

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

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ РАБОТ**

**серии «Государственное управление»
Выпуск 1 (5)**

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ
ХОЗЯЙСТВОМ**

**Донецк
2017**

УДК 082.1:351.82
ББК Ч448.046+Ф033.141
Г 72

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».
Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 1 (5): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС».
– Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 316 с.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации Министерства информации Донецкой Народной Республики серии ААА 000066 от 16.11.2016 г.

В сборнике научных работ представлены результаты научных исследований направления подготовки «Экономика и управление народным хозяйством». Рассмотрены теоретические и практические аспекты государственного управления экономикой, организации и управления предприятиями, отраслями, комплексами (промышленностью), региональной экономики, а также менеджмента в социальной сфере.

Сборник рассчитан на научных и практических сотрудников, преподавателей высшей школы, аспирантов, магистров и студентов.

Учредитель: ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

Главный редактор:

Братковский М. Л. – доктор наук по государственному управлению, профессор

Заместитель главного редактора:

Гурий П. С. – кандидат наук по государственному управлению, доцент

Редакционная коллегия:

- Вольская Е. М. – доктор наук по государственному управлению, доцент
Гончаров В. Н. – доктор экономических наук, профессор, Луганский национальный аграрный университет
Докторова Н. П. – кандидат наук по государственному управлению, доцент
Костина Л. Н. – кандидат наук по государственному управлению, доцент
Макеева О. А. – заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики
Ободец Р. В. – доктор экономических наук; доцент
Пономаренко Б. Т. – доктор исторических наук, профессор, Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации
Шемяков А. Д. – доктор экономических наук, доцент

Технические секретари:

- Козлов В. С. – ответственный секретарь, кандидат экономических наук
Бобылева Н. И. – технический секретарь

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а.
Телефон: (062) 337-22-46

Издается по решению ученого совета ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Содержание

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ДНР: ПИШЕМ, ГОВОРИМ И ПОКАЗЫВАЕМ ПРАВДУ	6
РАЗДЕЛ I. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЕЕ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ	10
Винокурова Л.А. ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО ПОХОДА ПРИ ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	10
Герасименко И.А. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ЛЕКАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ.....	20
Гурий П.С., Брикез В.А. РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС ПРОЕКТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА	28
Надтока Т.Б. Посохов А.Г. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	39
Пономаренко Б.Т. СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	51
Портнова Г. А., Сугак В. П. РОЛЬ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПРОВЕДЕНИЯ ВОЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ.....	58
Рудченко Т.И., Белых М.Д. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗАНЯТОСТЬЮ	70
Савельева О.А. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ	79
Старикова О.С. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОН.....	86
Халиков М.С. ГЛОБАЛИЗАЦИЯ ДЕГРАДАЦИИ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК ПРОБЛЕМА МИРОВОГО СООБЩЕСТВА.....	94

Хоменко Я. В., Сапрыкин И. В. «ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО» КАК ОСНОВА ИНТЕРАКТИВНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	103
Чернецкий В.Ю., Панченко А.Д. ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОУЧИНГА, КАК ИНСТРУМЕНТА РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ	112
Шемяков А.Д., Кизеева К. А. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ДЕЙСТВЕННОСТИ СИСТЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ УСЛУГ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	123
РАЗДЕЛ II. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ.....	136
Выголко Т.А., Кравченко А.Д. ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА	136
Ерёменко-Григоренко О.А., Коротченко О. В. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	146
Кулик Е. И., Чуканова А. А. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ	153
Леонов О. Л., Брагинская С. Ю. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	158
Малахай С.Н. СОЗДАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ДНР.....	170
Припотень В.Ю., Бородач Ю.В., Беяева А.В. ОЦЕНКА УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА УСЛОВИЯМИ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	180
Рудченко Т.И., Камедина Е.О. РОЛЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ	189
Савельева О.А. Журба А.А. АКСИОЛОГИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО	198

