Munchen, 2011, S. 70 f

2. Бём Ф. Социальное рыночное хозяйство: концепция, практический опыт и перспективы применения в России / Ф. Бём, В. Ойкен, Г. Гроссман-Дёрт; под ред. Р.М. Нуреева. – М.: Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2007.

МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

ЛИННИК Б.Б.,

*аспирант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Понятие «образовательная система» имеет несколько значений, которые определяются при описании разных аспектов образования. Образовательная система может быть представлена:

- в географическом плане, как единая планетарная образовательная система, которую составляют континентальные, национальные и региональные подсистемы образования;
- как система образования разного уровня (региональная, муниципальная, школьная);
- как система обучения и воспитания;
- как система непрерывного образования (детский сад – школа, школа – вуз, колледж – вуз, последипломное, дополнительное образование);
- как синоним понятия «педагогическая система».

Две образовательные системы развивающего обучения: система Д.Б. Эльконина и В.В. Давыдова и система Л.В. Занкова в практике российского образования признаны эффективными и переведены в ранг государственных образовательных систем [4].

Понятие «эффективность образования», используемое в педагогике, опирается не на экономическое, а на общелитературное значение ключевого слова эффективность. Эффективность образования связывается с результативностью, действенностью, качеством учебно-воспитательного процесса, а не с соотношением достигнутых педагогических результатов, с теми или иными затратами (финансовыми, трудовыми, хронологическими и т. д.). В то же время отмечается, что «...почти все толкования понятия «эффективность образования» коррелируют с дефинициями экономического термина эффективность по своей структуре».

Образование – относительно самостоятельная целостная социальная система, которая объединяет три компонента-подсистемы: особую социальную деятельность, социальный институт, социальную ценность, а все взаимодействия в сфере образования складываются под влиянием всех трех компонентов одновременно [2, с.73].

Важность эффективности образовательной системы обуславливается её действительной результативностью [1, с.310]. Другими словами, речь идет только о действенности, а не о соотношении достигнутых педагогических результатов с теми или иными затратами (финансовыми, трудовыми, хронологическими и т.д.), что свойственно корпоративным образовательным системам.

В то же время почти все толкования понятия «эффективность образования» коррелируют с дефинициями экономического термина «эффективность»: результаты рассматриваются не обособленно, а в связи с целями образования, которым планируется уделить внимание по определению статуса финансовых затрат в области обучения и воспитания. Предлагаем рассматривать эффективность работы образовательной системы с учетом результатов экономических, а не только педагогических исследований.

В последовательной реализации шагов Закона «Об образовании взрослых», который может выполнять компенсаторную, адаптирующую, развивающую функции, мы видим основные механизмы управления эффективностью образования на современном этапе. К ним может быть отнесен и базовый комплекс механизмов управления организационными системами, к которым относится и система управления образованием, рассматривающий использование «умных направлений» в теории управления и менеджмента.

Механизмы повышения эффективности и качества образовательных услуг требуют разработки новых подходов, в соединении экономического и социологического подходов, и механизмы повышения эффективности образовательных систем также требуют поиска и разработки новых подходов.

Раскрытие проблемы повышения качества образовательных услуг представляет собой сложную, многоаспектную задачу, постановка, обоснование и реализация которой должны происходить в системном, последовательном, непрерывном режиме [3, с.65] и могут быть рассмотрены в контексте интеграционной стратегии.

Несовершенство системы государственных образовательных стандартов предполагает исследование и корректировку применения механизма, способного предусматривать будущие социально-экономические потребности общества в специалистах определенного уровня.

Выводы из обзора литературы:

- на сегодня системы корпоративного обучения недостаточно исследуются отечественными учёными, четко не обозначены механизмы по достижению эффективности и качества таких образовательных систем;
- почти отсутствуют новые подходы к традиционным методам управления (планирование, организация, стимулирование (мотивация) и контроль);
- повышение качества образовательных услуг, предлагаемых

различными образовательными системами, представляет собой сложную, многоаспектную задачу, постановка, обоснование и реализация которой должны происходить в системном, последовательном, непрерывном режиме

Несовершенство системы стандартов, отсутствие единого интеграционного начала, способного подчинить работу образовательных систем достижению единого результата – воспитания и развития человека нового поколения, новой формации, мало исследованы как таковые, системы корпоративного образования побуждают к проведению исследований и предложению решений по представленным выше, значимым для общества проблемам и задачам.

Список использованных источников

1. Ганин Д.В. Особенности механизма повышения эффективности и качества образовательных услуг / Д.В. Ганин, Н.В. Доможирова // Вестник НГИЭИ. – 2011. – № 4(5). – С. 147-160.

2. Калинушкина В.А. Формирование механизма повышения эффективности и качества образовательных услуг высшей школы в условиях реформирования системы российского образования: дисс. канд. экон. наук: 08.00.05 / В.А. Калинушкина. – Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – Санкт-Петербург, 2015. – 198 с.

3. Об образовании взрослых: Модельный закон, принят на десятом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление от 6 декабря 1997 года № 10-9) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cis.unibel.by/index.php?module=subjects&func=vicwpage&pageid=122>

4. Содержание понятия «эффективность образования» в контексте инклюзивных тенденций современной школы / И.С. Самохин и др. // Научный диалог. – 2018. – № 1. – С. 278-288.

5. Чечель И.Д. Образовательная система: многообразие значений, особенности функционирования [Электронный ресурс] / И.Д. Чечель, Т.В. Потемкина // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – №2(10). – Режим доступа: www.sisp.nkras.ru. – (Дата обращения: 4.03.2019).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ И ЗАКАЗЧИКОВ В ПРОЦЕССАХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

МОРОЗОВ Е.Л.

к. гос. упр., доцент,

*заведующий кафедрой инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республике»*

Специфичность процессов в органах власти, определяется их сложностью, неопределённостью, потерями, существенно отличающимися от восьми традиционных, с точки зрения lean-подхода, трудностью применения традиционных инструментов улучшений к этим процессам.

Основа концепции lean-management — оценка ценности продукта для конечного потребителя, на каждом этапе его создания. В качестве основной задачи предполагается создание процесса непрерывного устранения потерь, то есть устранение любых действий, которые потребляют ресурсы, но не создают ценности (не являются важными) для конечного потребителя.

В соответствии с концепцией бережливого производства, вся деятельность предприятия делится на операции и процессы, добавляющие ценность для потребителя, и операции и процессы, не добавляющие ценности для потребителя. Задачей «бережливого производства» является планомерное сокращение процессов и операций, не добавляющих ценности.

Берт Тиуэн (Bert Teeuwen) в своей монографии «Lean for the Public Sector. The Pursuit of Perfection in Government Services» [1], определяет кто является Заказчиком для процессов государственного управления, какие ценности должно создавать правительство. и только потом рассматривает вопросы потоков в государственного управления.

Государственные служащие должны рассматривать отдельных лиц и бизнес как клиентов. Клиентов (Заказчиков) можно определить термином Гражданин (далее будем использовать его именно с заглавной буквы, для отличия от обычно применяемого слова) и применить его и для отдельных граждан, и для граждан в коллективных общественных организациях и предприятиях. Граждане в коллективных общественных организациях и на предприятиях, отражают интересы этих организаций, а отдельные Граждане защищают собственные интересы. Под государственными служащими, создающими ценности для Граждан, необходимо воспринимать сотрудников государственных учреждений (служб) и государственных и муниципальных чиновников. Такой подход для целей системного анализа, вполне оправдан, так как многие государственные функции переданы от государства в органы местного самоуправления или подведомственные организации. В этой парадигме необходимо рассматривать понятие семи ролей Граждан: заказчик, пользователь, субъект, избиратель, налогоплательщик, партнер, администратор.

Гражданин в роли Заказчика хочет иметь выбор из продуктов или услуг, предоставляемым ему государством. Основой такого выбора является добровольность. Ценностью в глазах Гражданина — Заказчика является возможность получить эти услуги и оценить их качество с точки зрения пунктуальности, безопасности и удобства.

Власти играют роль поставщика услуг, в значительной степени сопоставимой с коммерческим бизнесом. Коммерческие организации хотят быть самыми быстрыми, дешевыми (себестоимость услуги), лучшими и качественными. Власти ориентируются на рост этих услуг по отношению к Гражданину-Заказчику.

Вторая роль гражданина - Гражданин как Пользователь. Граждане пользуются государственными средствами, объектами, поддерживаемыми властями, такими как дороги, парки, библиотеки, театры. Гражданин, как Пользователь, имеет право на то, чтобы публичные места общего пользования были чистым, безопасным и в пределах досягаемости. Государственные средства, требуемые Гражданами - это субсидии и гранты. Для таких Граждан

ценностью являются удобные, доступные для обычных людей и людей с ограниченными возможностями коллективные объекты. Ценности, создаваемые органами власти для Граждан в этой роли, обеспечивают нормы проектирования, строительства и эксплуатации коллективных объектов и обеспечивают понятные, прозрачные и несложные правила получения субсидий, грантов и средств индивидуальной помощи.

Третья роль Гражданина - Субъект. Эта роль относится к законодательству. Гражданин как Субъект имеет право на понятные, справедливые и неуклонно исполняемые законы. Коллективная Ценность в глазах Гражданина как Субъекта заключается в том, что Граждане хотят, чтобы правительство рассматривало всех субъектов одинаково, независимо от их происхождения, и чтобы это делалось явно. В качестве индивидуальной ценности Гражданин ожидает, что наказание назначается быстро, справедливо и без административных расходов. Роль властей в создании ценностей для Гражданина - Субъекта заключается в том, что власти делают прозрачными и однозначными правила и законы, и четко придерживаются их.

Четвертая роль Гражданина – Избиратель. Гражданин как Избиратель ожидает, что его права должны быть представлены, ожидает определенного качества политики и управления. Ценность для Гражданина как Избирателя заключается в том, что подготовка к выборам и голосованию проходит четким и упорядоченным образом. Граждане могут видеть, что политики проявляют приверженность своим предвыборным обещаниям и несут ответственность перед обществом. Роль правительства в создании ценности для Гражданина – Избирателя заключается в обеспечении выборов; представляющих интересы избирателей.

Пятая роль Гражданина – Налогоплательщик. Для выполнения своих обязанностей правительство взимает налоги. Граждане в качестве налогоплательщиков могут рассчитывать на разумное использование своих налоговых отчислений в их интересах. Ценность для Гражданина как плательщика налогов заключается в том, что процесс взимания налогов должен быть быстрым и эффективным, а процесс использования налогов – прозрачным, разумным, создающим ценности для общества.

Шестая роль Гражданина - Партнер. Граждане как Партнеры хотят сотрудничать с государством в развитии мест его проживания и в жизни граждан. Это может быть сделано в экономической сфере, где формы сотрудничества между бизнесом и правительством могут привести к повышению благосостояния граждан, сокращению безработицы на местах и улучшению условий жизни в территориальных и муниципальных образованиях. Правительство поддерживает связи с общественными организациями. Ожидается, что эти организации поддерживаются за счет государственных средств и взамен они осуществляют полезную деятельность. Для гражданина – Партнера, ценность создаваемая в такой экономически-правовой конструкции не является явной. Ценность, которую ожидает Гражданин как Партнер - идеи граждан (и бизнеса) воспринимаются государством всерьез и реализуются на практике. Важной ценностью является создание ощущения права собственности для граждан в части использования

общественных мест. Граждане не чувствуют себя совместными собственниками территории своего проживания, пока не будут представлены ответственными лицами, принимающими решения по вопросам жизнедеятельности и безопасности. Роль государства в создании ценности для Гражданина-Партнера заключается в том, что Граждане ждут от власти ответственности за развитие территории проживания, а также за оказание помощи Гражданам, на этой территории проживающих, в их личном развитии.

Седьмая роль Гражданина – Администратор. Администраторы – это Граждане, которые хотят быть политически активными, могут стать членами общественных Советов, информировать органы власти о проблемах связанных с инфраструктурой, деятельности коммунальных и муниципальных организаций и учреждений. Администратор - Гражданин желает влиять на территорию своего проживания, получать информацию четко и всесторонне по всем вопросам, относящимся к местному самоуправлению или государственному управлению.

Роль правительства в создании ценностей для Гражданина – Администратора заключается в его действиях для того чтобы отчетность была четкой, конкретной, полной и структурированной в соответствии с пожеланиями Администратора, ответные действия должны быть быстрые и по существу. Примерами процессов, привлекающих внимание Граждан-Администраторов: процессы планирования и контроля бюджета города, региона, процесс реализации государственных политик и программ.

Реализация функций государственной власти и муниципального управления осуществляется различными способами, в том числе через государственные программы. Целью реализации любой государственной программы является создание правительством ценности в интересах Граждан.

При разработке и реализации государственных политик и программ возникает необходимость в адекватной методике измерения и оценки их реализации. Таким подходом, может быть цикл DMAIC (ОИАСК: определение — измерение — анализ — совершенствование — контроль)[2]. Разработка конкретных рекомендаций по диагностике и улучшений всего цикла DMAIC и построение процессов в нем в соответствии с принципами lean-management, является перспективным направлением повышения эффективности государственных процессов.

Список использованных источников

1. Teeuwen, Bert. Lean for the Public Sector - The pursuit of Perfection in Government Services/ Teeuwen, Bert. - Taylor and Francis Group 2011. - 205 p.
2. Вумек Джеймс П., Джонс Даниел Т. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. — М.: «Альпина Паблишер», 2011.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В ЦИФРОВОМ ПРОСТРАНСТВЕ

НАРЫЖНЫЙ Н.А.,

директор Департамента международного права и связей с общественностью Министерства юстиции

Современное общество уже не представляет себя без Интернета и тех возможностей, которые он обеспечивает. Практически каждый человек в повседневной жизни или в деловой сфере использует сетевые ресурсы. Для кого-то Интернет является пространством для развлечений (игры, видео, музыка, фильмы и т.д.), для других – база удобных программ, которые облегчают жизнь (переводчики, программы-синхронизаторы и т.д.), площадка для ведения бизнеса. Интернет уже стал неотъемлемой частью существования человека и общества в целом, более того, он набирает обороты в этом направлении, монополизируя другие сферы.

Проблема интереса не является новой в праве. Интерес является одной из системообразующих категорий в сфере права и базовой категорией цивилистики. Она интересовала не одно поколение учёных: П. Херринг, А. Бентли, Д. Трумен, Ю.А. Тихомиров, Р.О. Стефанчук и другие. Вместе с тем, вопрос интереса остаётся особенно актуальным сегодня как для теоретиков, так и для практиков. Однако вопросам баланса интересов в е-среде уделено недостаточно внимания в научной литературе.

Интернет является площадкой для сопоставления частных и публичных интересов, реализация которых в таком конкурентном пространстве должна происходить на чётко обозначенных началах, чтобы она не привела к информационному хаосу или коллапсу.

Для современного государства важен постоянный, непрерывный поиск баланса интересов. Следующий этап поиска нового баланса имеет место сейчас под влиянием мирового финансового кризиса [1, с.81]. С развитием интернет-среды перед интернет-менеджерами возникают вопросы соединения интересов увеличивающегося количества разных групп пользователей Интернета (творческих, коммуникативных, бизнес-групп и т.д.). Перед государством возникает задача выбора системной модели государственного регулирования цифрового интернет-пространства с учётом мнения разных секторов и интересов разных групп.

Европейское сообщество, США, другие государства по-разному видят перспективы развития системы правового регулирования общественных отношений в Интернете. В Америке основное внимание уделено инфраструктуре – «информационной супермагистральной». В Европе – социальной стороне развития информационно-коммуникационных технологий, включая Интернет [2, с.187].

В 2011 году Комитетом Министров Совета Европы были задекларированы принципы интернет-регулирования. Обозначены основные принципы, которые ориентированы, в первую очередь, на обеспечение прав человека в интернет-пространстве: 1. Права человека, демократия и

верховенство права. 2. Управление множеством заинтересованных сторон. 3. Обязательства государств. 4. Расширение полномочий пользователей Интернета. 5. Универсальность Интернета. 6. Целостность Интернета. 7. Децентрализованное управление. 8. Архитектурные принципы. 9. Открытая среда. 10. Культурное и языковое разнообразие.

Как следует из вышесказанного, государственная модель регулирования интернет-отношений должна строиться на принципах системности и комплексности. Системность модели состоит в том, что она включает в себя основы регулирования отношений между интернет-субъектами через призму принципов регулирования прав интеллектуальной собственности в Интернете, личных нематериальных прав в Интернете, недопущения недобросовестной конкуренции, функционирования е-правительства и т.д. с учётом специфики сбора, накопления, оборота и использования информации в Интернете.

К общим особенностям информации относится то, что какая-либо информация используется в обществе и влияет на все общественные отношения относительно информации. Такими общими особенностями являются системность, селективность, субстанциональная несамостоятельность, способность информации к трансформированию [7, с.22]. В случае оборота, накопления, использования информации в сети Интернет эти особенности приобретают новые качества и характеристики.

Первой особенностью информации в Интернете является её доступность в любое время без ограничения пространственными рамками.

Вторая особенность оборота информации – её массовость. В этом случае речь идёт о публичности как открытости для неопределённого круга пользователей. Массовость информации означает, что к преимущественной части информации, которая размещена в сети Интернет, имеют доступ все пользователи Интернета. Декларация о свободе коммуникации в Интернете, которая принята Советом Европы 28 мая 2003 года, устанавливает невозможность запрета доступа (блокирования или фильтрации) к каким бы то ни было ресурсам в Интернете, независимо от границ. Исключением являются ограничения для детей и ограничения, которые установлены законными решениями компетентных государственных органов.

Третьей характеристикой оборота информации в Интернете является сложность идентификации субъекта, который распространяет эту информацию. Потребитель имеет право на надлежащую и достоверную информацию, именно потому необходимо, чтобы информация идентифицировалась, а в соответствующих правовых механизмах учитывался признак идентификации или его отсутствие. Например, в случае решения вопроса об опровержении недостоверной информации, распространённой через Интернет, должны работать механизмы удаления информации «без собственника» (только по запросу, без дополнительных проволочек) и привлечения к ответственности лиц, осуществляющих посредничество в доступе к такой информации (собственник веб-сайта, интернет провайдер и т.д.).

Четвёртая характеристика включает в себя возможность фрагментировать информацию, быстро её изменять, распространять в определённой последовательности и другие маркетинговые приёмы работы с информацией с целью её движения по заданному вектору.

Публичные интересы не всегда совпадают с интересами отдельной личности, но если реализация интереса подкреплена соответствующим законодательством, то приоритет в таких случаях всегда предоставляется публичным интересам. Эффективная и правильно сбалансированная модель регулирования позволит, как минимум, стабилизировать правопорядок, способствуя эффективности осуществления прав человека, предотвращению совершения правонарушений, соблюдению баланса частных и публичных интересов в цифровом пространстве. Но очевидно, что в данном случае частный интерес, в отличие от интересов общества, не является предметом прямой охраны, а охраняется непосредственно, через публичный интерес. Одновременно государство должно установить чёткие и пропорциональные законодательные рамки ограничения прав человека с учётом особенностей функционирования Интернета и специфики правоотношений, которые возникают в цифровом правовом пространстве. Оптимальное соотношение таких интересов является необходимым условием гармоничного развития как всего общества, так и отдельной личности. Тем не менее, баланс противоположных интересов в обществе способствует эффективности функционирования государства. Для этого и необходимо поддерживать равновесие публичных и частных интересов в правовом регулировании цифрового пространства.

Список использованных источников

1. Энтин М.Л. Вклад Европейского союза по правам человека (ЕСПЧ) в современную правовую культуру. Вся Европа.ru. – 2009. № 3(31) URL://alleuropalux.org/?p=2500.
2. Интеграция в Европейское информационное пространство: вызовы и задачи – К.: ФОП Клименко, 2014. – 2012 с.
3. Кормич Б.А. Организационно-правовые основы политики информационной безопасности: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 – «Теория управления; административное право и процесс; финансовое право; информационное право»; Национальный университет внутренних дел. Харьков, 2004. – 41 с.

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ СИСТЕМНОЙ ИНЖЕНЕРИИ В
РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

ПОНОМАРЕНКО Е.В.,
д-р гос. упр., проф.,

*профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В последнее время в теории государственного управления особое место занимает системная инженерия, которая берет свое начало из теории систем и преобразуется в высшее звено – систему систем. «Системная инженерия занимается вопросами научного планирования, проектирования, оценки,

конструирования и эксплуатации систем» [1]. Основными концепциями системной инженерии являются: система (System), жизненный цикл (System Life Cycle) и заинтересованные стороны (Stakeholders). Методология системной инженерии позволяет управлять телекоммуникационными (типа "сети сетей"), транспортными, обеспечивающими, организационными (типа "расширенное предприятие"), социальными и социотехническими системами (организационная инженерия).

Государственное управление – это более сложная «система систем», в которой обычные инструменты и подходы системной инженерии напрямую не работают, поскольку ее составляющие (отдельные системы) имеют разные цели, механизмы управления, архитектуру, источники финансирования.

У этих систем разные стейкхолдеры, разные процессы, правила и нормы управления, разные темпы развития и стадии жизненного цикла. Поэтому на первый план выходит моделирование или программирование связей между системами, их интеграция и объединение для достижения прогресса социально-экономических преобразований.

Согласно мнению Левенчука А. [2], существуют следующие схемы управления «системами систем»:

- управляемые (directed) с имеющимся архитектором (проектным офисом), координирующим работу и распоряжающимся ресурсами. Такая схема возможна там, где подсистемы тесно связаны между собой;
- подтвержденные (acknowledged) с формально признанным архитектором (без полномочий принятия решений), способствующим самоизменению систем и самоуправлению по разработанной архитектуре;
- сотрудничающие (collaborative) системы, договаривающиеся между собой без существования проект-менеджера или архитектора, что снижает возможности договариваться по серьезным вопросам;
- виртуальные (virtual) системы, действующие автономно, не сотрудничающие между собой (иногда даже не знают о существовании друг друга) и, соответственно, не влияющие друг на друга.

На данный момент существующую в Республике систему государственного управления можно охарактеризовать как сотрудничающую. Для эволюции ее до уровня управляемой необходимы: наличие архитектурного описания, которое, согласно положениям ISO 42010 [3], должно быть основой объединения усилий и коммуникаций заинтересованных сторон, участвующих в эволюции системы; обеспечение безопасности системы; организация продвижения по жизненному циклу посредством создания проектного офиса. Достижение этого и получение синергетического эффекта возможно путем применения и объединения методов теорий менеджмента, конфликтологии, политологии, агентского, системно-инженерного и проектного (программного, мультипроектного) подходов.

Опыт государственного управления в развитых системах хозяйствования указывает на необходимость построения механизма управления в Республике, который будет основан на следующих принципах системной инженерии (по Дереку Хитчинсу): адаптивной оптимизации; постепенного перехода от состояния беспорядка с высокой энтропией к состоянию порядка с низкой энтропией; разумной достаточности, позволяющей в наибольшей степени

удовлетворить критически важные ожидания и запросы всех заинтересованных сторон [4].

Все перечисленные принципы соответствуют методологии мультипроектного управления, т.е. управление рядом параллельно идущих проектов, выполняемых независимо друг от друга, но использующих общие ресурсы и конкурирующих за их обладание [5, с.38]. Модель мультипроектного управления должна основываться на следующих принципах успешности «системы систем»: 1) описание архитектуры и развитие системы в разрезе ценностей для всех заинтересованных сторон; 2) поэтапный рост ответственности и обязательств заинтересованных сторон; 3) переход от отдельных документов к дата-центру, верификации и валидации; 4) принятие решений с учетом факторов риска на основе фактов.

Выводы. Применение в государственном управлении методологии системной инженерии и мультипроектных технологий обеспечит гармонизацию различных подходов к управлению социально-экономической системой, сделает ее прозрачной и предсказуемой, способной оптимально перераспределять финансовые и человеческие ресурсы для достижения целей общества.

Список использованных источников

1. Батоврин В.К., Голдберг Ф.И., Александров А.В. Системная инженерия [Электронный ресурс] // Аналитический портал «Центр гуманитарных технологий». – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/concepts/7110>
2. Левенчук А. Системы систем [Электронный ресурс] // Livejournal. – Режим доступа: <https://ailev.livejournal.com/856576.html>
3. ГОСТ Р 57100-2016/ISO/IEC/IEEE 42010:2011 Системная и программная инженерия. Описание архитектуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200139542>
4. Hitchins D. What are the General Principles Applicable to Systems? – INCOSE INSIGHT. – V. 12, Issue 4. – December 2009. – P. 59-64.
5. Управління проектами: підручник / О.В. Пономаренко та ін.; за заг. ред. О.В. Пономаренко. – 2-ге вид. – Донецьк: Технопарк, 2012. – 912 с.

АНАЛИЗ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ТОРГОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

САВЧИК А.Г.,

*аспирант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Экономическая безопасность государства в условиях социально-экономических преобразований во многом определяется устойчивостью и способностью к развитию экономики. Под устойчивостью экономики государства как целостной системы следует понимать надёжность и прочность её элементов, внутренних организационных связей между ними и, вместе с тем, способность выдерживать внутренние и внешние нагрузки [1]. В свою очередь, если экономика не развивается, то государство теряет возможности сопротивления негативным внешним и внутренним факторам.

Анализ промышленной и торговой политики Донецкой Народной Республики позволит выявить проблемы, препятствующие устойчивому развитию экономики Республики.

За период 2014-2018 гг. промышленное производство Республики резко сократилось по отношению к довоенному периоду, потенциал отечественных промышленных и торговых предприятий снизился, что явилось логичным отражением негативного влияния боевых действий и экономической блокады. Однако города Донецкой Народной Республики постепенно возвращаются к стабильной жизни. О положительной динамике свидетельствуют экономические показатели развития и функционирования промышленного и торгового секторов экономики.

Так, за 2018 год было реализовано продукции в 1,6 раз больше по сравнению с 2017 годом. Объёмы реализованной промышленной продукции выросли в следующих видах деятельности: перерабатывающая промышленность – на 67%; поставка электроэнергии – на 56,1%; добывающая промышленность – на 40,7%; водоснабжение – на 27,3% [2]. Структура реализованной промышленной продукции за 2018 год представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структура реализованной промышленной продукции за 2018 год

На начало 2018 г. в структуре общего объема реализации продукции перерабатывающей промышленности преобладает металлургическое производство – 25% (2017 г. – 37%); производство пищевых продуктов, табачных изделий – 13% (2017 г. – 11%); машиностроение – 1,4% (2017 г. – 2%) [2].

Анализируя торговую политику Донецкой Народной Республики, можно сделать вывод о том, что приоритетным направлением является развитие потребительского рынка товаров и услуг отечественных производителей. Так, в целом по Республике объем розничного товарооборота предприятий – юридических лиц за 2018 г. составил 27,3 млрд руб., что превышает показатель объемов розничного товарооборота за аналогичный период 2017 г. на 2,7 млрд руб., или на 9,9%. В 2018 г. было проведено 1358 ярмарок, что на 161 ярмарку (на 13%) больше, чем в аналогичном периоде 2017 г. Наблюдается положительная тенденция в развитии внешнеэкономической деятельности. Так, за 2018 год общий объем экспорта из Республики составил 102583,0 тыс. долл. США, т.е. возрос на 95,5% или на 50116,5 тыс. долл. США по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Объем импорта товаров за тот же период составил 447045,9 тыс. долл. США (возрос в 1,4 раза по сравнению с прошлым периодом) [2].

Проведенный анализ промышленной и торговой политики позволяет говорить о том, что наблюдаются положительные сдвиги в наращивании объемов производства и торговли. В то же время существует достаточно большое количество проблем, которые препятствуют устойчивому развитию экономики Донецкой Народной Республики, среди которых следует выделить: сложное географическое положение, обусловленное наличием товарно-транспортной блокады, а также непризнанностью на мировой политической арене; слаборазвитая инфраструктура; неблагоприятный предпринимательский климат ввиду отсутствия государственной поддержки, особенно в части налогообложения; высокие риски, связанные с обеспечением предприятий сырьем и необходимыми ресурсами, а также с организацией сбыта продукции; функциональные ограничения кредитно-банковской системы страны.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень экономической безопасности Донецкой Народной Республики соответствует порогу уязвимости, т.е. такому уровню безопасности, при котором система переходит в состояние дисбаланса. Для более точной оценки уровня экономической безопасности Республики необходимо разработать интегрально многофакторную модель с едиными параметрами для оценки.

Список использованных источников

1. Григорьева Е.А. Институциональное обеспечение модернизации экономики как условие экономической безопасности: монография / Е.А. Григорьева. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 155 с.
2. Сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/>

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА

САПРЫГИНА Д.А.,

ст. преподаватель

*кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Зарубежный и отечественный опыт, полученный на протяжении последних 10-15 лет, говорит о том, что одним из главных механизмов роста ресурсной базы и привлечения неиспользованных резервов для экономического развития, увеличения продуктивности управления муниципальным и государственным имуществом является государственно-частное партнёрство. Такой вид партнёрства является относительно новым видом деятельности в мировой экономической системе, отражающий процессы развития и интеграции форм взаимоотношений государства и частных предприятий.

Необходимость в формировании таких отношений, как государственно-частное партнёрство появилось уже давно. С одной стороны, инвестиционных бюджетных ресурсов, во многих случаях, недостаточно для восстановления и управления той или иной сферой экономики. Объём инвестиционных отчислений не может производиться только за счёт бюджетных средств, поэтому возникает необходимость в формировании привлекательности экономической отрасли путём создания всех условий для привлечения средств из частных (внебюджетных) источников.

С другой стороны, частные инвестиционные проекты и вложения реализуются слабыми темпами и во многих случаях не соответствуют ожиданиям, которые возлагают на них государственные и муниципальные органы (проблемы правового, политического, научно-технического характеров).

Поэтому перед государством в целом и каждым муниципальным предприятием в частности стоит задача создания новых рыночных механизмов, которые помогут эффективно управлять развитием и становлением экономической сферы.

Государственно-частное партнёрство (далее ГЧП) – это совокупность форм среднесрочного и долгосрочного взаимодействия государства и частного предпринимательства для решения общественно значимых задач на взаимовыгодных условиях [1].

Взаимодействие государства и частного сектора для решения общественно значимых задач имеет давнюю историю. Однако наиболее актуальным ГЧП стало в последние десятилетия. С одной стороны, усложнение социально-экономической жизни затрудняет выполнение государством общественно значимых функций. С другой стороны, бизнес заинтересован в новых объектах для инвестирования. ГЧП представляет собой альтернативу приватизации жизненно важных, имеющих стратегическое значение объектов государственной собственности.

Наиболее показательный опыт государственно-частных партнёрств наработан в Великобритании [2].

Основным условием такого партнёрства является то, что государство, как

сторона-участник, не подключается к проектам частных предприятий, оно само инициирует реализацию социально значимых проектов и приглашает в них принять участие уже частную сторону.

К основным формам ГЧП в сфере государственного управления и реализации проектов в отраслях экономики сейчас можно отнести: концессионные соглашения (франчайзинг), лизинговые операции (финансовая аренда), государственные контракты, соглашения о разделе продукции (договор о разделе природных ресурсов, заключённый между зарубежной добывающей компанией и государственным предприятием) и другие.

ГЧП может выступать главным рычагом развития многих направлений деятельности как государства, так и частного предпринимательства. К одному из таких направлений можно отнести инвестиционные процессы. Здесь роль государства будет значимой, так как оно является не только партнёром, который располагает ресурсным потенциалом, но и заказчиком, организатором и контролирующим органом инвестиционных взаимодействий.

Применение частного капитала, включая зарубежные инвестиции, в реализации инвестиционных проектов благоприятно влияет на повышение уровня жизни населения и способствует в целом эффективному социально-экономическому развитию государства.

Особую актуальность развитие и использование ГЧП приобретает в условиях международного разделения труда. Для любого государства ГЧП с использованием иностранных инвестиций даёт больше возможностей интегрироваться в мировую экономику, получая передовые технологии производства и опыт ведения хозяйства.

Сейчас существует ряд технологий ГЧП, которые объединяют интересы частных предпринимателей и государства через предоставление общественных услуг. Механизмы ГЧП в мировой практике применяются в различных сферах – энергетические комплексы, транспортная инфраструктура, инновационная сфера, образование и т.д. Такие партнёрские отношения призваны решить ряд задач, связанных с развитием предпринимательства, активизацией инновационной и инвестиционной деятельности, использованием кластерного подхода товаропроизводителями.

ГЧП даёт возможность осуществлять инновационные проекты, которые малопривлекательны для традиционных форм частного инвестирования (венчурные фонды, бизнес-инкубаторы и т.п.), в более сжатые сроки. Такой вид партнёрства повышает экономическую эффективность проектов за счёт участия в них частных предприятий, уменьшения нагрузки на бюджет за счёт переложения части затрат на пользователей, привлечения новых управленческих кадров и т.д.

Рост активности инноваций в результате государственно-частного партнёрства происходит по всем стадиям инновационного процесса: образование, НИОКР, инвестиционная деятельность, трансфер инноваций. Факторами инновационной активности становятся: обмен знаниями, генерация идей, совместное финансирование исследований и разработок.

Использование новых механизмов финансирования государственно-частного партнёрства позволит предпринимательству получить дополнительные источники финансирования инноваций и активизировать инновационную деятельность.

Эффект для государства как второго партнёра будет состоять в росте инновационного потенциала регионов и страны в целом, улучшения макроэкономических показателей, повышения региональной и национальной конкурентоспособности.

Список использованных источников

1. Акинина В.П. Государственно-частное партнёрство как катализатор инновационных процессов / В.П. Акинина, Р.Г. Абасов // Финансы и кредит. – 2013. – № 9. – С. 45-50.
2. Казале Б. Практическое руководство по вопросам эффективного управления в сфере государственно-частного партнёрства / Б. Казале, Э. Фаркухарсон. – Женева: Организация Объединённых Наций, 2008. – 122 с.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС

СОКОЛОВА В.С.,

*ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»*

Термин «инновация» ввёл в научный оборот немецкий философ и социолог Й. Шумпетер. Анализируя, прежде всего, экономические процессы, исследователь выделил пять новых комбинаций изменений экономического развития общества, а именно: использование технологических процессов; внедрение продукции с новыми качествами; изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения [1]. Понятием «инновация», таким образом, обозначают нововведения, новизну, изменение, обновление; новый подход, создание качественно нового.

В системе образования наряду с понятиями «инновация» и «инновационный процесс» используется «инновационная деятельность». Последнее принято рассматривать как на уровне коллективного, так и индивидуального субъекта. Эффективность инновационной деятельности в системе образования определяется: уровнем инновационного потенциала всех звеньев образования; готовностью коллектива к созданию нового и его восприятию; уровнем привлечения инноваций коллективом образовательного учреждения в своей деятельности; инновационной ориентированностью как руководителя, так и педагогов в целом; уровнем понимания целей и значимости нововведений; внедрением демократического стиля руководства образовательным учреждением и учебным процессом; желанием и стремлением коллектива предоставлять образовательные услуги, отвечающие запросам обучающихся.

Классически зарубежные исследователи выделяют два типа факторов, влияющих на развитие инновационной составляющей образования: это внешние и внутренние факторы. К внешним факторам можно отнести факторы глобального характера: процессы глобализации, становление информационного общества и экономики знаний, экономические, рыночные, политико-правовые. Внутренние факторы влияния на развитие образовательной системы определяются внутри самой системы и связаны с функционированием её элементов. Среди них: специфика образовательных услуг, материально-техническое обеспечение, научно-

поисковые мероприятия.

В отечественной науке рассматривается вопрос о двух основных источниках инноваций – заимствование передового зарубежного опыта, с одной стороны, и собственных инновационных разработок, с другой. Внешние инновации, как правило, редуцируются к варианту так называемой «догоняющей модернизации», более известной как вестернизация, т.е. заимствования западного опыта и организационных структур, а собственные инновационные разработки – до глобально значимых. С точки зрения приобретения опыта оба подхода уместны, поскольку способствуют овладению знаниями об инновациях и их более эффективной ретрансляции [2].

Необходимыми условиями для конкурентоспособности высших учебных заведений являются: инновации в содержании образования; инновации в педагогическом процессе; инновации в организационных структурах высшего образования; инновации в деятельности и отношениях между преподавателями и студентами; инновации в сфере образовательных услуг, развитие сотрудничества с социальными партнёрами, заказчиками кадров; инновации в области международного сотрудничества высших учебных заведений.

Целесообразно рассматривать два направления внедрения инновационной деятельности в образовании:

- 1) модернизация традиционного обучения;
- 2) инновационный подход к учебному процессу.

Итак, инновационность – это способность традиционного знания производить свои новые смыслы, характеристики, быть жизнеспособными и востребованными в контексте современных запросов. По своей природе инновации не являются оппозиционным противопоставлением устоявшимся формам и методам передачи и распространения знаний. Скорее, они понимаются как продукт переосмысления традиций, частичного отрицания их устоявшихся черт и характеристик через открытие новых, отвечающих запросам социума. Инновации трактуются как новое прочтение старых идей и смыслов. Поэтому трудно не согласиться с С. Куцепал, которая утверждает, что «все указанные направления модернизации образования следует осуществлять не путём разрушения традиционных устоявшихся форм, методов и технологий, а путём диалектического сочетания, сохранения в новом всего положительного и полезного, что было в старой системе образования, путём взаимодействия с теми её элементами, которые играют продуктивную роль и обладают развивающим потенциалом» [3].

Следует отметить, что инновационный потенциал системы образования является частью потенциала экономики государства, которая делает его взаимосвязанным с инновационной стратегией экономики, интегрирует потенциальные возможности инновационного обеспечения субъектов экономической деятельности. Именно поэтому инновационное развитие экономики и социальной сферы требует высокого уровня образования, рост интеллектуального потенциала общества, подготовки нового поколения людей, способных создавать новейшую технику и технологии, активно вмешиваться и осуществлять реформирование и подъём экономики.

Список использованных источников

1. Шарата Н.Г. Современные тенденции развития инновационной деятельности высшей школы / Н.Г. Шарата // Вестник Черниговского нац. пед. ун-та. Серия: Педагогические науки. – 2012. – Вып. 100. – С. 432-434.
2. Соколов В.М. Инновационные технологии в образовании: стимулы и препятствия / В. Соколов // Вестник ННГУ. – Нижний Новгород: ННГУ, 2005. – Вып. 1 (6). – С. 202-206.
3. Куцепал С.В. Образование в информационном обществе: диалектика традиций и инноваций / С.В. Куцепал // Философия и политология в контексте современной культуры. – Днепропетровск: Изд-во Днепропетровского национального университета, 2011. – С. 233-238.

**ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА
ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

ШУМКОВА Е.А.,

*ассистент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Современная экономика и общество характеризуются как общество знаний и экономика знаний. Ведущую роль в процессе воспроизводства приобретает «специалист» или «работник интеллектуального труда», для которого характерно постоянное саморазвитие и самосовершенствование.

Персонал играет ведущую роль в деятельности инновационных предприятий. Именно персонал является носителем уникальных знаний, способностей и компетенций, способных превратиться в инновационный продукт.

Формирование персонала инновационных предприятий должно осуществляться с использованием современных технологий и инструментов управления.

Модель компетенций – это набор характеристик, которые позволяют человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности.

С практической точки зрения наибольший интерес вызывает психологический и когнитивный (познавательный) аспекты формирования персонала инновационного предприятия, которые определяют его особенности. Необходимость генерации инноваций и стимулирования его творческого мышления связаны со способностью персонала к генерации, получению, преобразованию, формализации и передаче знаний. Поэтому когнитивные свойства и компетенции являются определяющими для персонала именно инновационного предприятия.

Психологические и когнитивные аспекты формирования персонала инновационного предприятия являются одними из самых сложных. Это связано с особенностями получения и передачи знаний персоналом, мотивацией этих процессов, преодолением инерционности человеческого мышления, развитием коммуникаций, продуктов для информации, формированием инновационного сознания персонала инновационного предприятия.

Основными психологическими проблемами формирования инновационного

сознания работников являются необходимость преодоления таких особенностей личности, как инерционность мышления, сопротивление изменениям, стремление к стабильности и непринятие нового. Психологические барьеры личностей могут быть охарактеризованы, как «нежелание» или «состояние незаинтересованности».

В научных источниках, посвящённых этим состояниям в инновационных процессах, указывается на скептическое отношение людей к новому. Следовательно, в таких случаях отсутствует как интерес, так и необходимая воля для восприятия и принятия новых знаний и инноваций. Малоактивные, малоинициативные, нетворческие сотрудники стремятся справиться со своими заданиями рутинным путём и не способны к инновациям. Главная проблема в том, что у таких работников нет достаточно эффективной мотивации к генерированию и использованию инноваций, овладению новыми знаниями. Даже параметры рабочего места, режим работы, процедуры информационного обеспечения деятельности предприятия могут быть малопригодными для поведения, мотивированного на инновации. Необходимость постоянного решения поставленных традиционных, рутинных задач формируют дополнительное стрессовое состояние, которое не способствует творческому мышлению.

Модель компетенций может в себя включать различные знания, умения и навыки. Стоит учитывать при разработке модели компетенций следующие принципы:

- необходимо обеспечить участие в разработке модели тех специалистов, для которых данная модель разрабатывается;

- информационная открытость;

- универсальность.

Чаще всего в модели компетенций формируются три блока:

- корпоративные компетенции, общие для всех сотрудников предприятия;

- управленческие, необходимые для успешного выполнения функций управленческого звена;

- профессиональные, необходимые для какой-либо отдельно взятой должности.

Таким образом, формирование и использование моделей компетенций персонала позволяет обеспечить кадровые потребности инновационного предприятия для отбора наиболее квалифицированных и способных к инновационному мышлению сотрудников.

МЕТОДИКА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

ЯРЕМБАШ А.И.,

д-р. экон. наук, профессор

кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Неотъемлемым свойством практически любого государства является неравномерность социально-экономического развития входящих в него

территорий (СЭРТ). Это объясняется разницей в природно-ресурсном и производственном потенциале, демографическими, социокультурными и многими другими факторами. Происходящие в последние годы политические изменения и экономические трансформации усилили эти различия и привели к снижению использования экономического потенциала территорий и падению уровня жизни населения.

При этом явно недостаточен методический инструментарий оценки уровня СЭРТ, обеспечивающий объективный анализ текущей ситуации в государстве как социально-экономической системе и определяющий направления развития входящих в эту систему территорий.

В настоящей статье предложена усовершенствованная методика оценки уровня СЭРТ, предполагающая применение ограниченного количества показателей, отражающих динамику происходящих социально-экономических процессов.

Предложенная методика включает пять этапов проведения оценивания (рис. 1).

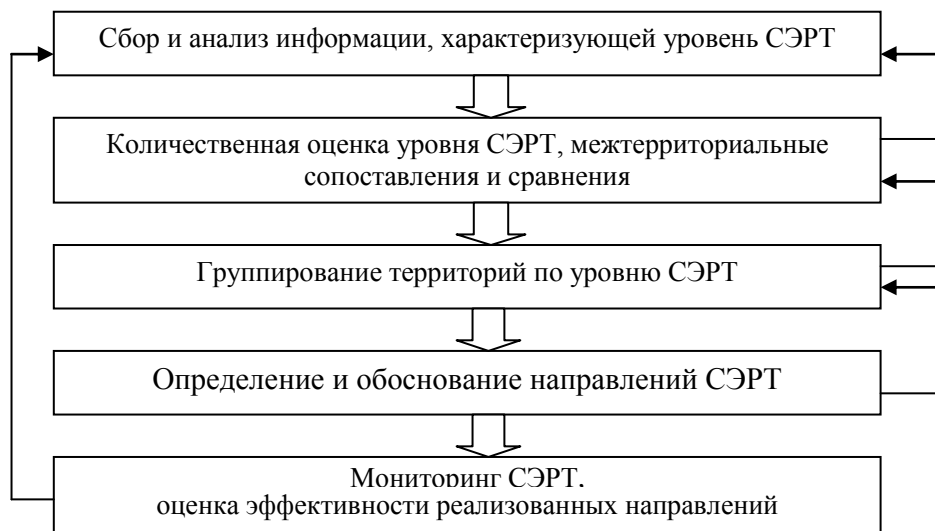


Рис. 1. Алгоритм оценивания СЭРТ

Практика показывает, что для оценки уровня СЭРТ и динамики его изменения с учетом производственно-отраслевой направленности территории, тенденций и специфических условий территориального развития оптимальной является система показателей, количественно отражающих уровень СЭРТ, состоящая из 2 групп по 5 показателей в каждой, количественно характеризующих уровень экономического и социального развития (рис. 2).

Данные показатели могут применяться для анализа динамики процессов СЭРТ, выявления их поддерживающих факторов и причин их сдерживания, а также для статического анализа межтерриториальных сопоставлений.

В предлагаемой методике для количественной оценки различия уровней СЭРТ (для регионов ДНР) предлагается использовать соотношение анализируемого показателя по отдельному региону к средней арифметической его величине по группе регионов или по Республике.

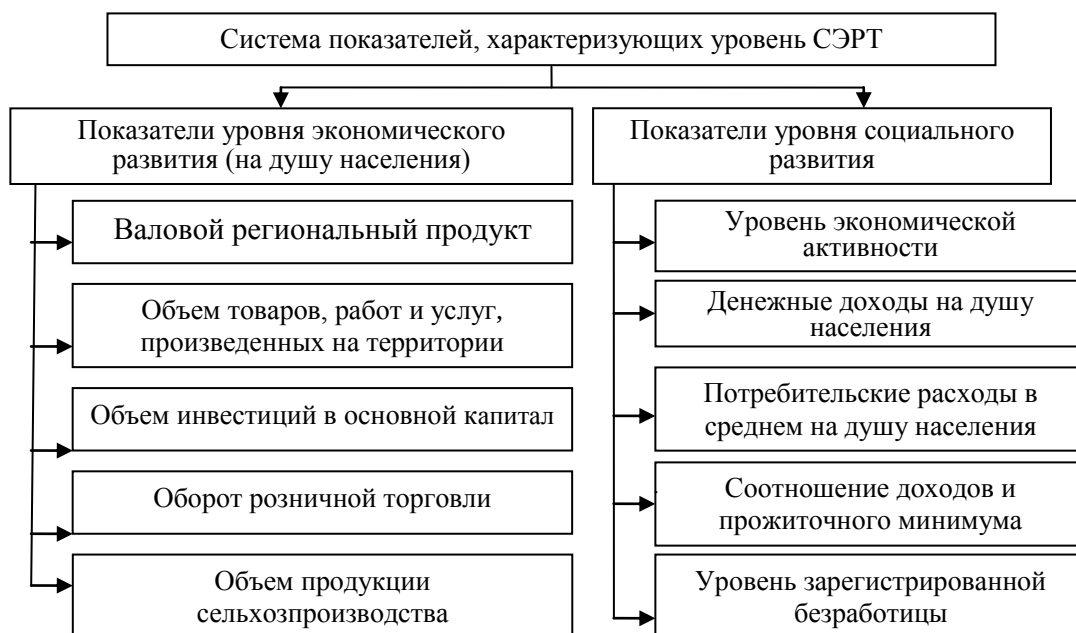


Рис. 2. Система показателей, характеризующих уровень СЭРТ

Расчет соответствующего интегрального коэффициента производится как корень пятой степени из произведения отношений каждого показателя по региону к средней арифметической его величине по стране:

$$k_{инт} = \sqrt[5]{\sum_{i=1}^i \frac{k_p}{k_{cp}}},$$

где i – индекс, обозначающий регион;

k_p – величина каждого показателя по региону каждого показателя по региону;

k_{cp} – средняя арифметическая величина показателя по группе территорий.

По результатам количественной оценки уровня СЭРТ определяются приемлемые направления социально-экономического развития региона.

Перспективные направления развития должны быть ориентированы на задействование всех имеющихся ресурсов, с целью более полного использования экономического потенциала (рис. 3).

Цели развития должны соответствовать приоритетам региональной социально-экономической политики, проводимой на территории и направленной на удовлетворение интересов и потребностей населения.

Предложенная в настоящей статье методика применима не только для характеристики текущей ситуации и установления уровня социально-экономического развития одной отдельно взятой территории, но может быть использована для проведения межрегиональных сравнений.



Рис. 3. Основные приоритеты и направления приемлемые территорий ДНР

Методика базируется на оптимальном количестве выбранных для анализа показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития, и позволяет учесть территориально-отраслевые особенности, специфические особенности и тенденции социально-экономического развития конкретных территорий.

ПОДСЕКЦИЯ 3: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

АНИКА Я.Г.,
Депутат Народного Совета ДНР

Вопрос эффективности государственного управления на сегодня является одним из наиболее актуальных и обсуждаемых в Донецкой Народной Республике. Качество государственного управления определяется, в первую очередь, профессионализмом и квалификацией служащих органов государственной власти. В связи с этим вопросом государственной стратегии становится подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников органов государственного управления [2, с.149].

Профессиональные кадры составляют основное богатство Республики, поскольку наиболее ценным и значимым из всех ресурсов является человеческий ресурс; профессиональные и личные качества служащих, их опыт и квалификация, в конечном счёте обеспечивают решение государственных задач.

Требования к профессиональным качествам государственных служащих неуклонно возрастают, работа по переподготовке и повышению квалификации государственных служащих не сводится лишь к отдельным временным проектам и мероприятиям, а требует системности и научного подхода. Обоснование, создание и организация работы такой системы – дело трудное и кропотливое, но в то же время весьма важное и необходимое. Следовательно, это направление должно быть приоритетным в государственной кадровой политике.

Повышение квалификации представляет собой непрерывное обучение служащих с целью обновления теоретических знаний, приобретения новых умений и навыков, необходимых для решения профессиональных задач на более высоком уровне. Основными принципами повышения квалификации государственных служащих являются непрерывность, периодичность, целевая направленность. Оплата обучения за счёт бюджета даёт работнику почувствовать себя значимым для коллектива, что позитивно сказывается на производительности труда. Кроме того, повышение квалификации способствует снижению уровня текучести персонала: люди, сосредоточенные на профессиональном саморазвитии, что поощряется руководством, не склонны искать новую работу.

Обучение должно осуществляться в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного профессионального образования. Основаниями для направления служащего на повышение квалификации являются: поступление на работу на государственную службу; наступление очередного срока повышения квалификации; рекомендации аттестационной комиссии; включение в кадровый резерв на замещение должности; назначение служащего на вышестоящую должность, что связано с необходимостью приобретения новых знаний и компетенций; инициатива сотрудника; ходатайство непосредственного руководителя.

Повышение квалификации служащего может осуществляться с отрывом, с

частичным отрывом или без отрыва от работы и с использованием дистанционных образовательных технологий. Форма и продолжительность повышения квалификации устанавливается в зависимости от группы и категории должности, замещаемой служащим. Освоение служащими образовательных программ повышения квалификации завершается государственной итоговой аттестацией. Существует потребность как во внедрении апробированных технологий управления и освоении лучших практик, так и в разработке специальных программ, посвящённых решению задач государственного управления.

Формы повышения квалификации могут быть разнообразными. Возможны стажировки на базе органов управления, а также проведение семинаров, тренингов и «круглых столов». Высокое качество профессиональной подготовки государственных служащих предусматривает создание модели компетенций – системы, описывающей все особенности человека, необходимые для эффективной работы [1, с.28]. Она разрабатывается с целью привлечения на государственную службу именно тех сотрудников, которые способны профессионально решать поставленные задачи; создания объективной системы оценки персонала; формирования и развития кадрового резерва. Модель компетенций должна стать основой для системы управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников

1. Луковцева Е.Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика / Е.Н. Луковцева // *Лидерство и менеджмент*. – 2017. – Т. 4. – № 1. – С. 25-38.
2. Ракевич И.В. Повышение квалификации государственных гражданских служащих: мотивация и приоритеты / И.В. Ракевич, В.Л. Чепляев // *Вестник Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столыпина*. – 2006. – № 11. – С. 148-154.

ЗАДАЧИ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ ДНР

БАРАННИК Ю.Г.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Современное развитие национальных экономик в любых социально-экономических системах невозможно без определённого участия государственного управления национальными предприятиями и организациями. Успешность функционирования государственных институтов определяется адекватностью применяемых подходов к управлению субъектами хозяйствования. Нормы и правила, входящие в сферу функций государственных институтов, регламентируют деятельность определённого круга субъектов, которые являются единицами хозяйственной деятельности. Одним из важнейших условий результативности практической деятельности государственного управления является наличие системы особых инструментов,

которая позволила бы выполнять управленческие функции на должном уровне и адекватно поставленным целям.

Задачи государственного управления в Донецкой Республике возрастают не только по требованию общего развития мировой экономики, но и через особенности развития экономики ДНР.

Так, на сегодня в ДНР действуют двадцать рентабельных шахт, работает 49 предприятий металлургического комплекса, хозяйственную деятельность на территории Республики осуществляет более 100 машиностроительных предприятий, в 2016 г. – 81 предприятие [1, с.9; 11; 15]. Этот процесс будет продолжаться и в перспективе, а это требует объективного подхода к управлению развитием предприятий и учреждений Республики.

Профессиональная деятельность и функционирование социально-экономических систем должны руководствоваться определёнными нормами и правилами. При этом особенностью ценностно-ориентированного управления как современного подхода к управлению персоналом является опора на правовую составляющую. Министр экономического развития ДНР А. Половян в своём докладе отмечает, что разработаны и находятся на рассмотрении в Народном Совете Донецкой Народной Республики такие законопроекты: «О системе стратегического планирования»; «О внесении изменений в Закон Донецкой Народной Республики»; «О государственно-частном и муниципально-частном партнёрстве» и др. Продолжается работа по ряду проектов Законов Донецкой Народной Республики, необходимых для эффективного функционирования экономики [2].

Таким образом, реальные действия Правительства ДНР показывают, что делаются шаги по становлению централизованного управления субъектами хозяйствования.

Выявление возможных форм институционализации организационных ценностей с учётом имеющейся институциональной среды общества предполагает учёт законодательных (формальных), культурных (неформальных: общеэтических, профессиональных) ограничений, а также стратегических предпочтений менеджмента организации.

При этом многие организации не могут обойтись без кооперирования с другими предприятиями и использования возможностей власти. Это позволит предпринимателям укреплять свои позиции на рынке, приобретать своего постоянного потребителя.

Список использованных источников

1. 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. – Ч. I. – 124 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: econri.org/download/monographs/2018/Nauchnyj...2018...

2. Доклад Алексея Половяна об итогах работы Министерства экономического развития за 2018 год: официальный сайт Народного Совета ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-alekseya-polovyana-ob-itogah-raboty-ministerstva-ekonomicheskogo-razvitiya-za-2018-god/>

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТРУКТУРАХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

БОВСУНОВСКИЙ В.В.,

*аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Развитие экономики Донецкой Народной Республики неразрывно связано с формированием современных систем управления персоналом. Эффективность персонала всё больше определяется профессиональными знаниями, способностью приобретать и использовать в практике новые умения и навыки, то есть всем тем, что в совокупности составляет человеческий капитал. В современной экономике человеческий капитал выступает как один из ключевых факторов, создающих конкурентные позиции для отдельной организации, отрасли, так и на уровне всей страны.

Человеческий капитал наиболее эффективно используется при рациональной организации труда. Правильно организованный персонал способен в большей степени, чем другие ресурсы, приумножать капитал компании. Развитие человеческого капитала, как составляющая кадровой работы, включает:

- содействие повышению уровня образования сотрудника, развитие его способностей осваивать новые области знаний;
- приобретение необходимых компетенций;
- развитие индивидуальных особенностей и склонностей сотрудников, сохранение здоровья на рабочем месте.

Система управления персоналом является открытой системой, ввиду чего в работе с персоналом должны происходить необходимые изменения вследствие новых требований законодательства, изменений на рынках товаров и услуг, достижений в науке, технике и технологиях, достижений конкурентов, демографической ситуации.

Можно говорить о существенном изменении объекта управления - персонала, а к этому следует добавить рост занятости.

По данным территориальных органов Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в 2018 году 44,5 тыс. человек были зарегистрированы в центрах занятости населения. При содействии центров занятости почти 26 тыс. человек трудоустроены на постоянную работу. Уровень занятости соискателей, которые претендовали на постоянную работу, составлял 57 %. Общий уровень занятости для соискателей, обратившихся за помощью, составил более 80 %. На основе статистических данных Республиканского центра занятости [1] представим количество трудоустроенных лиц за 2015-2018 годы (рис. 1).

Анализируя график можно утверждать, что численность безработных за период 2015-2018 гг. в Республике заметно сокращается, однако доля трудоустроенных на работы временного характера все также остаётся велика.

Таким образом, с изменением количественного и качественного состава персонала, должна изменяться и система управления.



Рис.1. Динамика трудоустроенных лиц-соискателей в Донецкой Народной Республике за 2015-2018 гг.

В новых условиях традиционно известные системы управления могут оказаться неэффективными. Сегодня Республиканские органы управления нацелены на создание собственной системы управления персоналом на работающих предприятиях. Свидетельством активной работы по изменению системы управления является структуризация министерств Республики. Изменений структуры управления требует также рост работающих предприятий в Республике.

На сегодня в ДНР действуют 20 рентабельных шахт, работает 49 предприятий металлургического комплекса, хозяйственную деятельность на территории Республики осуществляет более 100 машиностроительных предприятий, в 2016 г. - 81 предприятие [2, с. 9-15].

Этот процесс будет продолжаться и в перспективе, что требует объективного подхода к управлению развитием предприятий и учреждений Республики.

Список использованных источников

1. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/>
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. – Ч. I. - 124 с.

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ЖИДЧЕНКО В.Д.,

канд. экон. наук, проф.,

заведующий кафедрой экономики предприятия

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

МАСЛЮК А.А.,

магистрант кафедры экономики предприятия

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Понятие человеческого капитала исследователи рассматривают преимущественно в узком смысле, при котором одной из форм накопления капитала является образование. Человеческим его именуют потому, что данная форма роста потенциальных способностей становится частью человека, а капиталом является вследствие растущего источника будущего удовлетворения потребностей или будущих заработков, либо того и другого вместе. Но наибольший интерес представляет капитал в широком смысле, когда он формируется путем долгосрочных вложений в виде затрат на образование и профессиональную подготовку рабочей силы на производстве, повышение квалификации самостоятельно, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о прогрессивном опыте выполнения функций на порученном месте работы.

Человеческий капитал – это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми владеет человек. Во-первых, это накопленный их запас. Во-вторых, это такой состав навыков, знаний и способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту заработков (доходов) работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует и заинтересовывает человека путем вложений в здоровье, образование и прочие нужды, увеличить и накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Приобретение и накопление человеческих способностей происходит в течение времени воспитания и обучения, всегда требует действительных расходов, составляющих основной капитал. Данные способности становятся частью богатства всего общества, к которому человек принадлежит. Под человеческим капиталом понимаются знания, навыки, другие способности человека, которые создаются путем инвестирования времени (труда) в образование, другие виды профессиональной деятельности, влияющие на прирост производства и дохода. Рассматривая человеческий капитал, мы понимаем, что речь идет об активах, которые характеризуются двумя признаками: являются результатом инвестиций и генерируют поток дохода на протяжении определенного периода времени.

Обобщение понятий человеческого капитала ряда исследователей [1, 2] позволяет сделать вывод, что это – экономическая категория, характеризующая совокупность сформированных и развитых с помощью инвестиций производительных способностей, личных черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их

собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту производительности труда и вследствие этого влияют на увеличение дохода (зарботков) работника и национального дохода общества.

Исследователи [3; 4] отмечают следующие особенности человеческого капитала:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества, определяющим фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом способностей и навыков, может быть накопительным;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала степенью ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от носителя – живой человеческой личности;
- независимо от источников формирования: государственных, семейных, частных и прочих, использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

Список использованных источников

1. Амосова В.В., Гукасян Г.М. Экономическая теория / В.В. Амосова, Г.М. Гукасян. – М.: Эксмо, 2014. – 736 с.
2. Базелер У., Сабов З., Хайнрих Й., Кох В. Основы экономической теории: принципы, проблемы, политика. СПб.: издательство «Питер».- 2014.- 800 с.
3. Базелер У., Сабов З., Хайнрих Й., Кох В. Основы экономической теории: принципы, проблемы, политика. Германский опыт и российский путь. СПб.: издательство «Питер».- 2013.- 800 с.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования/ СПб. ун-т экономики и финансов. - СПб.: Наука, 2009. - 309 с. - Библиогр.: с.297-307.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ

КИСЕЛЕВА А.А.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ГОРЕННАЯ Д.О.,

*магистрант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Разработка, совершенствование и внедрение новых технологий в области медицины требует непрерывного повышения знаний сотрудников. Повышение

профессионального уровня персонала, даёт возможность любому учреждению выйти на новый, более высокий уровень, и закрепиться в этой нише.

Вопросы в области повышения квалификации кадров современных условиях стоят достаточно остро. На сегодняшний день эффективная трудовая деятельность требует от работников большого массива знаний и умений. Высокий профессиональный уровень является составляющей конкурентоспособности работника, и даёт ему гарантии успешной профессиональной деятельности.

Совершенствование знаний персонала в области медицины, является неотъемлемой частью успешного функционирования учреждения. На работников системы здравоохранения возложена большая ответственность за жизнь и здоровье населения, именно поэтому система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров не должна иметь слабых мест. Обновление знаний медицинских работников должно происходить непрерывно, также, как и развитие новых технологий в данной области.

В общем понимании повышение квалификации кадров – это один из видов профессионального обучения сотрудников, имеющий целью повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование практических навыков, а также умений. Процесс повышения квалификации сотрудников определён некоторыми целями: переориентировать сотрудника на новые тенденции в профессиональном и техническом развитии и помочь сотруднику перейти на высшую ступень карьерной лестницы.

В первом случае повышение квалификации проходит в организации без отрыва от трудового процесса. Во втором случае, повышение квалификации кадров, обязывает сотрудников посещать специализированные курсы, которые проводит само предприятие, или же занятия в учебных центрах.

Потребность организации в повышении квалификации сотрудников зависит от множества факторов, среди которых можно выделить основные: изменение внешней среды, изменение стратегии, создание новой структуры, новые виды деятельности, а также анализ уровня соответствия требованиям рабочих мест, качествам работников, занимающих эти места [1, с.227].

Персонал, который непрерывно проходит повышение квалификации, работает более эффективно, умеет быстро и качественно решать профессиональные задачи. Повышение квалификации может проходить как в организации, так и за её пределами. Таким образом, в зависимости от места проведения выделяют две формы повышения квалификации: внутрифирменная и внешняя.

Внутрифирменным, повышение квалификации, можно считать, если организация самостоятельно разрабатывает учебные планы для своих сотрудников, при этом неважно на какой территории будет проходить обучение. Внутрифирменное повышение квалификации менее затратное, чем внешнее, оно даёт возможность руководителю контролировать процесс и результаты обучения [2, с.171]. Во время повышения квалификации внутри организации сотрудники объединяются, обмениваясь опытом, а также профессиональными знаниями друг с другом, также в процессе обучения происходит развитие сплочённости коллектива.

Повышение квалификации кадров положительно влияет на деятельность организации, поскольку оно обеспечивает предприятию высококвалифицированных сотрудников. Работники получают намного больше

удовлетворения от рабочего процесса, у них появляется возможность реализовать себя в полной мере и получить признание со стороны руководства. Это, в свою очередь, снижает текучесть кадров в организации.

Список использованных источников

1. Тигранян А.С. Развитие системы повышения квалификации Развитие системы повышения квалификации работников здравоохранения / А.С. Тигранян, Т.А. Левченко // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, 2013. - № 3. - С. 222-231.

2. Ягудин Р.Х. Опыт повышения квалификации медицинских работников сельского здравоохранения / Р.Х. Ягудин, Л.И. Рыбкин, А.Ф. Сибгатуллина // Практическая медицина, 2016. - Т. 2. - № 4 (96). - С. 170-172.

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОПЕРАТИВНО-
СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ДНР**

КИСЕЛЁВА А.А.,

канд. экон. наук,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Государственная оперативно-спасательная служба является неотъемлемой частью системы государственной службы ДНР. Профессиональная деятельность её сотрудников осуществляется в экстремальных условиях под влиянием большого числа стрессогенных факторов, поэтому к профессиональным и личностным качествам работников предъявляются повышенные требования. Важное место среди таких качеств отводится профессиональной мотивации.

Проблема мотивации в управлении персоналом Государственной оперативно-спасательной службы (ГОСС) признаётся профессионально значимой, поскольку от её грамотного решения зависит в конечном итоге и эффективность работы сотрудников, и спасение жизни людей. Особенно остро указанная проблема стоит для Донецкой Народной Республики.

Несмотря на достаточную проработанность теоретических основ мотивации профессиональной деятельности, мотивационные особенности личности работников остаются практически не изученными. В связи с этим изучение особенностей профессиональной мотивации сотрудников ГОСС представляет научный и практический интерес.

Под мотивацией обычно понимается совокупность внешних и внутренних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированной на достижение поставленных целей.

Чаще всего среди мотивов поступления на оперативно-спасательную службу работники называют: стабильность дохода, наличие льгот, возможность профессионального и личностного роста, оказание помощи

людям, стремление к моральному удовлетворению от профессии, её престижность, интерес к данному виду деятельности.

В современных условиях в отношении работников ГОСС в большей или меньшей степени используются разнообразные мотивационные инструменты. Базовые элементы мотивации профессиональной деятельности определены на законодательном уровне.

Так, Законом ДНР «О государственной оперативно-спасательной службе» предусмотрено: присвоение почётного звания «Заслуженный спасатель ДНР», государственных наград, ведомственных знаков отличия (ст. 21); членам добровольной пожарной охраны – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 10 дней в год, а также денежные премии и ценные подарки (ст. 26); санаторно-курортное и медицинское обеспечение за счёт средств бюджета ДНР (профосмотры, медико-психологическая реабилитация (ст. 29)); выплата единовременных денежных пособий (ст. 30); обеспечение жильём (ст. 31); снижение оплаты коммунальных услуг на 25% (ст. 32); дополнительные гарантии социальной защиты (преимущества для детей при поступлении в учебные заведения соответствующего профиля (ст. 33-35)); оплата в соответствии с трудовым законодательством ДНР; компенсация работы в выходные и праздничные дни другими днями отдыха, соответствующей оплатой этих дней (ст. 37-39)).

В Законе ДНР «О пожарной безопасности» определено, что «денежное обеспечение и денежное содержание должны обеспечивать достаточные материальные условия для комплектования качественного личного состава государственной пожарной охраны, дифференцированно учитывать характер и условия работы, стимулировать достижение высоких результатов в служебной деятельности и компенсировать их физические и интеллектуальные затраты» (ст. 18). Также предусмотрена социальная защита личного состава государственной пожарной охраны и членов их семей (ст. 19).

Применение на практике базовых мотивационных мероприятий не исключает наличия у служащих неудовлетворённости отдельными сторонами трудовой деятельности в данной сфере. В качестве первоочерёдных проблем мотивации работники ГОСС называют: неудовлетворённость оплатой труда, низкий уровень технического обеспечения; беспокойный, нервный, напряжённый характер работы; опасность службы для жизни; большое число обязанностей и др.

Для устранения существующих проблем возникает необходимость создания эффективного механизма мотивации персонала ГОСС ДНР. Формирование и совершенствование профессиональной мотивации должно стать одной из приоритетных задач профессионального отбора и психологической подготовки её сотрудников. При этом важно учитывать, что мотивационная сфера профессиональной деятельности, включающая готовность к работе по выбранной профессии, профессиональные склонности, ценностные ориентации и мотивы, удовлетворённость трудом, ожидания и интересы, формируется в процессе профессионального обучения и на различных этапах профессионализации специалиста ГОСС. А от её эффективности, в конечном итоге, зависит качество и результат профессиональной деятельности служащего.

Список использованных источников

1. О государственной оперативно-спасательной службе: закон Донецкой Народной Республики; принят Постановлением Народного Совета 30 апреля 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://da-info.pro/document/zakon-o-gosudarstvennoj-operativno-spasatelnoj-sluzbe>
2. О пожарной безопасности: закон Донецкой Народной Республики; принят Постановлением Народного Совета 30 сентября 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-pozh-bezopasnosti/>

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

КРАВЕЦ В.В.,

Депутат Народного Совета ДНР

Важным условием успешного решения задач, стоящих перед Донецкой Народной Республикой, и укрепления государственности выступает совершенствование системы государственного управления. Деятельность органов власти и управления, персонала государственной службы является основным фактором обеспечения реализации решений государственного уровня.

Эффективность системы государственного управления в значительной степени определяется созданием необходимых условий, позволяющих всесторонне и полноценно реализовать способности и возможности государственных служащих, поскольку их компетентность, профессиональные и личные качества определяют внутреннюю среду государственной службы, её содержание, а также формы и способы функционирования [1, с.83].

Необходимо постоянное обновление всей кадровой работы. Кадровая работа, как и любая сфера профессиональной деятельности, имеет в своей основе потенциал организационно-вещественных компонентов и связей (механизмы, ресурсы, запасы, источники), которые могут быть востребованы для достижения конкретной цели. В кадровой работе таким «запасом» выступают человеческие ресурсы. Кадровый потенциал рассматривается как часть трудовых ресурсов общества, прошедших необходимую профессиональную подготовку, способных участвовать в существующих видах трудовой деятельности.

Кадровый потенциал органов государственной службы отражает совокупность возможностей людей, занятых в управленческой сфере деятельности государства, которые могут быть приведены в действие для решения определённых задач, проблем, достижения поставленных целей.

Современным гражданским обществом к работникам государственной службы предъявляются значительно возросшие требования. Деятельность государственных служащих и её результативность постоянно находится в сфере пристального внимания различных «заинтересованных сторон» – граждан Республики, предпринимательских структур, представителей средств массовой информации, руководителей городских и районных администраций и

др. Люди, занятые государственной управленческой деятельностью, должны быть более зрелыми, профессионально подготовленными, чем специалисты, занятые в других сферах деятельности, так как они исполняют функции государства.

Кадровый потенциал для государственных органов власти во внешней среде включает людей, которые могут поступить на государственную службу благодаря своему образованию, либо значительному практическому опыту. То есть кадровый потенциал органов госслужбы складывается из выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования с соответствующей подготовкой, работников других организаций, специалистов, проявивших себя в практической деятельности, и приобретших необходимую квалификацию для работы в конкретной должности, прошедших конкурсный отбор [1].

Кадровый потенциал, в свою очередь, является источником резерва высококвалифицированных специалистов, т.е. специально созданных групп перспективных работников, обладающих необходимыми для замещения должности профессиональными, деловыми, личностными и моральными качествами, добившихся определённых результатов, получивших необходимый опыт для замещения должностей. Управление развитием внутреннего кадрового потенциала должно строиться с использованием интегральной оценки каждого представителя конкретного органа государственной власти, включающей стаж в занимаемой должности, динамику служебных перемещений, деловые, личностные и другие качества всего кадрового состава [3, с.104].

Формирование и развитие кадрового потенциала системы государственного управления следует осуществлять по следующим направлениям:

1. Обоснование и формирование единой кадровой политики.
2. Улучшение качественного состава служащих. Это должно обеспечиваться рациональной системой подбора персонала, формированием кадрового резерва, обучением, повышением квалификации и переподготовкой сотрудников.
3. Внедрение системы оплаты труда по результатам.
4. Повышение престижа государственной службы и совершенствование принципов, методов и технологий кадровой работы.

Список использованных источников

1. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: Закон ДНР (с изменениями, внесёнными Законом от 17.05.2016 г. № 32-ІНС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>
2. Грушевская Е.А. Кадровый потенциал государственной службы: современное состояние и тенденции развития / Е.А. Грушевская // Учёные записки Тамбовского отделения Российского союза молодых учёных. – 2013. – №1. – С. 81-85.
3. Слепцова Е.В. Пути решения проблем развития кадрового потенциала государственной службы / Е.В. Слепцова, С.С. Олейник // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – №10. – С. 103-106.

ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

КУЧКОВОЙ В.В.,

канд. экон. наук,

*старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Повышение эффективности деятельности медицинских учреждений в условиях ограниченного финансирования является залогом возможности предоставления качественной и доступной медицинской помощи. Эффективность процесса включает в себя планирование и операционные практики, которые значительно снижают или устраняют негативное влияние на непрерывность клинического обслуживания в медицинских учреждениях.

Внедрение инновационных методов коммуникации и взаимодействия людей с технологиями позволяет повысить качество обслуживания населения при меньших затратах. Анализ и совместное управление моделями поведения в инфраструктуре создает видимость потенциальных проблем и укрепляет взаимодействие со всеми группами заинтересованных сторон в организации.

Измерение степени удовлетворения клиентов, как правило, включает использования маркетинговых обзоров, а также результатов анкетирования посетителей клиники (медицинского учреждения). Степень потребительского удовлетворения может быть измерена также косвенным путем на основании изучения писем с заявками, жалобами, предложениями, поступающими от клиентов [1, с.32-33].

Управление информацией в системе стратегического управления в деятельности медицинских учреждений является ключевым аспектом управления, как расходами, так и миссией медицинских работников. Повышение качества и доступности систем управленческой информации, таких, как компьютерное оборудование, программное обеспечение и сети, может способствовать расширению базы знаний поставщиков услуг и повышению качества обслуживания пациентов.

Ключевыми факторами успеха являются эффективность технологии и принятие конечных пользователей. Основная задача состоит в том, чтобы сбалансировать затраты и сложность внедрения интеллектуальных решений с измеримыми показателями производительности и рентабельности инвестиций путем выбора соответствующей технологии для обеспечения правильного процесса с оптимальным уровнем использования.

Стратегическое управление является долгосрочным процессом управления и в медицине, к сожалению, часто встречается только в частных медицинских учреждениях. Эта часть управления, как правило, находится в компетенции владельцев клиник и топ-менеджеров медицинских учреждений. Для них этот вид деятельности предполагает принятие стратегических управленческих решений, определяющих долгосрочное развитие медицинского центра и отражает реакцию на события, за которыми могут быть не только факторы, связанные с основными

направлениями деятельности центра, а также факторы, которые могут повлечь за собой необходимость пересмотра целей и корректировку общего направления развития [2, с.72-78].

Эффективность реализации решений подразумевает принятие решения о реализации правильного решения в нужном месте, в нужное время, для правильного результата.

Улучшение состояния здоровья населения зависит от справедливой и эффективной системы здравоохранения. Производительность труда граждан зависит от уровня их здоровья, а на более высокие темпы экономического роста может влиять более эффективная система здравоохранения [3].

Поскольку расходы на здравоохранение растут быстрее, чем общая инфляция, сдерживание расходов является темой, которая сегодня находит отклик во всей области здравоохранения и привлекает все большее внимание политиков, научных кругов и промышленности. Сектор здравоохранения во всем мире испытывает огромное давление, чтобы не только контролировать растущие расходы, но и улучшить качество медицинской помощи, которую он предоставляет своим потребителям.

Реализация любой инициативы в области качества должна охватывать основанный на широком участии стиль управления; решение проблемы изменения подходов и культуры, вовлечения сотрудников и расширения их прав и возможностей наряду с инвестициями в профессиональную подготовку, развитие и обучение.

Но эти характеристики не были очевидны в программах повышения качества, реализуемых в сфере здравоохранения, способствующих поддержанию усилий и, таким образом, достижению организационного совершенства. Эта система требует явного и активного участия всех заинтересованных сторон и в определенной степени требует целостного и комплексного подхода.

Ориентированные на потребителя системы здравоохранения ставят клиентов на первое место, когда дело доходит до выбора вариантов здравоохранения и управления медицинскими расходами. Они позволяют клиентам определить и выбрать из множества планов здравоохранения, получить доступ к инструментам самопомощи и выбрать поставщиков медицинских услуг в зависимости от их предпочтений и потребностей. Ориентированные на потребителя системы здравоохранения значительно улучшили общее состояние пациентов, а также их семей.

Список использованных источников

1. Иванов В.В. Медицинский менеджмент / В.В. Иванов, П.В. Богачев. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 32-33.
2. Зарипова М.Р. Развитие фармацевтической и медицинской промышленности РФ на период до 2020 года и дальнейшую перспективу / М.Р. Зарипова // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2011. – № 1. – С. 72-78.
3. C. Popescu, L. Asandului, and P. Fatulescu, “A data envelopment analysis for evaluating Romania’s health system,” *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 109, pp. 1185-1189.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ, ВОЗНИКАЮЩИМИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ЛЯХОВА Л.С.,

канд. экон. наук,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В настоящее время в Республике ведется активная работа по формированию и совершенствованию кадрового состава государственной службы: осуществляются мероприятия по обеспечению соответствия профессиональных качеств государственных служащих (уровня и направления подготовки, опыта работы и т.п.) квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой ими должности.

На организацию профессионального развития государственных служащих затрачивается внушительный объем административных, финансовых, интеллектуальных и других видов ресурсов. При этом ожидается, что результатом этого станет применение знаний, умений и навыков, полученных в ходе профессионального развития на практике, при выполнении государственными служащими своих должностных обязанностей.

Однако следует учитывать, что при планировании, организации и реализации мероприятий по профессиональному развитию государственных служащих возникают определенные кадровые риски. Среди них: риск неэффективного обучения; риск неэффективной работы с кадровым резервом; риск ухода из государственных органов обученного сотрудника; риск неправильного выбора сотрудника для обучения и повышения квалификации; риск сопротивления обучению; риск несовпадения формы представления и способа восприятия информации и т.п. От того, насколько учтены и предотвращены риски, возникающие в процессе развития государственных служащих, напрямую зависит не только эффективность понесенных затрат, а и качество работы государственных органов.

Учитывая это, целью данного исследования является разработка предложений по формированию механизмов управления кадровыми рисками, возникающими в процессе развития персонала.

Основной результат проведенного исследования заключается в том, что определена сущность процесса управления кадровыми рисками, возникающими в процессе профессионального развития государственных служащих, как процесса определения, оценки и контроля всех внутренних и внешних факторов риска развития государственных служащих, изменение которых может негативно повлиять на эффективность развития последних и деятельность государственных органов в целом. Этот процесс должен начинаться на этапе разработки стратегии управления развитием государственных служащих и охватывать всю систему управления развитием государственных служащих.

Обосновано, что механизм управления кадровыми рисками, возникающими в процессе развития государственных служащих, должен включать цель, задачи, объект, субъект, принципы, функции, инструментарий оценки и методы управления данным

видом кадровых рисков.

Определено, что целью управления кадровыми рисками, возникающими в процессе развития государственных служащих, должно стать придание максимальной устойчивости деятельности государственных органов путем удержания кадрового риска (ожидаемого уровня потерь), возникающего в процессе развития собственного персонала, в заданных стратегией управления пределах.

Для достижения указанной цели должен решаться ряд первоочередных задач, среди которых: идентификация рисков, возникающих в процессе профессионального развития государственных служащих; установление источников и причин реализации идентифицированных кадровых рисков; оценка величины возможного ущерба, возникающего при реализации этих кадровых рисков; формирование инструментария воздействия на кадровые риски с целью их предотвращения и снижения; разработка механизмов компенсации возможного ущерба от реализации кадровых рисков, возникающих в процессе развития государственных служащих.

В качестве объектов управления определены источники рисков, возникающих при организации профессионального развития государственных служащих, среди которых неэффективность системы управления персоналом государственных органов; поведение, действия (бездействия) самих государственных служащих; внешняя среда государственных органов.

В качестве субъектов управления кадровыми рисками, возникающими в процессе развития персонала, следует рассматривать структуры высшего управления государственных органов, их службы управления персоналом, руководителей структурных подразделений, государственных служащих.

В качестве инструментария оценки кадровых рисков, возникающих в процессе развития персонала, целесообразно рассматривать методы оценки кадрового риска, а также показатели оценки кадрового риска, характеризующие результаты и вероятность его реализации.

Методика управления кадровыми рисками, возникающими в процессе профессионального развития государственных служащих, должна учитывать виды кадровых рисков; их вероятность и уровень; потенциальные потери от реализации кадровых рисков; мероприятия по управлению ими; бюджет управления кадровыми рисками; источники финансирования мероприятий по управлению кадровыми рисками; сроки и ответственных за реализацию мероприятий по управлению кадровыми рисками.

Формирование и реализация разработанного механизма управления кадровыми рисками, возникающими при организации профессионального развития государственных служащих, будет способствовать эффективному использованию ресурсов, затрачиваемых на формирование и развитие кадрового состава государственной службы.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

МАЛЬКОВСКИЙ А.И.,
военный комиссар ДНР

Оценка персонала представляет собой процесс определения результативности деятельности сотрудников по выполнению задач организации с целью

последовательного сбора, накопления и анализа сведений для последующего принятия управленческих решений в отношении сотрудников и коллектива. Во внимание принимаются только лишь результаты деятельности сотрудника, но не сам сотрудник.

Оценка не проводится с целью деления людей на «плохих» и «хороших». Профессиональные, поведенческие и личностные характеристики рассматриваются с позиций соответствия выполняемой работе. Выявляется степень соответствия личных качеств работника, достигнутых им результатов деятельности определённым требованиям. Оценка персонала выступает основой для выбора при приёме на работу и расстановке кадров, выявления трудового потенциала, степени его использования, определения соответствия сотрудника занимаемой должности или его готовности занять определённую должность, решения проблемы оплаты труда, установления эффективности деятельности работника и его ценности для организации и др.

Оценке подлежат все категории работников, хотя её значимость для отдельных категорий, безусловно, имеют различия. Необходимым условием деловой оценки является наличие обратной связи: работник должен быть осведомлён об итогах оценки руководством полученных им результатов, соблюдения им трудовой дисциплины, его профессионального роста. Деловая оценка предполагает открытое обсуждение заслуг и положительных сторон в деятельности работника, возможностей дальнейшего совершенствования знаний, умений и навыков [2, с.187].

Сотрудник, имеющий недостатки и недочёты на рабочем месте, имеет право рассчитывать на определённые пожелания и рекомендации по их устранению. Руководители, в свою очередь, не должны рассматривать аттестацию, как возможность, используя формальные процедуры и правила, высвободить неспособных, по их мнению, работников. Непременным условием оценки должна являться доброжелательная, творческая атмосфера, когда руководители и подчинённые имеют возможность обсудить накопившиеся проблемы, высказать претензии и точки зрения по тем или иным проблемам, наметить пути их решения.

Оценка должна соответствовать требованиям объективности, то есть использовать достаточно полную систему критериев и показателей. В качестве экспертов необходимо непосредственное участие высококвалифицированных специалистов, имеющих значительный опыт и завоевавших определённый авторитет. Целесообразно пригласить представителей сторонних организаций. Порядок и процедура проведения оценки должны быть оглашены заранее, а результаты доведены до всего коллектива.

По результатам оценки появляется возможность:

- рационально произвести расстановку кадров путём выбора наиболее подходящих претендентов на освободившуюся должность;

- более полно и всесторонне использовать профессиональные способности, возможности и индивидуальные особенности сотрудников, осуществив их служебно-квалификационное продвижение;

- определить необходимость, а также направленность повышения квалификации работников;

- стимулировать работников работать производительно и качественно за счёт более тесной увязки оплаты труда с его результатами;

- усовершенствовать формы и методы работы руководителей.

Все методы оценки можно объединить в три основные группы:

1. Прогностический метод. При этом методе широко используются резюме, анкетные данные, письменные или устные характеристики, мнения руководителя и коллег, отзывы с предыдущего места работы, личные беседы, психологические тесты, сертификаты, удостоверения и свидетельства о переподготовке и повышении квалификации.

2. Практический метод. Оценка осуществляется на основе анализа результатов практической работы сотрудника.

3. Имитационный метод. Претенденту даётся конкретное практическое задание; претендент должен представить один или несколько вариантов решений [1, с.142].

К оценке профессионализма и деловых качеств различных категорий управленческого персонала подходят дифференцированно:

– для технических исполнителей – это оперативность, своевременность и качество выполнения работ; умение работать в режиме многозадачности;

– для специалистов – оценивается степень самостоятельности при обосновании, разработке и внедрении новых проектов;

– для оценки руководителей организации – умение обосновать, обсудить и принять управленческое решение, добиться его реализации; соблюдение деловой этики; умение вести переговоры с заинтересованными партнёрами.

Методики оценки персонала должны быть адаптированы к условиям функционирования конкретной организации.

Список использованных источников

1. Бачина Е.С. Методы оценки персонала / Е.С. Бачина // Молодой учёный. – 2017. – №8. – С. 139-144.

2. Марочкина Е.В. Оценка и аттестация персонала / Е.В. Марочкина // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. – 2008. – №2. – С. 186-188.

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ПАВЛОВЕЦ А.С.,

*аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Длительное время персонал организации рассматривался лишь как источник затрат, а не как источник прибыли и успешности организации. Однако практика показала, что управление человеческими ресурсами имеет большое значение для повышения эффективности труда, оказывает прямое влияние на затраты и прибыль. В настоящее время менеджмент рассматривает персонал как важный ресурс организации, уделяя особое внимание методам и технологиям, позволяющим повысить эффективность его использования [1, с.99].

Научной основой исследования управления компетенциями персонала и организации являются работы зарубежных и отечественных ученых в области управления, прежде всего управления персоналом и экономики труда, среди которых Р. Хариссон, И. Хентце, Дж. Равен, Э. Брукинг, Т.Ю. Базаров,

Н.А. Волгин, Г.П. Гагаринская, В.Н. Бобков, Е.В. Галаева, И.Б. Дуракова, Б.М. Генкин, П.В. Журавлев, Н.К. Маусов. В работах таких ученых, как О. Бессейр, М. Армстронг, Р. Бояцис, П. Зарифьян, Дж. Ботерф, П. Лоуренс, Дж. Хант рассматривались вопросы, посвященные совершенствованию способностей работника, качества человеческих ресурсов, исследованию современных методов и технологий обучения и развития персонала. Однако вопросы управления компетенциями работников недостаточно изучены и потому требуют дальнейшей проработки.

Целью работы является разработка теоретических основ формирования и развития компетенций как нового направления управления персоналом в кадровой стратегии организации. Для реализации поставленной цели решались следующие практические и теоретические задачи, отражающие логическое и последовательное построение научного исследования:

1) проанализировать уровень научной разработанности теории компетенции персонала как экономической категории;

2) определить понятие компетенции и выделить факторы, влияющие на развитие компетенций, способствующие профессиональному росту персонала организации.

В современных рыночных условиях стратегическое управление, являясь важнейшим фактором успешного выживания организации, опирается на человеческий капитал как основу организации. Для эффективной работы на рынке, создании конкурентоспособного инновационного продукта персоналом организация должна располагать 5-7 ключевыми компетенциями в части стратегии управления человеческими ресурсами.

Понятие «компетенции» было известно и в советские времена, однако сейчас оно активно используется теми, кто предпочитает специфику западной системы менеджмента. В общем управлении употребляется термин «компетенции организации», обращающий внимание на качество всей организации, обладание которыми делает её конкурентоспособной. В управлении персоналом под компетенциями имеются в виду качества сотрудника, без которых невозможен успех его работы в конкретной должности или в конкретной организации [2, с.134].

Для успешного использования компетенции объединяют по общим признакам в блоки и группы, которые, соответственно, образуют модель или набор компетенций, необходимых организации для решения стоящих перед ней задач и персоналу для выполнения определенной работы. Модели компетенций обычно содержат детальное описание стандартов поведения работников, ведущих к достижению определенных целей организации. Необходимо понимать, что удачно разработанные компетенции способствуют упорядочиванию проведения оценочных мероприятий. В случае, если выбрана модель компетенций, не адаптированная к целям и специфике организации, она не будет работать эффективно. Виды компетенций рассмотрены на рис. 1.

Кроме навыков, способностей и личного характера, на деятельность работников также оказывают большое влияние ценности и принципы, принятые в организации. В связи с этим многие компании стали изучать их и доносить до сведения своих сотрудников, выделяя при этом то, какую важную роль эти ценности и принципы играют в ежедневной деятельности.

Компетенция является устойчивой частью личности и может предопределять поведение человека во многих ситуациях и рабочих задачах. Она состоит из множества личностных параметров (черт характера, темперамента и эмоционально-волевой сферы, уровня интеллекта и особенностей мыслительной деятельности, мотивов, знаний и навыков), и все эти параметры можно выявить и оценить по тому, как ведет себя человек [3, с.78].

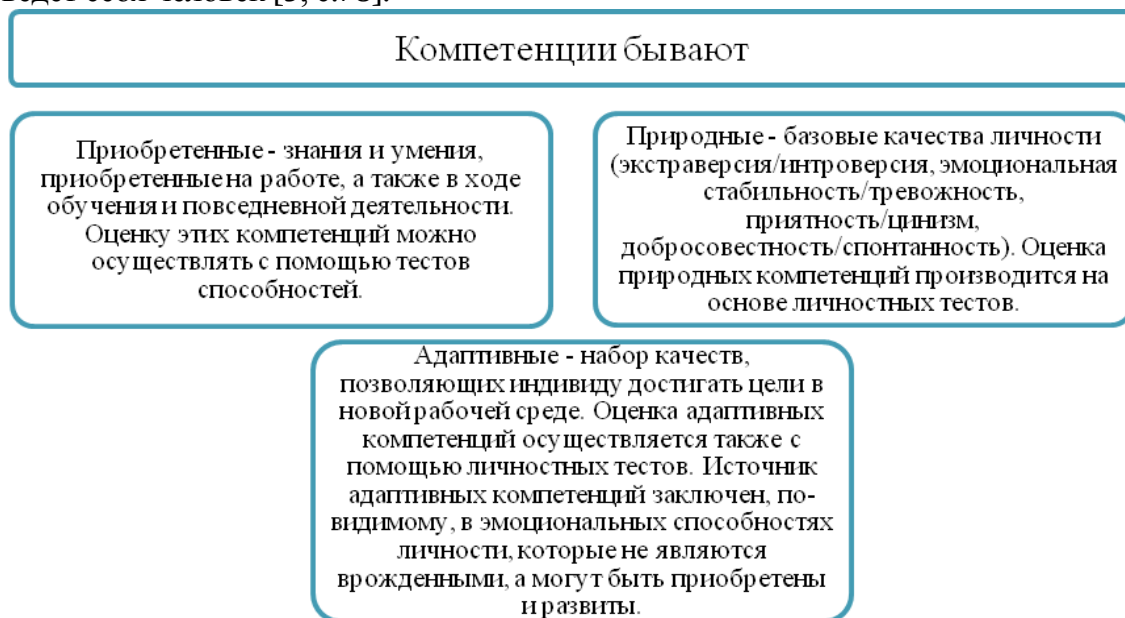


Рис. 1. Виды компетенций

В современной динамично меняющейся рыночной среде и в неопределенных социально-экономических условиях организации могут добиться успеха только в том случае, если им удастся усовершенствовать методы и технологии своей работы. Организации вынуждены работать гибко, создавая возможности для новых систем отношений как с партнерами по бизнесу, так и со своими сотрудниками, вырабатывать адекватные происходящим изменениям стратегии, пересматривать приоритеты в развитии организации. Потому как важными характеристиками деятельности организаций являются уровень компетентности человеческого капитала, его профессионализм и умение работать в команде, то профессиональная подготовка и переподготовка персонала приобретает стратегическое значение.

Список использованных источников

1. Долженко Р.А. Использование модели компетенций в системе оплаты труда банковского персонала / Р.А. Долженко // Кадровик. – 2011. – №4. – 256 с.
2. Коновалова Ю.О. К вопросу о мониторинге сформированности компетенций в системе высшего профессионального образования. Из опыта работы российских и зарубежных вузов / Ю.О. Коновалова // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 6. – 189 с.
3. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами как интеграционный метод стратегического управления вузом / О.Л. Чуланова // Имиджелогия – 2011: развитие и продвижение территорий: материалы IX Междунар. симп. по имиджелогии / под ред. Е.А. Петровой. – М.: РИЦ АИМ, 2012. – 419 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

ПЕТЕНКО А.В.,

канд. экон. наук, доц.,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Персонал организации играет важную роль в процессе деятельности предприятия. Как известно, именно персонал является ключевым ресурсом, позволяющим соединить и эффективно применить все имеющиеся ресурсы в процессе производства.

Для того чтобы сотрудники хотели работать и стремились достигнуть высоких результатов, необходимо создать для них комфортные условия труда и благоприятную атмосферу в коллективе. Создание корпоративной культуры, отражающей ценности и нормы коллектива и направленной на процесс достижения целей организации, является одним из способов высокой результативности коллектива.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что развитию корпоративной культуры не уделяют достаточного внимания на отечественных предприятиях. Многие специалисты не довольны своим местом работы, поэтому не пытаются внести свой вклад в трудовой процесс, выполняют минимум требований для получения заработной платы. Вследствие этого, трудовой потенциал сотрудников не реализован, а предприятие не может достигнуть высокого уровня развития и процветания за счёт творческого вклада сотрудников.

Корпоративная культура – система присущих данному предприятию ценностей, идей, норм и правил, взаимодействующих между собой, отражающих её индивидуальность и восприятие себя и других, проявляющаяся в поведении, общении, деятельности, формировании новых ценностей. Это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [1, с.19].

Существует десять характеристик корпоративной культуры современной корпорации: осознание себя и своего места в организации, наличие коммуникационной системы и языка общения (жаргон, аббревиатура), внешний вид, одежда и представление себя на работе, привычки и традиции в области питания (что и как едят), отношение к ресурсу времени и рациональность его использования, взаимоотношения между людьми по рангу и протоколу, религии и гражданству, полу, возрасту, сохранение ценностей и норм, вера во что-то, отношение или расположение к чему-то, процесс развития работника (опора на интеллект или силу), трудовая этика и мотивирование [5].

Сущность корпоративной культуры состоит в том, что она направлена на интеграцию коллектива, формирование благоприятного социально-психологического климата, определённых норм и правил в коллективе, облегчает взаимное приспособление людей друг к другу, формирует у сотрудников определённые ценности, а также помогает «воспитать» преданного организации и своей работе

человека, который является частью одного коллектива, каждый элемент которого имеет свою значимость [3, с.53].

Трудовой потенциал, который является способным к развитию, превращает человека в важнейший ресурс производства. Высокая производительность труда, мотивация и инновационный потенциал человека определяют успех деятельности организации в целом. Создание корпоративной культуры способствует формированию у работников определённых ценностей. Желание сотрудников быть ценными и полезными служит мотивационным рычагом и способствует развитию трудового потенциала кадров, хорошо налаженная коммуникационная система помогает обмениваться знаниями в коллективе и приобретать полезные навыки.

Работа с персоналом должна предусматривать оптимальную расстановку специалистов по вакантным рабочим местам, их адаптацию к условиям производственной деятельности, успешное освоение функциональных обязанностей, привлечение к научно-технической деятельности, повышение квалификации, социально-профессиональный и карьерный рост. Это позволит обеспечить высокую результативность работы за счёт усилий активных молодых специалистов и опыта ведущих специалистов структурных подразделений [6, с.59].

Таким образом, с целью развития трудового потенциала персонала корпоративная культура организации должна содержать следующие направления деятельности:

- изучение потребностей сотрудников и возможностей организации с целью мотивации профессионального развития кадров;
- культивирование положительных традиций и обычаев в коллективе;
- стимулирование кадрового ядра путём признания заслуг, разовых премий, грамот, личной похвалы;
- поощрение обучения сотрудников для повышения их квалификации;
- разработка программы для стимулирования предложений по улучшению производственного процесса на предприятии путём конкурсов и других мероприятий;
- предоставление творческой свободы работникам для раскрытия трудового потенциала и получения более качественных результатов деятельности;
- анализ и внедрение полезных рационализаторских предложений сотрудников путём делегирования разработки процесса реализации генератору этой идеи;
- планирование карьеры работников, анализ возможностей предприятия для удовлетворения потребностей;
- помощь в адаптации новых сотрудников, приобщение к корпоративным ценностям путём наставничества;
- организация неформальных мероприятий для сплочения коллектива в форме конкурсов, пятничного отдыха, совместного пикника и т.д.;
- формирование имиджа руководителей, который будет служить образцом для подчинённых;
- внедрение мер по сближению подчинённых и руководителей для решения проблем сотрудников, формирования у них чувства защищённости (день открытых дверей, анонимная почта и т.д.).

Как вывод, можно сказать о том, что от того, насколько квалифицированы и заинтересованы в результатах труда работники зависит производительность труда и эффективность предприятия в целом.

Для достижения целей предприятия нужно заинтересовать персонал, активно

привлекать их к творческой деятельности. Совершенствование корпоративной культуры, которая позволяет сформировать коллектив, работающий как единый слаженный организм, где сотрудники трудятся на благо организации, а она в свою очередь заботится о потребностях сотрудников, способствует удовлетворению экономических и социальных потребностей общества в целом.

Реализация разработанных рекомендаций позволит эффективнее использовать трудовой потенциал персонала и объединению усилий отдельных сотрудников в единый слаженный механизм, что будет способствовать развитию работников и благоприятному климату в коллективе. Данные преобразования позволят получить сравнительно высокие показатели деятельности за счёт реализации творческих способностей, профессиональных навыков, личностных качеств персонала в процессе трудовой деятельности.

Список использованных источников

1. Абрамова С.Г. О понятии «корпоративная культура» / С.Г. Абрамова, И.А. Костенчук. – М.: Экзамен, 2011. – 290 с.
2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В. Василенко. – М.: Дашков и К, 2013. – 136 с.
3. Козлов В.В. Корпоративная культура: «костюм» успешного бизнеса / В.В. Козлов, А.А. Козлова. – М.: Экзамен, 2014. – 534 с.
4. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации / В.А. Макеев. – М.: Ленанд, 2015. – 248 с.
5. Сущность корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.ru/18_54322_sushchnost-korporativnoy-kulturi.html

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

ПОРТНОВА Г.А.,

канд. экон. наук, доцент,

зав. кафедрой финансов и экономической безопасности

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

БОЛУКОВА Т.Б.,

магистрант магистратуры государственного управления

Института последипломного образования

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Становление нового государства – сложный и длительный процесс. В настоящее время на стадии становления нового государства на рынке труда Донецкой Народной Республики существуют противоречия между спросом и предложением на рабочую силу, которые вызваны количественно-качественным несоответствием рабочих мест и безработных. Статьей 4 Конституции Донецкой Народной Республики закреплено, что социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В данной статье автором рассмотрены факторы, влияющие на соответствие труда и его оплаты: стоимости рабочей силы и рабочего места, определены критерии

эффективно функционирующих рабочих мест.

Ведь именно приоритет социальной политики, а также социальной сферы – это, прежде всего, поиск реальных путей повышения потребления, увеличения продолжительности жизни, дальнейшего развития образования и культуры, экологического благополучия, недопущения любых попыток свернуть социальные программы и уменьшить гарантии. Общеизвестно, что человека не устраивает минимум социальных улучшений, в том числе минимальная заработная плата, все надеются на благополучную, комфортабельную и обеспеченную жизнь.

На сегодняшний день одним из центральных институтов государства является трудовое право. **Трудовое право** – это система норм **права**, регулирующих отношение работодателя и работника по поводу использования его способности к труду (наёмного труда). **Трудовое право** – самостоятельная отрасль права, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения. Основопологающим в организации и регулировании заработной платы в Донецкой Народной Республике также является действующее на данной территории законодательство и в первую очередь – закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда».

Впервые объектом купли-продажи назвал труд Уильям Петти, основоположник политической экономии в Англии. Заработную плату он рассматривал как цену труда, а её величину определял необходимым для существования работника минимумом средств.

Что касается минимального размера заработной платы в Донецкой Народной Республике, то он составляет 2514 рублей. Если величина заработной платы определяется стоимостью рабочей силы, которая основывается на физическом минимуме средств существования рабочего, то в нашей Республике актуальным и важным вопросом для жизни граждан является достойное определение стоимости рабочей силы трудящихся.

Специфика товара «рабочая сила» заключается в том, что в процессе её потребления она не исчезает, а создаёт новую стоимость, большую, чем стоимость самого товара «рабочая сила». Именно потребительная стоимость этого специфического товара, как отмечает С.В. Мочерный, является источником так называемого синергетического эффекта, новой производительной силы, которая возникает в процессе её взаимодействия со средствами производства.

При формировании стоимости рабочей силы влияние оказывают ряд факторов, которые способствуют как снижению стоимости товара «рабочая сила», так и её росту.

Такие факторы на рынке труда как спрос и предложение стоят на первом месте. Величина вознаграждения может изменяться в соответствии с законом спроса и предложения. Таким образом, если спрос на высококвалифицированных работников полностью не удовлетворяется, следствием этого является повышение оплаты труда специалистов с высшим и средним специальным образованием. Спрос на неквалифицированную рабочую силу падает, что негативно сказывается на заработке людей, не имеющих среднего специального или высшего образования.

Конкуренция или монополия на рынке труда также являются важным фактором, влияющим на рабочую силу. Здесь, естественно, соперничество ведёт к приближению уровня заработной платы к равновесной цене труда. Именно благодаря конкуренции доходы выравниваются. На государственном уровне оплата труда работников определённой профессии с одинаковым уровнем образования и квалификации

примерно одинакова. Иначе говоря, рынок труда утверждает принцип равной оплаты за равный труд.

Следующим фактором является монополия, которая имеет большое значение на рынке труда. Монополисты-работодатели часто диктуют трудящимся свои условия оплаты труда. Они заинтересованы в безработице, которая ослабляет рабочую силу и даёт возможность сократить заработки.

В свою очередь, объединение трудящихся в свободных, независимых профсоюзах позволяет им вести равноправные переговоры с предпринимателями, отстаивать свои экономические интересы.

В связи с возможными столкновениями между предпринимателями и профсоюзами трудящихся (митинги, забастовки), во многих странах государство вмешивается в отношения между этими противоборствующими сторонами. Формируется своеобразный «треугольник», в котором взаимодействуют профсоюзы предпринимателей, профсоюзы работников и государство и который регулирует многие аспекты трудовых отношений и заработной платы. Эта норма влияет на амплитуду колебаний, на которые и распространяется заработная плата, в зависимости от ряда обстоятельств.

На рост стоимости рабочей силы влияют следующие основные факторы:

- рост интенсивности труда (физического и умственного);
- рост материальных, духовных и социальных потребностей;
- рост сложности рабочей силы (её общеобразовательного и квалификационного уровня, потребность в овладении двумя и более специальностями);
- ухудшение окружающей среды, особенно загрязнённость больших городов, что требует дополнительных затрат на воспроизводство рабочей силы нормального качества;
- постепенное подорожание услуг в сфере образования, здравоохранения, коммунальных услуг и др.;
- улучшение качества труда.

На снижение стоимости товара «рабочая сила» оказывают влияние такие факторы:

- рост общественной производительности труда (прежде всего, в отраслях, производящих предметы личного потребления, поскольку при этом снижается стоимость жизненных средств, необходимых для их воспроизводства, а также необходимых для воспроизводства рабочей силы наёмного работника и членов его семьи);
- снижение качества труда (что показывает связь меновой стоимости рабочей силы с её потребительной стоимостью);
- широкое использование детского и женского труда, труда мигрантов (более дешёвого).

Важным элементом, влияющим на стоимость рабочей силы, является стоимость рабочего места трудящегося. Разбалансированность регионального рынка вызвана низкими и не вовремя выплаченными зарплатами, несоблюдением работодателем условий труда, профессионально-квалификационным несоответствием работников, в частности, молодых специалистов, являющихся выпускниками учебных заведений, переполнением рынка «престижными» профессиями. Все вышеперечисленные причины вызывают несоответствие рабочего места наёмному работнику и, наоборот,

наёмного работника – рабочему месту.

Величина стоимости рабочего места состоит из затрат на рабочую силу, стоимости средств и предметов труда.

Современного работника, кроме денежного вознаграждения, интересуют и явно не денежные факторы – условия и безопасность труда, рабочий график, особенности менеджмента, связанные с трудом на конкретном рабочем месте. Он, со своей стороны, формирует спрос на современные рабочие места, обещая работодателю трудовые услуги определённого качества и количества.

Итак, рынок труда устанавливает взаимосвязь и согласовывает экономические интересы между собственниками рабочей силы и собственниками рабочих мест. Трудовой контракт тогда можно считать договором гарантии занятости на конкретном рабочем месте. Следовательно, и конкурентные преимущества работодателя на рынке труда целесообразно связывать именно с качеством (уникальностью, дифференциацией) рабочих мест, которые он предлагает наёмному работнику, и затратами потенциального работника на получение желаемого рабочего места.

Зачастую отказ безработных или работников от свободных рабочих мест или же уход с ранее занимаемого рабочего места связаны с вышеуказанными причинами. Одной из причин является также отсутствие необходимых навыков для определённой работы, что не устраивает работодателей.

Связывать качество рабочих мест только с эффективностью организации и оплаты труда сегодня уже недостаточно. Атрибуты современного рабочего места формируются социально-экономическими условиями найма и использования персонала в широком смысле, возможностями созидательного труда, развития инновационной и управленческой активности работников, психологичным климатом в коллективах работающих и общей корпоративной культурой. Именно такие аспекты занятости становятся всё более востребованными со стороны наёмных работников.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что заработная плата – это денежное выражение стоимости и цены товара «рабочая сила». Её вещественным, материальным содержанием является количество жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы наёмного работника и членов его семьи.

Отклонение цены рабочей силы от её значения в сторону понижения приводит к невозможности воспроизводства рабочей силы за счёт реальной заработной платы. В этих условиях наблюдаются тенденции к увеличению социальных расходов государства. В то же время государство, хотя и осуществляет социальную защиту населения, но опыт показывает, что оно не полностью возмещает социальные расходы населения.

Рабочая сила является неотъемлемой частью человека, поэтому она представляет собой специфический товар. Рабочая сила имеет, как и любой другой продукт, потребительскую ценность и стоимость. На формирование стоимости труда влияют моральные, исторические и социальные элементы, рыночные факторы спроса и предложения, конкуренция. Существует ряд факторов, которые при определённых условиях могут способствовать удорожанию или удешевлению стоимости труда.

Без создания качественных рабочих мест, модернизации и реконструкции существующих рабочих мест невозможно соответствовать спросу и предложению рабочей силы, расширить структуру занятости, снизить безработицу, повысить эффективность производства, уровень жизни и благосостояния населения. В связи с этим возникает проблема: есть свободные рабочие места, но они не устраивают

безработных или, наоборот, отсутствие необходимых навыков у работника не устраивает работодателей.

Список использованных источников

1. Бандур С.І. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С.І. Бандур, Л.С. Тарасівська // Економіка та держава. – 2006. – №1. – С.73-76.
2. Об оплате труда: закон Донецкой Народной Республики / Принят постановлением Народного Совета 06.03.2015 г. // сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda/>
3. Петрова И. Методологические проблемы согласования рабочих мест и рабочей силы / И. Петрова // Экономика Украины. – 2000. – № 7(456). – С. 40-48.
4. Конституция Донецкой Народной Республики (принята Постановлением Верховного Совета Донецкой Народной Республики № 1-1 от 14.05.2014 г., с учётом поправок, внесённых законами ДНР от 27.02.2015 г. № 17-ИНС, от 29.06.2015 г. № 63-ИНС, от 11.09.2015 г. № 92-ИНС // сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/konstitutsiya/>
5. Итоги работы Республиканского центра занятости и его территориальных органов в 2017 году / сайт Республиканского Центра занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=5085>

**СУЩНОСТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК ОДНОГО ИЗ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

РОМАНИНЕЦ Р.Н.,

канд. экон. наук, доц.,

доцент кафедры экономики предприятия

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ТАХТАРОВ В.С.,

магистрант кафедры экономики предприятия

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Персонал как определенная совокупность работников предприятия составляет ресурс, который привлекается для осуществления хозяйственной деятельности. Интерес владельцев предприятия к эффективному использованию персонала обусловлен, прежде всего, наличием затрат на его содержание и стремлением максимизировать их отдачу. Эффективность использования трудового ресурса, то есть эффективность работы персонала, заключается в достижении предприятием максимальных результатов при использовании имеющегося количества работников определенных профессий, квалификаций.

Производительность труда – важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом. Производительность труда измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции либо количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время. Под ее ростом подразумевается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства [1].

Постепенное увеличение производительности труда – один из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации. Развитие производительных сил дает возможность сократить затраты труда на изготовление различных видов продуктов, предназначенных для общественного или личного потребления. Последовательный рост производительности труда происходит по мере открытия законов природы, накопления людьми опыта, овладения знаниями и их использования [2].

Сущность производительности труда заключается в формах её проявления. Первоочередно, производительность труда выступает как сокращение расходов труда на единицу потребительской стоимости и показывает экономию рабочего времени. Наиболее важно абсолютное снижение трудовых расходов, необходимых для удовлетворения определённых общественных потребностей. В связи с этим предприятия ориентируются на поиск методов экономии трудовых и материальных ресурсов, то есть уменьшение числа работников на тех участках, где это возможно, а также экономию сырья, топлива и энергии.

Главными целями, которые ведут к увеличению эффективности производства, являются: сокращение производственных расходов и увеличение прибыли; повышение качества товаров; повышение гибкости производства; совершенствование процессов технологического и технического контроля.

Резервы повышения производительности труда – это неиспользованные возможности экономии затрат труда. Производительность труда является динамичным и подвижным показателем эффективности производства и результативности труда, который корректируется рядом факторов [3]. Резервами роста производительности труда является технический прогресс: применение новой техники, усовершенствование машин, внедрение комплексной автоматизации, а также передовых технологий и научных разработок способствуют повышению производительности труда, модернизации действующего оборудования. Также существенное влияние имеет организация процесса производства. Она помогает найти более совершенное управление производством, рациональные приемы и способы выполнения операций и выявление других важных факторов. Научная организация труда охватывает значительные потенциальные резервы повышения эффективности труда с минимальными дополнительными материальными затратами. Большое значение имеет максимально возможное использование действующей производственной мощности, сокращение или ликвидация потерь рабочего времени, диверсификация производства.

Производительность труда предполагает эффективность процесса труда, эффективность затрат труда и эффективность затрат в процессе производства.

Таким образом, производительность труда выражает способность конкретного труда создавать в единицу времени определенное количество потребительских стоимостей. Чем больше произведено продукции или выполнено работ в единицу рабочего времени или с другой стороны, чем меньше затрачено времени на производство единицы продукции или работ, тем выше эффективность использования и уровень производительности труда.

Список использованных источников

1. Протасова Т. Ю. Проблемы повышения уровня производительности труда в России // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). - Челябинск: Два комсомольца, 2015. - С. 69-72.
2. Хазин М., О проблемах повышения производительности труда в России, 2014 - [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://worldcrisis.ru>
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. - М.: Изд-во ИНФРА-М, 2010. - 695 с.

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

СЕРДЮКОВ Э.В.,

*ст. преподаватель кафедры государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»*

В условиях современных социально-экономических преобразований актуальной является разработка целостной концепции кадрового обеспечения государственного управления. Способность государства создавать целостную систему подготовки кадров для государственного управления, своевременно и профессионально их готовить, развивать профессионально значимые качества, профессиональное мастерство, стремление к нравственным идеалам является показателем его успешности [3, с.179].

В настоящее время активно трансформируются требования к государственным служащим, выдвигаются более жесткие моральные условия, являющиеся сегодня критически важными в профессиональной деятельности государственного служащего, подвергающегося в своей деятельности воздействию комплекса экстремальных факторов, в том числе социально-экономических, морально-этических, психологических.

Проблеме формирования и развития профессионально значимых качеств государственных служащих посвящено достаточное количество исследований. Актуальность развития профессионально значимых качеств специалистов государственной службы акцентируют в своих работах Р.П. Алексюк, Г.В. Атаманчук, А.П. Бутенко, Н.Г. Горшкова, Ю.А. Тихомиров. Исследователи подчеркивают, что базовый перечень профессионально значимых качеств специалистов в сфере государственной службы должен включать высокий уровень знаний, опыт, дисциплинированность, способность к обучению, волю и решимость, инициативность, психологическую

устойчивость, интуицию, аналитическое мышление, способность к решению проблем, знание и умение работать с людьми.

Учитывая, что приоритетными направлениями кадровой политики в сфере государственного управления являются обеспечение профессионализации управления, комплектование органов государственной власти высококвалифицированными специалистами в соответствии с современными требованиями реализации управленческого процесса, предоставление качественных управленческих услуг, считаем, что формирование управленческой элиты должно осуществляться на основе наличия профессионально значимых качеств.

Комплекс профессионально значимых качеств может изменяться, обогащаться в процессе деятельности государственного служащего, что свидетельствует о его способности к самосовершенствованию, развитию профессионально значимых качеств по мере карьерного продвижения.

По нашему мнению, в современных социально-экономических условиях в специалистам государственной службы необходимы такие качества, как профессионально-стимулирующие, профессионально-интеллектуальные, профессионально-операционные, эмоционально-волевые, морально-этические [2, с.50].

Исходя из актуальных задач в сфере государственной политики и экономики, доминирующей становится профессионально-интеллектуальная группа качеств государственного служащего, основным компонентом в которой является интеллект. Известно, что профессионально-интеллектуальные профессионально значимые качества связаны с наличием умственных способностей личности, которые отражают возможность эффективно использовать свой интеллект – сумму общих умственных функций, мышления, обучения, решения проблем [1, с.330].

Рассматривая интеллект в практической плоскости, нужно отметить, что его можно определить как способность мозга мобилизовать на эвристическом уровне свою работу с целью использования собственного массива информации с максимальной эффективностью. При этом актуальной задачей является разработка технологий развития профессионально-интеллектуальных качеств государственных служащих, поскольку, к сожалению, многие важные решения принимаются на уровне «здорового смысла», и без глубокого анализа.

Анализ профессиональной деятельности государственных служащих свидетельствует, у них одновременно должны развиваться такие компоненты профессионального интеллекта, как эффективное владение средствами деятельности; интеллектуальная гибкость; нестандартное сочетание творческого и логического мышления с интуицией, с осознанным, рефлексивным анализом собственных приемов деятельности и мыслительных стратегий; внимательность, умение найти ошибку и устранить ее последствия; оперативность мышления, способность к принятию решений в условиях ограниченности времени.

Такой подход к профессиональному интеллекту требует разработки педагогических условий профессионального обучения будущих государственных служащих, передачи профессионально полезных знаний, организации их усвоения и закрепления. Это позволит формировать умения,

способности, знания или поведенческие характеристики, совокупность которых необходима для работы на конкретной должности (в группе должностей), то есть то, что определяют как профиль компетентности.

Список использованных источников

1. Егоршин, А. И. Основы управления персоналом: учеб. пособ. для вузов / А. И. Егоршин. - второй изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-м, 2006. - 356 с.
2. Сердюков Э.В. Сущность профессионально значимых качеств специалистов государственной службы /Э.В. Сердюков// Вестник Академии гражданской защиты Донецк, - №1(13) -2018, С.47-52.
3. Соколовський, С. І. Професійна діяльність державних службовців: проблеми наукового обґрунтування / Сергій Соколовський. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 4 (26). – С. 178 – 184.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ТЕРРИТОРИИ

СМИРНОВ С.Н.,

канд. техн. упр., доц.,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Трудовые ресурсы играют первостепенную роль в социально-экономическом развитии территории. Сегодня регионы вынуждены решать большое количество разноплановых задач в использовании и развитии трудовых ресурсов, требующих разработки и реализации большого количества проектов и программ. При этом они, как правило, преимущественно финансируются из бюджета, хотя средства могут также предоставлять бизнес-структуры, общественные организации. Основные усилия следует направить на решение следующих задач:

1. Охрана и укрепление здоровья населения региона: снижение смертности в трудоспособном возрасте; пропаганда среди населения здорового образа жизни; контроль и стимулирование руководителей предприятий и организаций на предмет создания безопасных условий труда и укреплении здоровья своих работников.

2. Совершенствование образовательного комплекса. Предоставление образовательных услуг высокого качества в соответствии с требованиями регионального рынка труда.

3. Развитие рынка труда: реализация мер по сдерживанию безработицы; содействие развитию малого бизнеса; привлечение безработных к выполнению сезонных и общественных работ.

4. Поддержка подрастающих поколений и молодёжи: создание необходимых условий для адаптации молодёжи на рынке труда; стимулирование предприятий в обеспечении рабочими местами выпускников учебных заведений различного образовательного уровня; создание молодёжных агентств, бирж труда для молодёжи и подростков [1, с.68].

Устойчивое развитие региона обеспечивается эффективной системой

управления. Высокое качество управления определяется ориентацией реализуемой региональной политики на установление и достижение обоснованных конкретных целей. В настоящее время одним из наиболее признанных как учёными, так и практиками методологических подходов к осуществлению целенаправленной деятельности в масштабах региона является использование методологии управления проектами, основным назначением которой является осуществление неповторяющейся деятельности в условиях высокой степени неопределённости и нестабильности внешних факторов.

Проектно-ориентированная технология даёт возможность определять цель и основные задачи, планировать промежуточные и конечные результаты проекта, состав и последовательность работ, принимать во внимание связи и влияние на проект окружающей среды, постоянных и временных участников проекта, количественно оценивать эти влияния в виде определённых угроз и опасностей, учитывать их в проекте и представлять основанные на вычислениях программы реализации проектов.

Проектное управление можно рассматривать как определённый тип управления, имеющий много общего со стратегическим управлением. Оно предназначено преимущественно к использованию проектного подхода в деятельности управляемых систем, в условиях ограниченности ресурсов, в конкретно обозначенные сроки, и предполагает создание и использование временных гибких организационных форм. Проектный подход может быть обозначен как результат модернизации и оптимизации программно-целевого управления [2, с.171].

Обоснованное использование проектного подхода в управлении трудовыми ресурсами региона позволяет чётко определять стратегический фокус трудовой проблематики и видеть поэтапное решение той или иной актуальной задачи, поскольку любая программа состоит из отдельных, связанных между собой проектов; назначением каждого из них является решение острой проблемы трудовой деятельности локального характера.

Проектное управление как организационная культура и технология более высокого уровня даёт возможность интегрировать отдельные проекты и перейти к проектно-ориентированному обществу. Резервы и возможности проектной деятельности позволяют признать проектирование трудовых процессов перспективным инструментом не только решения актуальных проблем трудовой деятельности, но и инструментом управления трудовыми отношениями в обществе, в системе государственной службы, в бизнес-структурах.

Список использованных источников

1. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // Проблемы развития территории, 2013. – № 3(65). – С. 60-70.
2. Балакина Г.Ф. Проектное управление социально-экономическим развитием Республики Тыва / Г.Ф. Балакина // Экономические исследования и разработки: научно-исследовательский электронный журнал. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2017 – № 10. – С. 164-177. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edrj.ru/article/26-10-2017/>

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

СМИРНОВ С.Н.,

канд. техн. упр., доц.,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

НИКОЛЬСКАЯ А.С.,

магистрант кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

В современных условиях всё большую значимость приобретает социальная политика организации, которая включает мероприятия по предоставлению своим служащим разного рода льгот, выплат в соответствии с социальными целями организации. Тем самым социальная политика выступает как мотивационный ресурс, позволяющий коллективу удовлетворять свои материальные запросы.

Социальная политика является составной частью системы управления в организации. Основными целями социальной политики организации являются:

- повышение эффективности труда коллектива организации;
- создание необходимых условий для социального развития коллектива и обеспечения социальной защищённости работников;
- улучшение творческой атмосферы на предприятии, помогающей работникам в преодолении трудностей в самореализации на рабочем месте;
- формирование благоприятного социально-психологического климата, что позволяет предупредить и преодолеть конфликты и противоречия как между участниками трудового коллектива, так и между руководителями и подчинёнными;
- создание положительной репутации предприятия в глазах собственных работников, потребителей продукции (услуг), деловых партнёров и общества [1, с.112].

Перед социальной политикой предприятия стоят следующие задачи:

- защита работников, для чего используется систему льгот и гарантий, которые предоставляет государство, а также само предприятие. При этом предприятие нередко выступает инициатором расширения льгот (при условии, что это в конечном счёте приведёт к увеличению производительности труда и будет экономически оправдано);
- воспроизводство рабочей силы реализуется через организацию оплаты труда и её регулирование, улучшение материально-бытовых условий, обеспечение отдыха сотрудникам и членам их семей, что даёт возможность восстанавливать и поддерживать физические и умственные способности работников;
- совмещение интересов работников, организации, профессиональных союзов, государства.

Зачастую социальная политика на том или ином предприятии реализуется путём заключения коллективного договора и локальных нормативных актов на основе социального партнёрства с профсоюзным комитетом работников предприятия.

Представляется перспективным внедрение ряда программ в организации для повышения эффективности социальной политики:

– программа медицинского обслуживания и страхования персонала, поскольку здоровье и хорошая физическая форма работника являются таким же ресурсом, как его квалификация и опыт, наибольшее внимание необходимо уделить мероприятиям, направленным на оздоровление и поддержание хорошей физической формы сотрудников;

– программа поддержки молодых специалистов. В рамках данной программы предприятие может оказывать единовременную помощь выпускникам профильных образовательных учреждений высшего профессионального образования и гарантировать их дальнейшее трудоустройство [2, с. 36].

В работе представлена лишь малая часть возможных мероприятий, но на начальном этапе внедрения социальной политики в организации достаточно внедрение одной, наиболее выгодной для организации программы.

Социальная политика является одной из основных составных частей механизма мотивации и стимулирования работников. Кроме этого, она обеспечивает привлечение и сохранение квалифицированной рабочей силы.

Список использованных источников

1. Багирова И.Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала / И.Х. Багирова // Проблемы современной экономики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.); под общ. ред. Г.Д. Ахметовой. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 110-115.

2. Станкевич В.В. Молодежная политика в системе социальной политики в России / В.В. Станкевич // Транспортное дело России. – 2012. – № 6. – С. 34-37.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

СТАДНИК А.М.,

канд. гос. упр., доцент,

*заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Управление персоналом в международной организации рассматривается как совокупность кадровых политик, принципов, технологий и методов работы с сотрудниками в штаб-квартире и зарубежных подразделениях. Необходим учёт влияния внешних (природных, экономических, политических, социальных, технических, культурных) и внутренних (организационные формы управления, объёмы производства, стадия жизненного цикла компании, уровень интернационализации, корпоративная культура.) факторов на функцию управления человеческими ресурсами [1, с.91].

К особенностям международного управления человеческими ресурсами относятся:

1. Увеличение количества функций работников, ответственных за работу с персоналом: изучение судебной практики, законов и проектов других стран; международных распоряжений и переездов сотрудников; проведение

адаптационных обучающих программ и курсов; проведение встреч и переговоров с представителями органов государственной власти принимающих стран.

2. Усложнение задач. Определённую значимость приобретает поиск и привлечение новых сотрудников, проведение соответствующих рекламных мероприятий в странах, где действует международная компания; анализ потребности в новых сотрудниках; проведение PR-кампании, убеждающей в преимуществах компании, как надёжного и перспективного работодателя на рынке труда.

3. Участие в решении бытовых и социальных вопросов сотрудников и членов их семей.

4. Оценка внешних факторов, степень влияния которых может меняться с течением времени: платёжеспособность клиентов, позиция профессиональных союзов, отношение органов власти.

При найме персонала на ключевые должности следует отдавать предпочтение выходцам из материнской страны: для исполнительских функций можно использовать местных работников. Перед назначением на должность новые сотрудники должны проходить тренинги и профессиональную переподготовку. Решение бытовых проблем в новой стране для них должны решать специально привлечённые сотрудники. По возвращении из страны пребывания полагается материальная и социальная компенсации.

Факторами, определяющими успех кадровой работы, являются деловые и личные качества сотрудников, отправляемых для работы за рубеж. К ним в первую очередь относятся:

1. Практические навыки организаторской деятельности и управления.
2. Причины заинтересованности сотрудника к работе за рубежом.
3. Коммуникационные навыки. Умение проводить политику компании в деловом общении с политическими деятелями, представителями других бизнес-структур, работниками государственных учреждений и ведомств.
4. Общее профессиональное развитие. Аналитические способности. Взвешенность и вдумчивость при оценке условий деятельности.
5. Моральная устойчивость. Недопущение чрезвычайных происшествий, наносящих урон престижу компании и сотрудников в глазах деловых кругов и общественности.
6. Умение составлять прогноз будущих событий, оказывающих воздействие на конкурентные позиции компании в принимающей стране [2, с. 62].

В настоящее время интерес к кадровому резерву связан, в первую очередь, с необходимостью сохранять и удерживать наиболее опытный, подготовленный и квалифицированный персонал. Международные организации вплотную столкнулись с острой нехваткой опытных специалистов, и, судя по прогнозам, необходимость в их услугах будет возрастать в будущем.

Кадровый резерв должны составлять перспективные работники, проявляющие способность к работе на ключевых должностях в соответствии с требованиями, предъявляемыми должностью, прошедшие отбор и освоившие

программу целевой квалификационной подготовки. Формирование «мобильного кадрового резерва» даёт возможность снизить риски, связанные с особенностями локальных рынков труда.

Основные усилия в кадровой политике должны сосредотачиваться на создании профессионально подготовленного резерва кандидатов на замещение должностей руководителей и ведущих специалистов по внешнеэкономической деятельности новой формации, проявивших готовность в сжатые сроки освоить новые участки работы в зарубежных странах. Продуманное, научно обоснованное управление кадровым резервом является результатом усилий со стороны руководства и требует определённых усилий. Но те международные организации, которые наработали определённый опыт в данном направлении, получают серьёзную отдачу от затрат.

Список использованных источников

1. Платонов Ю.П. Концепция международного управления человеческими ресурсами: анализ основных подходов / Ю.П. Платонов, Д.Г. Кучеров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Менеджмент. – 2008. – № 2. – С. 84-107.
2. Бурчакова М.А. Обеспечение персоналом в международном бизнесе / М.А. Бурчакова // Дайджест-Финансы: научный журнал. – 2008. – № 11 (167). – С. 59-65.

**ПОДСЕКЦИЯ 4: ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЕЕ
ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ
И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ,
МОНИТОРИНГ И БЕНЧМАРКЕТИНГ. МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ
ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ, РИСК-
МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ. СОВРЕМЕННЫЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СИСТЕМЫ**

**ПУТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

БОДРЯГА В.В.,

начальник отдела образования Администрации Ленинского района г. Донецка

Основным направлением информатизации управления сферой образования на уровне органов местного самоуправления является работа по созданию механизмов сбора первичной информации соответствующего стандарта данных, регламента, технологии и программ электронного ведения, передачи и согласования информации. Информационное обеспечение системы управления образованием строится на базе информационного и организационного взаимодействия основных субъектов управления образованием: Департамента образования и науки, районных и городских управлений образования, образовательных учреждений.

Несмотря на проблемы в государственном управлении образованием, кризисные явления в политической, экономической и финансовой сфере, Украина имеет перспективы достичь уровня развитых стран по качеству и эффективности использования ИКТ. Но для реализации потенциальных возможностей страны все проблемы должны решаться системно.

Опытно-экспериментальным путем подтверждено, что информационные технологии положительно влияют на показатели, характеризующие труд в сфере управления: экономия затрат труда и времени; повышение информированности о состоянии управляемой системы; оперативность принятия управленческих решений; адекватность и эффективность управленческих решений; оптимизация и автоматизация информационных процессов; повышение интеллектуального потенциала.

Одним из направлений модернизации деятельности образовательных субъектов местного самоуправления, является внедрение информационно – коммуникативного вектора системы управления образованием.

Модернизация информационного обеспечения деятельности образовательных учреждений, предусматривает оснащение учебных заведений района современной компьютерной техникой, организацию локальных сетей и объединения их в рамках районной информационно-образовательной сети.

При внедрении информационно – коммуникативного вектора, была разработана программа развития информационных, телекоммуникационных и инновационных технологий в учреждениях образования Ленинского района города Донецка на 2018-2020 годы (рис.1).



Рис.1. Информационно-коммуникативный вектор системы управления деятельностью образовательных учреждений

При проведении эксперимента было отмечено, что наиболее эффективное внедрение информационно – коммуникативного вектора предложенной системы может быть достигнуто средствами формирования единого информационного пространства, ориентированного на результаты, созданного в соответствии с современными тенденциями развития информационных технологий и систем передачи данных.

Для экспериментального внедрения информационно – коммуникативного вектора, как составляющей системы модернизации управления образованием, взяты элементы матрицы профессиональной деятельности педагога.

Таким образом, в настоящем исследовании предложено одно из направлений внедрения информационно-коммуникативного вектора, как составляющей системы модернизации управления образованием, что позволит повысить его эффективность и улучшить качество образовательных процессов.

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

БОНДАРЕНКО В.И.,

*главный специалист сектора по делам гражданской обороны,
чрезвычайных ситуаций, пожарной безопасности, охраны труда Министерства
связи Донецкой Народной Республики*

В рамках перехода к модели цифровой экономики, цифровизация в сфере охраны труда может стать одним из важных элементов оптимизации функционирования предприятия, снижения уровня травматизма и профессиональных заболеваний за счет внедрения:

- своевременного информирования о введении в действие новых нормативных правовых актов в сфере охраны труда и промышленной безопасности (электронные базы нормативных документов в сфере охраны труда и промышленной безопасности, тематические веб-сайты, группы, мессенджеры и др.);

- улучшения межведомственного взаимодействия (применение электронной цифровой подписи, а также электронного документооборота, что значительно ускоряет процесс передачи документов для организации);

- оптимизации процесса организации обучения (использование различных форм дистанционного обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда);

- дистанционного контроля за условиями труда и соблюдением нормативных правовых актов в сфере охраны труда и промышленной безопасности (использование систем аудиофиксации, видеофиксации, специального программного обеспечения, контролирующего производственные процессы и др.);

- повышения эффективности контроля за состоянием здоровья работников (внедрение систем учета прохождения медицинских осмотров, результатов периодических медицинских осмотров, учета дней нетрудоспособности и т.д.).

Для крупных предприятий, с внедрением системы управления охраной труда, возникает вопрос осуществления качественного контроля сферы охраны труда. Вышеуказанная задача может решаться как при помощи традиционных методов, так и при помощи современных информационно-коммуникационных технологий, позволяющих оптимизировать работу и систематизировать учетную и отчетную информацию в сфере охраны труда и промышленной безопасности, а также организовать информационное обеспечение в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

При проведении анализа целесообразности и возможности внедрения информационно-коммуникационных технологий в сфере охраны труда, можно отметить возникающие сложности:

- управление (для предприятий со штатной численностью до 20 сотрудников внедрение информационно-коммуникационных технологий в сфере охраны труда может считаться нецелесообразным);

- компетенция (специалисты в сфере охраны труда, не имеющие достаточного опыта работы с компьютерными программами, могут испытывать затруднения в работе с такими системами на этапе внедрения новых технологий);

- необходимость дублирования (в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере охраны труда, большая часть учетных и отчетных документов должна быть оформлена на бумажном носителе);

- технические факторы (отсутствие компьютерной техники, в т.ч. удовлетворяющей системным требованиям программного обеспечения, др.)

Однако следует обратить внимание на существенные преимущества внедрения информационно-коммуникационных технологий в сфере охраны труда на предприятиях на современном этапе:

- возможность организации дистанционного обучения;

- учет данных (о производственном травматизме, производственно-обусловленной заболеваемости; об условиях труда на рабочем месте, включая наименование рабочего места, вид технологического процесса, наименование опасных

и вредных факторов рабочего места; об опасных и вредных производственных факторах, действовавших на работника в течение трудовой деятельности);

- контроль сотрудников в сфере охраны труда (обеспеченности средствами индивидуальной защиты, применяемых работником в течение трудовой деятельности; прохождения медицинских осмотров)

- контроль производственных процессов и производственной среды (контроль за работой производственного оборудования, машин, механизмов, микроклимата, др.).

Принимая во внимание вышеуказанное, следует отметить, что информационно-коммуникационные технологии целесообразно внедрять как в системе электронного обучения безопасности производства, так и в организации контроля за производственными процессами и выполнением работ на предприятиях, а также оптимизации системы учета и использования информации в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

БРАДУЛ Н.В.,

канд. физ.-мат. наук, доцент,

заведующий кафедрой информационных технологий,

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Одним из способов добиться конкурентного преимущества компании является улучшение взаимодействия с клиентами. В большинстве случаев контакты между клиентом и компанией осуществляются по телефону, поэтому правильная организация работы call-центра, также иногда называемого контакт-центром или центром обслуживания клиентов, играет важную роль в таком взаимодействии.

До недавнего времени call-центры работали, в основном, в крупных компаниях. Внедрение сложного комплекса, имеющего достаточно большую стоимость, достаточно большое число компаний считало нецелесообразным. Наличие call-центра также зависело не только от размеров компаний, но и от отрасли. Первыми в свои бизнес-процессы внедряли call-центры крупные телекоммуникационные компании, что связано с уровнем знаний специалистов компании, который позволял самостоятельно обслуживать call-центр. Затем – страховые компании и банки, также широко использующие информационные технологии.

На данный момент можно отметить интенсивное внедрение call-центров в работу компаний любого размера во всех сферах бизнеса. Особенно это касается таких видов бизнеса как службы доставки, справочно-информационные службы, службы такси, туристические, кадровые, маркетинговые и рекламные агентства, агентства недвижимости, телекоммуникационные компании, банки, страховые компании и т.д.

Усиление конкурентной борьбы за клиента во всех сферах, повышение технологического уровня информационной инфраструктуры компаний, появление на рынке технических и программных решений для call-центров, доступных компаниям малого и среднего размера способствовали расширению использования call-центров на отечественном рынке.

Call-центр является центральным местом для общения с клиентами через несколько каналов (электронная почта, телефон, чат). Центры обработки вызовов в

значительной степени полагаются на технологии и автоматизацию для эффективной работы и обеспечения высочайшего уровня обслуживания клиентов. Входящие сообщения могут включать обработку заказов клиентов, жалобы клиентов, вопросы об учетных записях и техническую поддержку. Центры исходящих вызовов охватывают такие функции, как маркетинг продуктов или услуг для новых и существующих клиентов и сбор средств по просроченным счетам. В крупных компаниях внутренние call-центры могут предоставлять техническую поддержку, поддержку кадровой администрации, услуги поддержки продаж сотрудникам. Однако, по сравнению с зарубежными компаниями, на отечественном рынке практика работы с социальными сетями распространена в меньшей степени.

Поэтому, помимо программных и технических решений, большую роль играет оптимальное количество сотрудников такого центра. Одним из методов, применяемых для решения подобных задач, является метод имитационного моделирования.

Рассмотрим работу call-центра небольшой компании, в которую звонки поступают примерно один раз в две минуты в течение всего рабочего дня. Если один из операторов занят, то трубку берет другой, разговор с клиентом может длиться от 2 до 18 мин. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Необходимо определить оптимальное количество операторов техподдержки.

Для моделирования описанного процесса была выбрана среда GPSSWorld. По результатам моделирования работы call-центра при наличии двух операторов техподдержки получаем следующие показатели эффективности работы call-центра: за 8 часов поступает от 154 до 160 звонков, операторами обслужено в среднем 94 клиента, средняя занятость оператора – 98,8% рабочего времени. При наличии трех операторов техподдержки: операторами обслужено в среднем 147 клиентов, средняя занятость оператора – 98,5% рабочего времени. При наличии четырех операторов техподдержки: операторами обслужен в среднем 151 клиент, средняя занятость оператора – 98,2% рабочего времени.

Таким образом, три оператора техподдержки достаточно эффективно справятся с обслуживанием клиентов.

Список использованных источников

1. Кудрявцев Е.М. GPSSWorld. Основы имитационного моделирования различных систем/ Е.М.Кудрявцев. – М.: ДМК Пресс, 2004. – 320 с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УЧЕТА БЮРО ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ

ГРИГОРЕНКО В.А.,

*ассистент кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»*

Инвентаризация на государственном уровне стала неотъемлемой частью владения имуществом. Учет и инвентаризация жилищных объектов, формирование технических паспортов, контроль над состоянием объектов недвижимости, оценка домов – все это функции, выполняемые органами БТИ.

В последние годы в нашем регионе вопрос инвентаризации стал еще более остро, поскольку идет восстановление поврежденных зданий, часто требующее перепланировки; осуществляется переоформление земельных участков и квартир, требующее контроля и оценки стоимости недвижимости, а также восстановление утраченной технической документации. В наше время, когда технические возможности компьютеров позволяют справляться практически с любыми предъявляемыми задачами, актуальным становится вопрос повышения уровня автоматизации процесса работы с технической документацией.

В общем инвентаризация недвижимости включает в себя три этапа: сбор исходной документации, выезд на объект инженера-инвентаризатора, изготовление документации. Для ускорения работы БТИ целесообразно рассмотреть возможности автоматизации каждого из этапов.

Автоматизации первого этапа способствует формирование хорошо структурированной базы данных оцифрованных документов, что часто сопровождается векторизацией результатов их сканирования. Повышение уровня автоматизации работы БТИ на втором этапе затруднительно, поскольку это должно сопровождаться измерениями объектов зачастую с заранее неизвестной конфигурацией, что, соответственно, требует принятия решений о типе и количестве необходимых измерений.

Для того, чтобы выявить возможность ускорения существующих программных решений, рассмотрим наиболее распространенные системы, предназначенные для автоматизации процесса инвентаризации объектов недвижимости.

AvisБТИ – профессиональная система для технической инвентаризации объектов недвижимости, включающая в себя функции создания планов и схем различных объектов (недвижимости, земельных участков), позволяющая импортировать как заранее созданные документы, так и просто отсканированные чертежи. Программа «Учет БТИ» предназначена для автоматизации учета документов БТИ. В отличие от предыдущей системы, ориентированной на построение схем и чертежей, основными функциями данной системы является учет выдаваемых документов по сотрудникам, формирование всех необходимых документов и отчетов. Inventory – это программное обеспечение, представляющее из себя многофункциональный графический редактор, для инвентаризации, проектирования, кадастровых работ. PlanTracer Pro – продукт серии программ PlanTracer – профессиональный инструмент кадастрового инженера, предназначенный для создания поэтажных, технических и межевых планов.

На основе проведенного обзора, для определения блоков системы, которые можно усовершенствовать в рамках ускорения работы БТИ, в [1] была приведена схема работы, включающая следующие этапы работы автоматизированных систем учета БТИ:

Ввод исходных данных. На данном этапе на вход программе подаются результаты предварительной работы на целевом объекте: значения замеров, личная информация о клиенте, дата проведения проверок и т.д.

Получение чертежа. На данном этапе осуществляется загрузка документа, либо ранее созданного средствами программы, либо отсканированного. В случае ввода отсканированного документа возникает необходимость приведения его к формату, в котором станет возможно не просто хранение его неизменным

изображением в базе данных, а и дальнейший анализ, внесение изменений, оценка. Для приведения отсканированного документа к редактируемому формату осуществляется распознавание изображения (векторизация).

Хранение информации. В автоматизированных комплексах, используемых при работе БТИ, все введенные данные и построенные или отсканированные чертежи хранятся в базе данных.

Редактирование. При необходимости внесения корректив в отсканированные и преобразованные к редактируемому формату чертежи, и также документы, хранящиеся в базе данных, активизируются функции, заложенные в блоке редактирования [1].

Поскольку построение чертежей, а также перенесение их с бумажного носителя в электронный вручную занимает много времени, векторизация – этап, позволяющий значительно ускорить процесс обработки бумажных документов. Хорошо отвекторизованные чертежи легче в поиске, что ускоряет обработку не только на этапе первичной выдачи документов, но и в случае обработки последующих запросов.

Список использованных источников

1. Григоренко В.А. Обзор методологических основ автоматизации преобразования сканированных чертежей / В.А. Григоренко // Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы III Междунар. науч. конф. (Донецк, 25 октября 2018г.). – Т. I: Физико-математические и технические науки / под общ. ред. проф. С.В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – С. 372-374.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ ИНФОРМАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ ОРКЕСТРАЦИИ КОНТЕЙНЕРОВ

ЕЛЕЗОВ С.А.,

*аспирант кафедры информационных технологий
ГООУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»*

Как и в любой в сфере деятельности человека, система образования ориентирована на использование информационных технологий. С развитием новых технологий информационные системы становятся сложнее, ресурсоемкими, а ввиду их платформенной разнородности — сложнее в управлении. Данные проблемы обуславливают проведение анализа, выбор методологии и инструментария для обеспечения эффективного управления такими системами. Для решения поставленных задач целесообразно применить технологии виртуализации и облачные технологии, с помощью которых можно построить более экономичную, гибкую и надёжную IT-инфраструктуру — так называемую гибридную информационную систему.

Одним из подходов к изоляции приложений являются контейнеры-выделение изолированной области и запуск в ней приложение в рамках одной ОС,

что даёт значительно лучшую производительность, масштабируемость, плотность размещения, динамическое управление ресурсами, а также лёгкость в администрировании, чем у альтернативных решений. С помощью технологии контейнеров можно легко управлять сложными распределёнными и переносимыми архитектурами приложений.

Для обеспечения управления информационными системами образовательных учреждений любого уровня, основанных на основе контейнерной виртуализации, рассматривается подход управления кластерами контейнеров и распределёнными приложениями в них через разнообразную инфраструктуру - оркестрация контейнеров.

Необходимость создания единого стандарта информационных систем для всех образовательных учреждений любого уровня обуславливает применение подхода координации взаимодействия контейнеров.

Изучение и анализ информационных потоков образовательного учреждения, а также взаимодействия с системами органов управления образованием указывают на целесообразность создания полноценного цифрового учебного комплекса с помощью технологий гибридного облака, программного ЦОД и цифровой рабочей области. Любые приложения (ПО как услуга, облачные, традиционные и мобильные приложения) предоставляются для любых устройств и обеспечивает возможность единого входа, чтобы улучшить условия обучения. Объединение возможности управления пользователями, компьютерами и мобильными устройствами способствуют для создания единой интегрированной цифровой рабочей области, которая доступна для студентов (учеников) и преподавателей с любого устройства в течение всего дня.

Как правило, образовательная организация использует разнородные информационные системы и приложения, что затрудняет единое управление информационными потоками данных всей инфраструктуры. Оркестрация позволяет консолидировать информационные системы из множества контейнеров, каждый из которых отвечает только за одну определенную задачу, а общение осуществляется через сетевые порты и общие каталоги. При необходимости каждый такой контейнер можно заменить другим, что позволяет, например, быстро перейти на другую версию базы данных при необходимости.

Технологии контейнеризации приложений нашли широкое применение в сферах разработки ПО и анализа данных. Эти технологии помогают сделать приложения более безопасными, облегчают их развёртывание и улучшают возможности по их масштабированию.

Например, необходимо создать условия для разработки, внедрения, тестирования и дальнейшего непрерывного развёртывания систем распознавания речи и/или образов для идентификации обучающихся, впоследствии чего эти системы должны быть интегрированы в существующий пул виртуальной рабочей области образовательного учреждения. Очевидно, применение контейнерной технологии создают наиболее оптимальные условия для выполнения жизненного цикла внедряемой системы. Более того, контейнеры запускаются (и останавливаются тоже) практически моментально, так как в них не происходит загрузка отдельной ОС.

Что обеспечивает использование контейнеров:

- изолированный запуск приложений в контейнерах;

- упрощение разработки, тестирования приложений;
- отсутствие необходимости конфигурировать среду для запуска — она поставляется вместе с приложением — в контейнере;
- упрощает масштабируемость приложений и управление их работой с помощью систем оркестрации контейнеров;
- несколько проектов — одна песочница. Улучшает безопасность и устраняет потенциальный конфликт между различными проектами.

Применение оркестрации контейнеров позволяет значительно ускорить и облегчить процесс разработки, автоматизировать процесс тестирования, автоматизировать процесс непрерывной интеграции и развертывания приложений на распределенные системы, сервера, создавать собственные легковесные облачные кружения и сервисы, состоящие из множества независимых самостоятельных компонентов.

Список использованных источников

1. Amazon Web Services – cloud computing services. Retrieved from: <http://aws.amazon.com>.
2. Azure. Retrieved from: <https://azure.microsoft.com>

ЭТАПЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

ЛЕБЕЗОВА Э.М.,

*ст. преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»;*

ЛЕБЕЗОВ С.А.,

*магистрант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Научные публикации и мнения экспертов по проблематике электронного правительства (ЭП) отличаются полярностью мнений: в большинстве работ говорится о достижениях и успехах электронного правительства [1], однако довольно много информации и о том, что большое количество проектов электронного правительства, особенно в развивающихся странах, терпит неудачу [2; 3]. Задача данной работы более детально рассмотреть этапы цифровизации государственных услуг с целью минимизации рисков в формировании актуальных государственных услуг в электронном виде гражданам Донецкой Народной Республики.

Электронное правительство (электронное государство, e-government, e-правительство) — модель взаимодействия населения, государства и бизнеса — комплексное решение, основанное на применении информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), автоматизации документооборота, оптимизации взаимодействия между её участниками.

Электронное правительство является частью цифровой экономики и

процесса цифровизации. В свою очередь, электронные государственные услуги является одним из уровней ЭП – G2C (Government-to-Citizen).

Единый портал государственных и муниципальных услуг (Единый портал) является частью электронного правительства. Единый портал входит в инфраструктуру, обеспечивающую информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

Не детализируя подпроцессы, можно выделить пять уровней цифровизации государственных услуг (рис. 1).

Первый уровень характеризуется систематизацией информации об услугах, созданием единого реестра государственных и муниципальных услуг и размещением информации в сети Интернет на Едином портале государственных и муниципальных услуг. На этом этапе реализовываются сервисы поиска по региону, тематике и т. д. Для конечного пользователя предоставлена возможность получить сведения о порядке получения услуг, об их стоимости и составе необходимых документов. На портале указываются телефоны, адреса, куда гражданам следует обращаться, и иная контактная информация. Данная информация, с одной стороны, поможет сократить количество приходов в государственные инстанции гражданина, тем самым экономя его время и средства. С другой стороны, высвободит время госслужащих, которое они смогут потратить более эффективно для самообразования и внедрения электронных технологий в свой рабочий процесс.

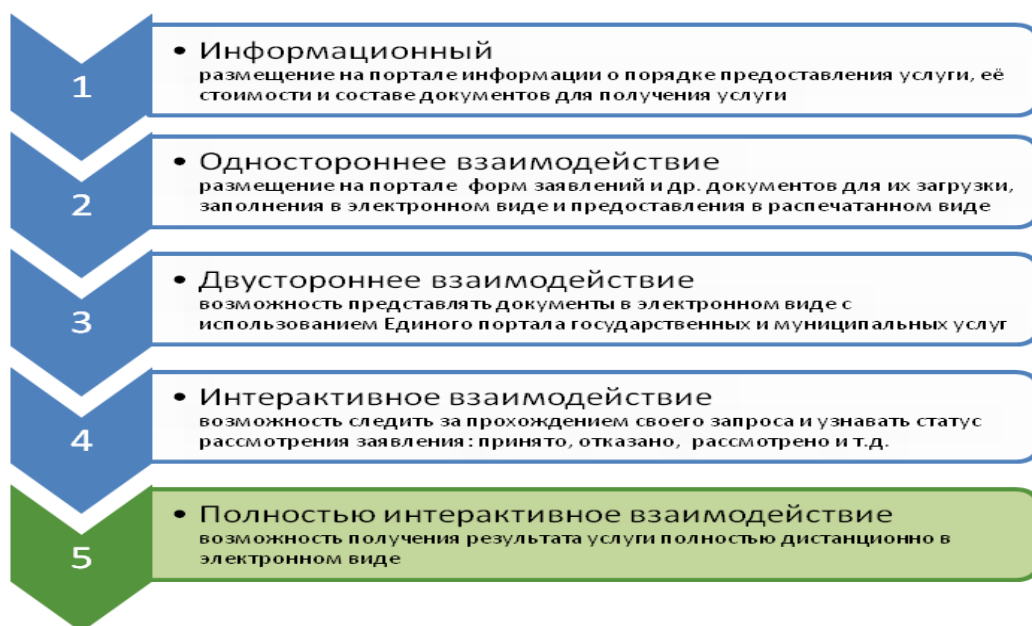


Рис. 1. Пять уровней цифровизации государственных услуг

На втором уровне перехода к электронным государственным услугам Единый портал государственных и муниципальных услуг должен содержать в соответствующих разделах все необходимые формы: заявлений, анкет, бланков платёжных документов и иных документов, необходимых для получения государственной услуги. Гражданину должна быть предоставлена возможность скачать с портала образцы этих документов, ознакомиться, заполнить (могут быть заполнены в электронном виде с последующим выводом на печать или выведены

на печать с последующим заполнением традиционным образом) и принести уже готовые в распечатанном виде по месту назначения. Этот функционал также высвобождает временные ресурсы, избавив посетителей от повторных очередей в кабинеты чиновников и продолжительных процедур заполнения документов.

Третий уровень характеризуется возможностью для заявителей в целях получения услуги, представлять документы в электронном виде без посещения исполнительных органов власти. На этом этапе необходима электронная цифровая подпись (ЭЦП) и поддержка инфраструктуры по её обеспечению. Следствием внедрения таких технологий, как показывает мировой опыт [4], является значительное сокращение коррупционной составляющей в процессе подачи документов для получения государственной услуги. Также данный функционал значительно снизит социальную напряжённость, которая наблюдается в республике последнее время из-за длительности процесса получения паспорта. Жители ДНР жалуются на большие очереди в паспортные столы и отсутствие возможности получить любой документ, в том числе паспорт, в течение нескольких месяцев и даже года. Функционал уровня «Двустороннее взаимодействие» плюс «электронная очередь» подробно описан, достаточно прост технологически и не требует крупных капиталовложений (увеличение штата служащих госаппарата обойдётся намного дороже), поэтому его внедрение в ДНР вполне возможно уже сегодня.

Четвёртый уровень цифровизации обеспечивает возможность для граждан осуществлять удалённый мониторинг хода предоставления услуги, используя Единый портал. Интерактивное взаимодействие предполагает предоставление гражданину возможности через указанный портал следить за прохождением своего запроса и узнавать статус рассмотрения заявления – принято, отказано, рассматривается, дан ответ и т.д.

И, наконец, пятый уровень – обеспечение возможности получения результата услуги полностью дистанционно в электронном виде, если это разрешено законодательно. К данному уровню зачаточное электронное правительство ДНР пока не готово. Однако первый и второй уровень можно реализовать уже сегодня даже без участия государства.

Огромный сегмент работы в области развития электронного правительства могут проводить и проводят эксперты и IT-волонтеры. С помощью инициатив снизу, например, был реализован сервис гражданских инициатив и мониторинга за состоянием окружающего пространства «Мир Гармонии» [5]. С точки зрения становления электронной демократии – это хороший знак, но без государственных инициатив и проектов процесс становления электронного правительства, в частности, предоставления качественных государственных и муниципальных услуг в электронном виде, в ближайшей перспективе не будет актуализирован.

Таким образом, изложенное выше позволяет сделать несколько выводов:

1. Поэтапная цифровизация государственных услуг позволит уже сегодня значительно улучшить процесс получения этих услуг гражданами.

2. Первые два этапа цифровизации госуслуг позволяют создать бета-версию Единого портала усилиями IT-волонтеров и активистами электронных инициатив.

3. Внедрение качественных электронных государственных услуг в ДНР это совместный труд государственных органов и активного гражданского общества. Синергия этих усилий позволит избежать большинства существующих в мировой практике проблем, уменьшить размеры коррупции и снизить социальную напряжённость среди граждан Республики.

Список использованных источников

1. Informatization White Paper 2012/ National Information Society Agency.// Korea Society of It Services 13 (3): 343-57
2. Болдырева Е.П. Выявление и экспертная оценка проблемных вопросов электронного правительства / Е.П. Болдырева // Информационная безопасность регионов. – 2012. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vyyavlenie-i-ekspertnaya-otsenka-problemnyh-voprosov-elektronного-pravitelstva>
3. Овчинников С.А. Причины и условия неудач внедрения электронного правительства / С.А. Овчинников, С.Е. Гришин // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>
4. Лебезова Э.М. Первоочередные потребности формирования электронного правительства как неотъемлемой составляющей цифровой экономики / Э.М. Лебезова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы республиканской интернет-конференции (г. Донецк, ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР»).
5. Лебезова Э.М. Технологические формы вовлечения граждан в общественные дела / Э.М. Лебезова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы международной научно-практической конференции (г. Донецк, ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР») 28-29 ноября 2017 г.

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОМПОНЕНТОВ ВИЗУАЛИЗАЦИИ
СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ ДЛЯ ПОРТАЛОВ EGOVERNMENT**

ЛЕБЕЗОВА Э.М.,

*ст. преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

ГАВРИЛКО К.А.,

*студентка бакалавриата кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В условиях перехода к цифровизации правительства и государственных органов активное развитие получили электронные порталы (ЭП) как способ предоставления информации, коммуникации с исполнительными органами и оказания набора государственных услуг, при котором личное взаимодействие между государством и гражданином минимизировано, при этом максимально возможно используются информационно-коммуникационные технологии.

Важными свойствами ЭП являются масштабируемость и возможность при необходимости расширять функционал, сервисы и контент портала. Зачастую данное свойство реализуется через систему управления содержимым (Content Management System, CMS), которая представляет собой набор скриптов для создания, редактирования, расширения и обеспечения безопасности и целостности данных на портале.

Цель данной работы проанализировать существующие компоненты для реализации задач получения статистических данных, их анализа и визуализации на электронных порталах, являющихся составной частью электронного правительства [1].

Электронное правительство Донецкой Народной Республики (ДНР) находится в самом начале своего становления: обсуждается законодательная база, создаются единые регистрационные центры для предоставления услуг, формируются электронные реестры основных государственных и муниципальных услуг. Также, в сети Интернет появляются негосударственные ИС, предоставляющие возможности разного уровня электронного взаимодействия граждан с государством.

Инициативной группой IT-волонтеров, состоящей из преподавателей и студентов кафедры информационных технологий ГОУ ВПО «ДонАУиГС», была создана информационная система мониторинга и гармонизации окружающего пространства городов и населенных пунктов ДНР «Мир гармонии». Система находится в тестовом режиме: отрабатываются механизмы взаимодействия граждан с органами исполнительной власти ДНР и внедряются новые функциональные возможности.

В базе данных портала «Мир гармонии» концентрируются большие массивы данных описывающие проблемы среды проживания граждан, предложения по их устранению, а также результаты голосований по различным вопросам [2; 3]. Внедрение функционала, который позволит публиковать на портале разнообразную статистику и срезы по этим данным для дальнейшего анализа, значительно упростит управленческие задачи и обеспечит открытость данных. Анализ выборок позволит выявлять слабые места управления на муниципальном и других уровнях, делать прогнозы и эффективно планировать бюджетные средства для реализации хозяйственных задач городов и населенных пунктов.

ИС «Мир гармонии» администрируется с помощью CMS Joomla, которая в последние годы зарекомендовала себя как лучшая бесплатная CMS[4] и стала стандартом во многих странах для реализации систем e-government (Joomla управляет более чем 2900 государственными веб-сайтами) [5]. Идеология Open Source, на которой реализована CMS Joomla, позволяет всему интернет-сообществу развивать и создавать для неё новые компоненты, обеспечивая расширяемость, необходимую для удовлетворения потребностей широкого спектра пользователей.

Существует ряд компонентов различных производителей, позволяющих анализировать и визуализировать информацию из разных источников данных (электронных таблиц, текстовых файлов, баз данных и т.д.). Были протестированы четыре компонента этой категории (Plotalot, SP Google Chart, VChart, JA Google Chart), характеристики которых представлены в таблице 1.

Исходя из данных приведенных в таблице, можно сделать вывод, что компонент Plotalot разработчика Les Arbres Web Solutions [6] позволяет наилучшим образом решать поставленные задачи, дает возможность программисту изменять и

добавлять функционал, реализуя важную возможность расширяемости информационной системы.

Таблица 1

Характеристики различных компонентов анализа и визуализации данных для CMS Joomla

Характеристики	Plotalot	SP Google Chart	VChart	JA Google Chart
Наличие бесплатной версии	+	+	+	+
Возможность расширения функционала (открытость кода)	+	+	+	-
Возможность построения различных типов диаграмм	+	+	+	+
Возможность создания диаграмм для уже существующих баз данных на основе SQL запросов	+	-	-	-
Возможность создания диаграмм из других источников данных (кроме БД)	+	+	+	+
Наличие функционала отображения статистики на front-end	+	-	-	-
Способность строить двухмерные/трёхмерные диаграммы	+	+	+	-

В контрольном тесте компонента (рис. 1) была реализована выборка статистики обращений граждан по различным категориям и построена круговая диаграмма по этой выборке.



Рис. 1. Круговая диаграмма статистики обращений, созданная с помощью компонента Plotalot

Анализ различных компонентов предоставления статистики в среде CMS Joomla показал, что наиболее оптимальным по возможностям и разнообразию источников данных является Plotalot. Используя его как основу для создания подсистемы «Статистика», можно повысить уровень «прозрачности» во многих решениях государственных и общественных структур и обеспечить открытость данных ИС «Мир гармонии».

Список использованных источников

1. Мартынов А.В. Открытое правительство: новая форма участия граждан в государственном управлении, направленная на повышение общественного доверия к государству /А.В. Мартынов // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2013. № 2 (15). С. 240-254.
2. Лебезова Э.М. Технологические формы вовлечения граждан в общественные дела/ Э.М. Лебезова // Материалы международной научно-практической конференции «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (г. Донецк, ГОУ ВПО «ДАУиГС при Главе ДНР») 28 -29 ноября 2017 г.
3. Залунин А.С. Информационно-коммуникационные формы взаимодействия граждан с государством на примере информационной системы "Мир гармонии"/ А.С. Залунин //Материалы республиканского конкурса научных работ «Экономика Донбасса: проблемы настоящего и возможности будущего» (г. Донецк, 26 октября 2017-25 апреля 2018 г.).
4. Рейтинг CMS Critic Awards [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cmscritic.com/awards/> (дата обращения 15.03.2019).
5. Информационный портал GovFresh инноваций в области eGov [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://govfresh.com/2012/02/joomla-and-government/> (дата обращения 15.03.2019).
6. Официальный сайт разработчика Les Arbres Web Solutions eGov [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lesarbresdesign.info/extensions/plotalot> (дата обращения 15.03.2019).

**ЭЛЕКТРОННОЕ ГОЛОСОВАНИЕ НА ОСНОВЕ БЛОКЧЕЙН КАК
ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

ЛЕБЕЗОВА Э.М.,

*ст. преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КАЛИНИЧЕНКО А.В.,

*магистрант кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

МЕДОВЩИКОВА А.В.,

*студентка бакалавриата кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Фальсификации на выборах любого уровня являются распространённой проблемой стран с плохо развитым электронным правительством и несовершенной системой голосования [1; 2; 5]. Для улучшения различных аспектов избирательного процесса необходимо внедрять системы электронного голосования, как инструмента для продвижения электронной демократии, повышения доверия к результатам выборов и общей эффективности избирательного процесса [3; 4]. Цель данной работы: проанализировать

инновационную блокчейн-технологию голосования.

Теория голосования – это область теоретической информатики, обеспечивающая основу для разработки систем голосования, в том числе электронных.

Основные характеристики присущие любой модели голосования:

1. Устойчивость к кандидатам: появление новых кандидатов или выход старых не должно влиять на результаты голосования.

2. Устойчивость к избирателям: избиратели не должны вознаграждаться за свои голоса.

3. Устойчивость к результатам: результаты голосования не могут быть удалены или изменены.

Перевод процесса голосования в электронный вид приносит ряд преимуществ. Так, практически каждое приложение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) позволяет проверить его устойчивое функционирование. Если, например, клиент не доверяет электронной банковской системе, он может проверить обзор своего счета и убедиться, что все транзакции отражены правильно. Если владелец автомобиля не доверяет электронике в автомобиле, каждый запуск двигателя дает возможность проверить эту систему. Однако системы электронного голосования принципиально отличаются. В связи с требованием защиты тайны голосования, они должны избегать какой-либо связи между избирателем, личностью и голосованием. Это само по себе является проблемой, так как стандартные системы ИКТ созданы для отслеживания и мониторинга транзакций, которые происходят в них.

Самый очевидный способ гарантировать, что ни одна отдельная организация не может манипулировать базой данных, заключается в том, чтобы сделать базу данных общедоступной и разрешить любому хранить избыточную копию базы данных, используя технологию блокчейн.

Блокчейн представляет собой контрольный журнал для базы данных, который управляется сетью компьютеров, где ни один компьютер не отвечает за хранение или обслуживание базы данных, и любой компьютер может входить или покидать эту сеть в любое время, не подвергая риску целостность или доступность базы данных. Любой компьютер может восстановить базу данных с нуля, загрузив блокчейн и обработав контрольный журнал [6].

Голосование с использованием технологии блокчейн происходит по тому же принципу, что и перевод денег (рис. 1).

Единственная разница в том, что процесс «А хочет перевести деньги В» заменяется на процесс «А хочет проголосовать за В».

Каждый голосующий заводит себе блокчейн-адрес (кошелек) и сообщает его организатору голосования. Организатор формирует мультитранзакцию со списком адресов голосующих и отправляет каждому по одной монете. Далее организатор определяет адреса голосования. Например, один адрес это «За», а второй «Против», или адреса кандидатов, и сообщает их голосующим.

Те, в свою очередь, отправляют полученную монету на выбранный адрес, тем самым изъявляя свою волю.

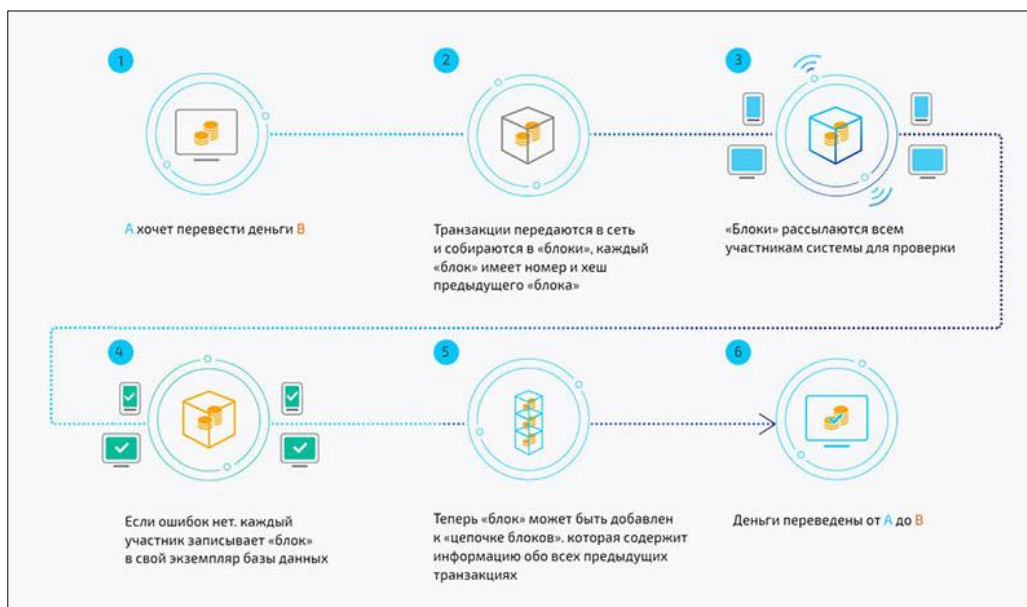


Рис. 1. Схема работы блокчейн на примере криптовалюты

Такой механизм позволяет отделить ненужные монеты, поступающие на адреса голосования от монет голосующих, поскольку ее можно отследить по ID иницирующей мультитранзакции. Эта транзакция по сути является выпуском бюллетеней. Адрес, который набрал больше «голосующих» монет, победил. Считать ничего не нужно, протоколы составлять не нужно, все прозрачно и автоматически.

Необходимо отметить важность и других технологий при разработке современной системы электронного голосования. Она должна обладать современным графическим интерфейсом пользователя (UI), быть интуитивно понятной (XUI) и работать с любого устройства (Responsive) – компьютера, телефона, телевизора или планшета. У избирателей должна появиться возможность не тратить время на то, чтобы прибыть в ближайший избирательный участок или консульство для голосования. С внедрением электронной системы голосования географическое местонахождение теряет актуальность, гражданин сможет принять участие в избирательном процессе с любой точки мира буквально за считанные минуты [7].

На основе вышеизложенного можно сформулировать очевидные преимущества электронного голосования с использованием технологии блокчейн:

- большая прозрачность благодаря открытым и распределенным регистрам, реализация концепции прозрачного правительства;
- анонимность, присущая демократическому процессу голосования;
- безопасность и надежность (особенно против атак типа «отказ в обслуживании»);
- неизменность (сильная целостность схемы голосования и отдельных голосов).
- реализация возможностей и прав граждан, проживающих или находящихся за границей, участвовать в голосовании on-line.

Список использованных источников

1. Ćemal Dolićanin, Dragan Randjelović, Boban Stojanović Democratic Strategies and Citizen-Centered E-Government Services/ Ć. Dolićanin, D. Randjelović, B. Stojanović // Handbook of Research on, DOI: 10.4018/978-1-4666-7266-6
2. «E-voiting» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.e-vote.ru/ru/>
3. «Follow my vote» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://followmyvote.com/>
4. «Polys» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://polys.me/ru>.
5. Антонов Я. Электронное голосование / Я. Антонов // LAP Lambert Academic Publishing. – 2013. – 148 с.
6. Генкин А. Блокчейн. Как это работает и что нас ждёт завтра / А. Генкин, А. Михеев. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 592 с.
7. Лебезова Э.М. Технологические формы вовлечения граждан в общественные дела / Э.М. Лебезова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, ГОУ ВПО «ДАУиГС при Главе ДНР») 28-29 ноября 2017 г.

**СТРУКТУРНЫЕ ОСНОВЫ ПРОСТЕЙШЕЙ НЕЙРОННОЙ
СЕТИ И ЕЁ ПРОГРАММНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ НА ЯЗЫКЕ C++**

СЕМИЧАСТНЫЙ И.Л.,

канд. техн. наук,

доцент кафедры информационных технологий

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;*

ГАЛКИНА А.В.,

студентка бакалавриата кафедры информационных технологий

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Такие категории, как «машинное обучение» и «искусственный интеллект» всё чаще и чаще становятся предметом обсуждения и изучения, так как данные технологии на сегодняшний день становятся крайне популярными и используются даже при решении бытовых задач, не говоря уже о конкретно научно-исследовательской сфере. В связи с этим приобретение знаний о базовых принципах организации и работы искусственных нейронных сетей как основы данных категорий является чрезвычайно полезным и актуальным для образованного человека. Данная работа построена на основании учебных разработок В. Ковалевского [1-2] для эффективного распространения знаний об искусственных нейронных сетях.

Искусственные нейронные сети – это математические модели, а также их программные или аппаратные реализации, построенные по принципу организации и функционирования биологических нейронных сетей – сетей нервных клеток живого организма [3-5]. Компонентами ИНС так же, как и природных являются нейроны – только в этом случае структурно упрощёнными. В нейронных сетях они представляют собой единицу,

способную принимать входные данные, обрабатывать их заранее определённым образом и подавать на выход сигнал определённой мощности (или же не подавать). В общем виде эту структурную единицу можно представить так (рис. 1):

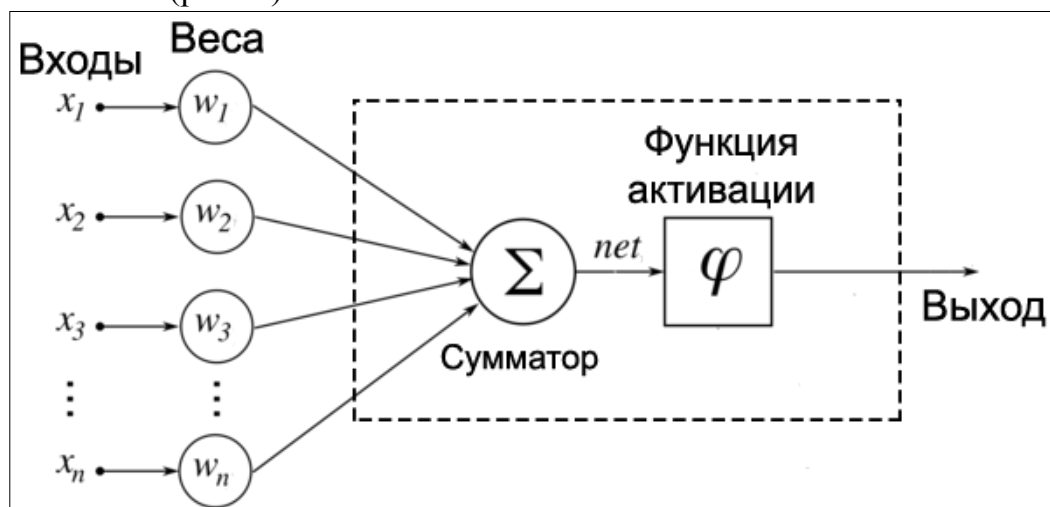


Рис. 1. Модель искусственного нейрона

Входы $x_1, x_2, x_3 \dots x_n$ – это данные, поступающие извне либо с выходов других нейронов. Веса $w_1, w_2, w_3 \dots w_n$ – числовые характеристики силы связи, влияния входных данных на результат. Сумматор – элемент, умножающий входные данные на их веса и складывающий между собой, образуя взвешенную сумму (*net*), передаваемую как аргумент для функции активации. Она предназначена для обработки полученных в начале параметров в результат, подаваемый на выход нейрона.

Элементы нейронной сети связаны не хаотично, а в определённом порядке – при помощи слоёв. На рис. 2 мы можем увидеть модель простейшей многослойной сети, подобной той, которая будет рассматриваться в данной работе:

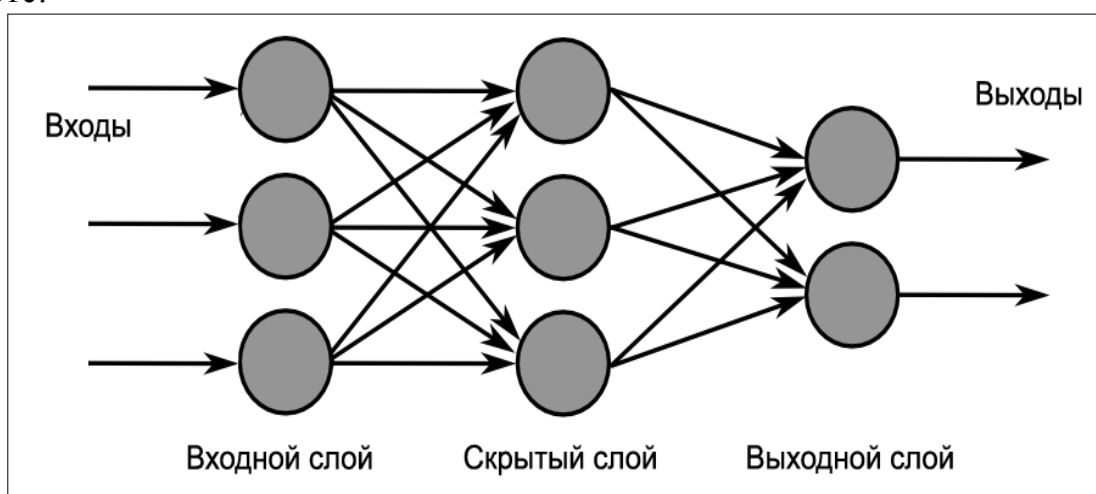


Рис. 2. Модель простейшей многослойной ИНС

Входной слой распределяет поступившие сигналы на нейроны следующего слоя, не выполняя никаких преобразований с ними. В

однослойных нейронных сетях он сразу соединён с *выходным*, производящим необходимые операции с данными и «отдающим» результаты обработки. Наличие одного или нескольких *скрытых слоёв* – признак многослойной ИНС; на них выполняются промежуточные вычисления, и только после этого подаются на выход.

Процесс обучения нейронных сетей заключается в нахождении таких весов для входных сигналов, которые в результате дают нужный нам выход в зависимости от начальных параметров. Существует два подхода – с учителем и без учителя. Однако данная тема настолько обширна, что заслуживает отдельных научных работ. Поэтому для упрощения процесс обучения будет опущен, и правильные веса будут задаваться сразу.

Для изучения принципов функционирования искусственных нейронных сетей на практике был выбран пример, описывающий принятие решения в абстрактной бытовой ситуации: идти или не идти на вечеринку. При этом учитываются три фактора:

- будет ли на вечеринке выпивка;
- идёт ли на улице дождь;
- появится ли на вечеринке наш друг.

Соответственно, на входном слое будет находиться три нейрона, на каждый из которых может поступить «единица» (наличие соответствующего фактора) или «ноль» (его отсутствие).

На скрытом слое нашей ИНС введём два *обобщения* – комбинации факторов, дающих однозначный ответ на выходе:

1. Если на вечеринке будет выпивка и на улице идёт дождь, то ответом будет «нет»;
2. Если идёт дождь, но наш друг будет там, то ответом будет «да».

Каждое из обобщений представлено на скрытом слое одним нейроном, принимающим данные обо всех трёх факторах и отдающим результат на выходной слой. На нём же будет находиться один нейрон, выдающий ответ также в бинарном представлении: «единица» – решение положительное, «ноль» – решение отрицательное.

На рис. 3 можем увидеть схему разрабатываемой нейронной сети со связями и весами, где первый нейрон скрытого слоя соответствует первому описанному нами обобщению, второй – второму:

Для корректной работы будущей ИНС не хватает описания активационной функции, которая будет использоваться на скрытом и выходном слоях. В нашем случае будем использовать *функцию единичного скачка*, которая может возвращать «ноль», если взвешенная сумма ниже некоторого порога, или «единицу», если взвешенная сумма выше. Активационная функция данной ИНС будет иметь следующий вид:

$$f(x) = \begin{cases} 0, & x < 0,5 \\ 1, & x \geq 0,5 \end{cases}$$

Имея все необходимые компоненты, рассмотрим работоспособность и корректность получившейся структуры на примере. Допустим, входные

параметры приобрели следующий вид: выпивки на вечеринке не будет, зато будет друг, а на улице идёт дождь. В числовом выражении и порядке расположения нейронов входного слоя сигналы будут иметь вид:

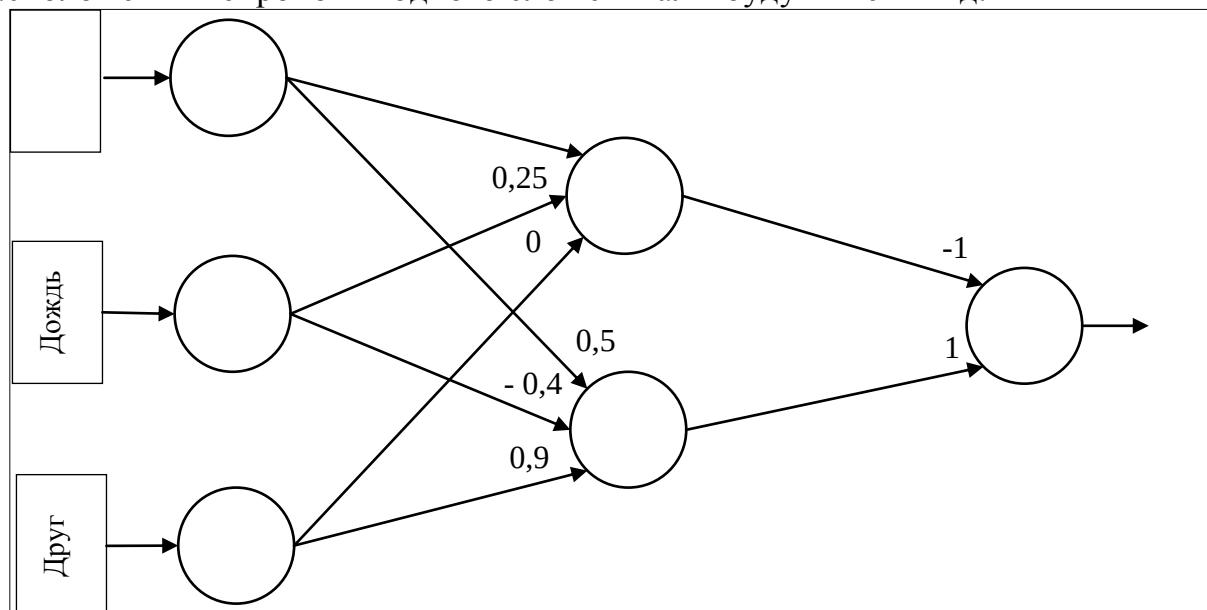


Рис. 3. Схема разрабатываемой нейросети

1-й нейрон – «0»;

2-й нейрон – «1»;

3-й нейрон – «1».

Эти сигналы передаются на скрытый слой, где рассчитывается взвешенная сумма. Для первого нейрона:

$$net_1 = 0 * 0,25 + 1 * 0,25 + 1 * 0 = 0,25$$

Аналогично для второго нейрона:

$$net_2 = 0 * 0,5 + 1 * (-0,4) + 1 * 0,9 = 0,5$$

Далее обоими нейронами применяется активационная функция, значение которой будет равно нулю в первом случае и единице – во втором. После чего выходы скрытого слоя передаются на выходной, где снова рассчитывается взвешенная сумма:

$$net_{out} = 0 * (-1) + 1 * 1 = 1$$

Соответственно, на выход ИНС подаст единицу, озвучивая решение «пойти на вечеринку». И действительно, для первого обобщения нет нужной комбинации факторов (наличие дождя и выпивки), а для второго есть – в наличии и дождь, и друг. Рассмотрим решённую ситуацию на составленной ранее схеме (рис. 4).

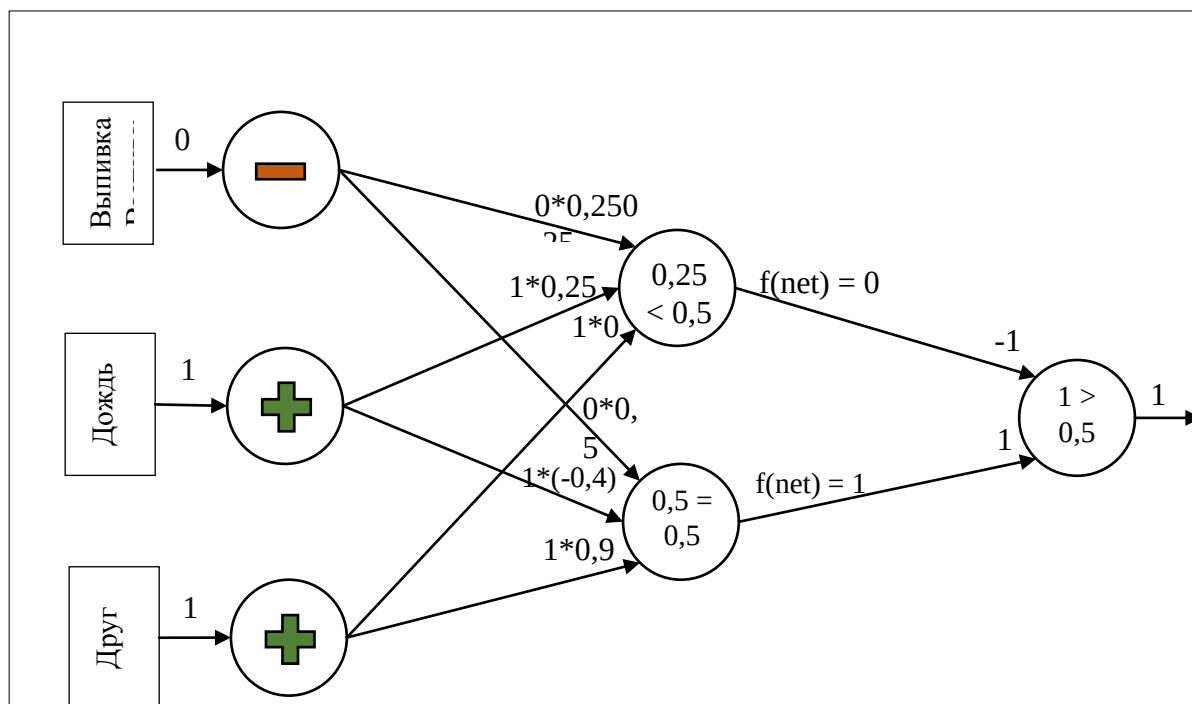


Рис. 4. Решение ситуации в разработанной ИНС

Программная реализация показанной нейросети является крайне простой в написании. Для консольной версии на С++ было написано не более 60 строчек кода. Взаимодействие с пользователем и вывод результата осуществляется следующим образом (рис. 5-6):

```
Is there vodka? (0 for NO, 1 for YES):
```

Рис. 5. Запрос входных параметров от пользователя

```
Is there vodka? (0 for NO, 1 for YES): 1
Is there rain? (0 for NO, 1 for YES): 1
Is there mate? (0 for NO, 1 for YES): 1
Hidden input: 0.5 1
Hidden output: 1 1
Output: 0
Decision: NO
```

Рис. 6. Результат выполнения программы

Для более полного понимания материала крайне необходимо дальнейшее изучение принципов работы ИНС, в частности – их обучения. Также полезным будет являться применение обучения для данной нейронной сети.

В работе были рассмотрены основополагающие принципы построения и функционирования искусственных нейронных сетей, а также приведён пример программной реализации составленной ИНС в виде логической схемы и на языке программирования С++.

Список использованных источников

1. Барский А.Б. Нейронные сети: распознавание, управление, принятие решений / А.Б. Барский. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 176 с.
2. Нейронные сети за 30 минут: от теории до практики / Java Courses

With Kovalevskiy, В. Ковалевский, 12 февраля 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://youtu.be/AZG0j0pNY-4>

3. Николенко С. Лекция 11. Нейронные сети [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://logic.pdmi.ras.ru/~sergey/teaching/asr/notes-11-neural.pdf>

4. Учебник – Нейронные сети. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://neuralnet.info/book/>

5. Хайкин С. Нейронные сети: полный курс, 2-е издание; пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 1004 с.

КОНЦЕПЦИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ ДЛЯ РЫНКА КВАЛИФИКАЦИЙ

ТАРУСИНА Н.Э.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Развитие современной экономики зависит от подготовки высококвалифицированных кадров, кадров инновационной культуры, которые способны трансформировать полученную информацию в навыки выполнения поставленных задач и расширение профессиональной компетентности. Проблема подготовки специалистов по информационным технологиям для постиндустриального общества, является одной из актуальных направлений теоретического и практического исследования.

Концепция подготовки современных специалистов должна соответствовать требованиям европейского и мирового рынка труда. К таким требованиям следует отнести ориентацию на потребности личности будущего специалиста, а не общества; предоставление выбора учебных курсов и практик на всех уровнях обучения; способствовать формированию желания, раскрытию возможностей и осознанию необходимости формирования новых навыков и умений в пределах выбранной профессии, приобретение новых профессий.

В настоящее время характерным в стране наблюдается быстрое развитие рынка информационных технологий (ИТ), но все равно прослеживается недостаток специалистов в этой области. Считаем, что Концепция подготовки ИТ-специалистов для рынка квалификаций должна включать рассмотрение следующих вопросов: концептуальные основы подготовки современных специалистов по информационным технологиям каждого уровня образования на основе компетентностного подхода в соответствии с требованиями рынка квалификаций; механизмы взаимодействия в системе «ассоциация работодателей – система высшего образования – научно-исследовательские институты»; моделирование процессов разработки: «профессиональные стандарты – образовательные стандарты – учебно-методическое обеспечение» на основе мониторинга и обратной связи.

Подготовка современных ИТ-специалистов должна происходить в соответствии с требованиями становления рынка квалификаций, предусматривает обязательное овладение социальными и личностными компетенциями, которые

включают не только требования к физиологическим и психическим функциям, но и к личностным качествам человека. Для формирования социальных и личностных компетенций недостаточно одного курса классической формы обучения. Поэтому в вариативных частях должны найти отражение интерактивные курсы, тренинги, дополнительные курсы по саморазвитию личностно-социальных компетенций (дополнительное обучение).

Важным аспектом в подготовке, переподготовке и повышении квалификации ИТ-специалистов является необходимость учитывать высокую динамику развития технологий, инструментария и технической базы ИТ-отрасли. Последнее обуславливает необходимость формирования гибкой развитой системы (инфраструктуры) непрерывного обучения. Для того чтобы выпускник высшего учебного заведения мог полноценно включиться в процесс создания и сопровождения информационных систем и ресурсов, необходимы профессиональные навыки работы с конкретным оборудованием и программным обеспечением, опыт администрирования сложных комплексов и т.д. Для подготовки ИТ-специалистов необходимо расширять источники для получения образовательных компетенций профессионального стандарта на основе мониторинга и обратной связи. А именно: наряду с высшими учебными заведениями необходимо участие в профессиональной подготовке предприятий и организаций, предоставляющих дополнительные образовательные услуги.

Подготовкой сертифицированных специалистов по конкретным типам информационных систем и технологий занимаются специализированные учебные центры, которые создаются фирмами-производителями ИТ-продукции (в РФ – ORACLE, Novell, Microsoft, SCO, IBM, CISCO, ЗСОМ и др.). Программы и механизмы академического партнерства высших учебных заведений и фирм-производителей ИТ-продукции открывают возможности организации тренинга на минимально-достаточном уровне для тренинга обучаемых новейшим ИТ-продуктам. Практика непрерывной подготовки сертифицированных специалистов ведущих ИТ-компаний в сочетании с накопленным в отечественной высшей школе опытом системы переподготовки кадров и повышения их квалификации может служить дополнительной основой для подготовки высококвалифицированных специалистов по информационным технологиям в стране. В связи с проводимыми социально-экономическими реформами существовавшие ранее механизмы взаимодействия учебных заведений и производственных предприятий были существенно нарушены, а для ИТ-отрасли они только формируются. Предлагается рассматривать взаимодействие высших учебных заведений и предприятий не на единичных примерах, а вынести на региональный уровень.

Подготовка специалистов по информационным технологиям для рынка квалификаций с учетом дальнейшего развития научно-технического прогресса требует привлечения новых категорий разработчиков профессионального стандарта. Нами предложено создать Центр разработки профессиональных стандартов (ЦРПС) для рынка квалификаций, куда кроме высших учебных заведений, научно-исследовательских институтов должны входить работодатели, ассоциации работодателей. Источники получения образовательных компетенций профессионального стандарта предлагается рассматривать на региональном уровне, что должно быть отражено в стратегиях и программах экономического развития региона.

СОДЕРЖАНИЕ

Кудогоцев Н.С., Семичастный И.Л.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ МОНИТОРИНГА ОКРУЖАЮЩЕЙ
СРЕДЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 5

Фомин Ю.В. Синявская Н.В.,

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УПРАВЛЕНИИ
СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ..... 11

ПОДСЕКЦИЯ 1: МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Василенко В.Н.

КОНТРОЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА..... 16

Василенко Д.В.

К ВОПРОСУ О ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ МАРКЕТИНГЕ..... 18

Власюк Ю.С.

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ОСНОВЕ
ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА..... 20

Воробьёва Л.А., Анищенко Д.С.

МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ
В РЕГИОНЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ..... 22

Воробьёва Л.А., Кошевицкий В.А., Горобец Ю.Г.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В
УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ..... 25

Воробьёва Л.А., Кошечко О.В.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ МЧС КАК ЗАЛОГ УСПЕХА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПАСАТЕЛЕЙ..... 29

Воробьёва Л.А., Мамаева Н.С., Чалый М.П.

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КАК
ЗАЛОГ УСПЕШНОГО СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ..... 31

Воробьёва Л.А., Моргунов Г.В.

СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ..... 34

Воробьёва Л.А., Орехова Е.М.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ
СОКРАЩЕНИЯ БЕДНОСТИ..... 36

Воробьёва Л.А., Писецкая Н.И.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ..... 41

Воробьёва Л.А., Хоменко А.А.

РОЛЬ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕСПУБЛИКИ..... 43

Воробьёва Л.А., Чалый К.В., Анищенко Д.С. СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ...	46
Горячева Е.А. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ СПЕЦИАЛЬНЫХ РЕЖИМОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	48
Горячева Е.А., Кучма С.А., Буцина О.А. КУЛЬТУРА ОБЩЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	51
Горячева Е.А., Подковырова Л.В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ.....	54
Горячева Е.А., Rogozin A.K. ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА (НА ПРИМЕРЕ ДНР).....	56
Губерная Г.К. МЕСТО И РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО МИРА.....	59
Губин С.В. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ НОВОГО ГОСУДАРСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	62
Ермолаева Н.В. ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ВАЖНАЯ ПРЕДПОСЫЛКА РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	64
Заярин А.Г., Ткачик Т.И. ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	66
Зубкова Ю.Б. ГОСУДАРСТВО И ЦЕРКВЬ – СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ФУНКЦИИ.....	67
Иванина Е.А. ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В НЕПРИЗНАННЫХ ГОСУДАРСТВАХ.....	69
Иванина Е.А., Коробова Ю.В. РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ДВИЖЕНИЙ В РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	71
Карпенко Е.В. ПРОДВИЖЕНИЕ К ОБОСНОВАННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПРОГРАММ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	73
Карпенко Е.М. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	75

Качан С.М. ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПОРЯДОЧЕНИЯ ХОЗЯЙСТВА	77
Колесников Д.В. ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН.....	80
Колесников Д.В., Дьякова М.А. КОРРУПЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ НИЗКОЙ МОРАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	82
Колесников Д.В., Дрозд Н.Р. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	84
Комаревцева М.Н. АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДНР.....	87
Концедал И.Н. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СФЕРЕ СВЯЗИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ....	90
Костенок И.В. ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	92
Костина Л.Н. РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ АКТИВНОСТИ ГРАЖДАН КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА	94
Костровец Л.Б. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	96
Котов Е.В. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ.....	98
Котов Е.В., Компанченко Е.С. ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	100
Котов Е.В., Герез Е.В. ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	101
Кучмистая О.Г. ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ НА МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНА.....	103
Лебедева В.В. АНАЛИЗ КАЧЕСТВА И ДОСТАТОЧНОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ДОНЕЦКА.....	105

Литвиненко Н.К. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....	107
Медведева-Бобкова Е.И. ПРЕИМУЩЕСТВА И ОСОБЕННОСТИ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	109
Михайленко О.В. СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОТРАСЛЬЮ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....	111
Мишко Г.Л. СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....	113
Поторочин С.О. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ...	115
Пушкарева Н.А. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	119
Ремез А.Ю. КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	121
Рощина Ю.О. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УНИВЕРСИТЕТАХ.....	122
Руденко Т.И. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	125
Садекова А.М. ХАРАКТЕРИСТИКА ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ.....	127
Самохин С.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	130
Стасюк Н.В. ИМИДЖ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА.....	131
Стрелецкий В.В. РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ.....	133

Троицкая Р.А. ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ.....	135
Угрюмова А.А., Паутова Л.Е., Тюрина Л.М. МЕТОДОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МЕЛИОРАТИВНОГО СЕКТОРА АПК РФ.....	137
Хасанова Е.В. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	140
Хасанова Е.В., Хвалько А.О. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	142
Хасанова Е.В., Лукьянова А.А. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА САМОУПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	144
Шарнопольская О.Н., Гнеденко М.В. КОНТРОЛЬ И НАДЗОР В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	146
Шарнопольская О.Н., Крыгина Л.Л. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ФУНКЦИЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	148
Шевченко Д.С. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ГОРОДОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ.....	150
Шемяков А.Д. ПРОФСОЮЗЫ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СТРОИТЕЛЬСТВА НОВОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ.....	152
Шемяков А.Д., Болотанова М.Ю. О ФАКТОРАХ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	155
Шемяков А.Д., Головачева М.В. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....	158

ПОДСЕКЦИЯ 2: АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Божич Д.В. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ЛНР.....	162
--	-----

Гамаюнов В.Г., Бодряга В.В. УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ.....	164
Гладченко Т.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРЕОБРАЗОВАНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ С УЧЕТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ.....	166
Кохан Н.В. АЛЬТЕРНАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ, КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	168
Леонтович Е.С. СОЦИАЛЬНАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА: ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ.	170
Линник Б.Б. МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ.....	172
Морозов Е.Л. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ И ЗАКАЗЧИКОВ В ПРОЦЕССАХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ.....	174
Нарыжный Н.А. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В ЦИФРОВОМ ПРОСТРАНСТВЕ.....	178
Пономаренко Е.В. ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ СИСТЕМНОЙ ИНЖЕНЕРИИ В РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	180
Савчик А.Г. АНАЛИЗ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ТОРГОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....	183
Сапрыгина Д.А. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА.....	185
Соколова В.С. МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС.	187
Шумкова Е.А. ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	189
Ярембаш А.И. МЕТОДИКА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ.....	190

ПОДСЕКЦИЯ 3: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аника Я.Г. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	194
Баранник Ю.Г. ЗАДАЧИ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ ДНР.....	195

Бовсуновский В.В.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТРУКТУРАХ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 197

Жидченко В.Д., Маслюк А.А.

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА..... 199

Киселева А.А., Горенная Д.О.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ..... 200

Киселева А.А.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОПЕРАТИВНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ДНР..... 202

Кравец В.В.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ..... 204

Кучковой В.В.

ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ..... 206

Ляхова Л.С.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ,
ВОЗНИКАЮЩИМИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ..... 208

Мальковский А.И.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ..... 209

Павловец А.С.

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
ОРГАНИЗАЦИИ..... 211

Петенко А.В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК
СПОСОБ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА..... 214

Портнова Г.А., Болукова Т.Б.

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ТРУДА
И ЕГО ОПЛАТЫ..... 216

Романинец Р.Н., Тахтаров В.С.

СУЩНОСТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК ОДНОГО ИЗ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ..... 220

Сердюков Э.В.

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ..... 222

Смирнов С.Н.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
ТЕРРИТОРИИ..... 224

Смирнов С.Н., Никольская А.С., СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	226
Стадник А.М. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	227

**ПОДСЕКЦИЯ 4: ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЕЕ
ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ
И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ,
МОНИТОРИНГ И БЕНЧМАРКЕТИНГ. МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ
ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ, РИСК-
МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ. СОВРЕМЕННЫЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СИСТЕМЫ**

Бодряга В.В. ПУТИ МОДЕРНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	230
Бондаренко В.И. ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА.....	231
Брадул Н.В. МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	233
Григоренко В.А. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УЧЕТА БЮРО ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ.....	234
Елезов С.А. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ ИНФОРМАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ ОРКЕСТРАЦИИ КОНТЕЙНЕРОВ.....	236
Лебезова Э.М., Лебезов С.А. ЭТАПЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ.....	238
Лебезова Э.М., Гаврилко К.А. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОМПОНЕНТОВ ВИЗУАЛИЗАЦИИ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ ДЛЯ ПОРТАЛОВ EGOVERNMENT.....	241
Лебезова Э.М., Калинин А.В., Медовщикова А.В. ЭЛЕКТРОННОЕ ГОЛОСОВАНИЕ НА ОСНОВЕ БЛОКЧЕЙН КАК ЭЛЕМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	244
Семичастный И.Л., Галкина А.В., СТРУКТУРНЫЕ ОСНОВЫ ПРОСТЕЙШЕЙ НЕЙРОННОЙ СЕТИ И ЕЕ ПРОГРАММНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ НА ЯЗЫКЕ C++.....	247
Тарусина Н.Э. КОНЦЕПЦИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ ДЛЯ РЫНКА КВАЛИФИКАЦИЙ.....	252

Научное издание

**Пути повышения эффективности управленческой деятельности
органов государственной власти в контексте социально-
экономического развития территорий**

**МАТЕРИАЛЫ II МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**6-7 июня 2019 г.
г. Донецк**

**Секция 4: Современные механизмы государственного
управления в условиях социально-экономических
преобразований**

Публикуемые материалы, отражают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии

Ссылка на сборник при цитировании или частичном использовании
материалов обязательна

Материалы приведены на языке оригинала

Ответственный за выпуск:	Лебедева В.В.
Литературный редактор:	Полчанинова Л.Н.
Технический редактор:	Качан С.М.

Подп. к печати 21.05.2019 г. Формат 60x84 ¹/16 Бумага офсетная
15,17 усл.-печ. л. Тираж 50 экз.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
ДНР, 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а