Севка В.Г., Полухина М.Н., Индрусская А.А. РАЗВИТИЕ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНЫМ ФОНДОМ	209
Черная Л.В., Гашутина Е.Э. НАПРАВЛЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	220
Ярош А. В., Вишневская Е.Н. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ	230
РАЗДЕЛ III.	
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА.....	242
Антонец В.Г. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ	242
Германчук А.Н. ВЫБОР СИСТЕМЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	251
Козлов В.С., Иванова Ю.А. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИИ И МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	263
Жадан А.В., Бояринова Н.В., Каренашвили В. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ISO СЕРИИ 9000 ВЕРСИИ 2015 г. И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ	272
Жидченко В.Д., Остапенко И. П. ИННОВАЦИИ - ОСНОВНОЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	285
Лебезова Э. М. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ РАЗРАБОТКИ КАЧЕСТВЕННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕ	292
Из редакторского портфеля: Великие государственные деятели - ВРАГУ НЕ СДАЕТСЯ ГОРДЫЙ ФРАНЦУЗ	302
Академические издания: рецензии, размышления	310
Дорофиенко В.В., Дедяева Л.М. Управленческое консультирование: учебное пособие	310
Шемяков А.Д. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие	311

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ДНР: ПИШЕМ, ГОВОРИМ И ПОКАЗЫВАЕМ ПРАВДУ

Не у многих государств есть опыт формирования СМИ с абсолютного нуля, но именно Донецкой Народной Республике пришлось создавать информационное поле, по сути, с вакуума. Это объяснимо – СМИ Украины на протяжении многих лет развивались в формате карманных структур олигархата или, подпитываемые зарубежными грантами, превратились в рупоры и подручные средства заказчиков новой политики государства. Именно по этой причине почти все работники СМИ покинули Донбасс в тяжелую минуту вслед за своими щедрыми хозяевами. Профессиональных журналистов остались единицы, но это были настоящие патриоты родного края, серьезные, думающие честные люди. Однако в строй встали другие – пусть и не с дипломами профессионалов, но с острым желанием говорить правду, с четким пониманием необходимости прорывать информационную блокаду, устроенную Киевом и Западом. И это было начало.

Уже с начала апреля 2014 информационные добровольцы организовали вещание радио «Новороссия» и радио «Республика», чуть позже заработал «1-й республиканский телеканал», 5 мая, в День печати, всенародно праздновавшийся в СССР, вышел первый номер газеты «Голос народа». 5 мая Указом Главы ДНР, Александром Захарченко утвержден профессиональным праздником работников СМИ.

В конце военного лета начал вещание телеканал «Юнион».

Журналисты учились в процессе работы, не оставляя себе ни минуты отдыха, снимали, писали, фотографировали происходящие события и транслировали как для жителей молодой Республики, так на весь мир. В начале лета 2014 заработал Официальный сайт ДНР «ДНР-тудей», переименованный в январе 2015 года в «ДНР-онлайн», в декабре мир начал узнавать новости Донбасса из еще одного надежного источника – сайта «ДАН», появились сайты у министерств и ведомств, газет и телеканалов, активное участие в прорыве информационной блокады принимали блоггеры Донбасса, словом, любая важная и оперативная информация тут же находила своего зрителя и читателя.

29 июня 2015 года Народным Советом Донецкой Народной Республики был принят «Закон о средствах массовой

информации», регламентирующий работу всех медиа структур на территории ДНР, который регулирует общественные отношения в сфере организации деятельности средств массовой информации и устанавливает государственные гарантии их свободы в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики. Стоит отметить, что, согласно «Закона о СМИ» собственником теле и радио вещания является Республика, а это значит, что ничьи частные интересы не могут превалировать в информационном поле, и государство заинтересовано в обеспечении свободы слова и распространении правды.

Сегодня в ДНР издается 50 печатных СМИ, из них 20 – государственных и газета ОД «Донецкая Республика», при этом общий тираж государственных изданий превышает 170 тысяч экз.

Вещают 4 республиканских телеканала («Первый Республиканский канал», «Юнион», «Оплот-ТВ» (2 частоты), «Новороссия-ТВ») и 5 городских (Харьцызск, Шахтерск, Горловка, Торез, Старобешевский р-н). В эфир выходят 6 государственных радиостанций.

Нельзя не упомянуть роль российских СМИ в прорыве информационной блокады, что обеспечивает не только внимание и любовь к ним жителей Республики, но и наглядно демонстрирую неопределимую поддержку нам со стороны российского народа.

Журналисты Донецкой Народной Республики, большинство из которых освоило профессию в военных условиях, не смотря на острую нехватку профессиональной техники, сегодня представляют собой единую сплоченную команду профессионалов, сделавших своим девизом «Пишем, говорим и показываем правду». Они с честью держат линию информационного фронта и продолжают развивать медийное поле Республики, поднимая дух и вселяя уверенность в нашей победе.

За последний год появилось огромное разнообразие аналитических передач и политических ток-шоу. Высочайшую оценку заслуживают материалы в печатных СМИ, что естественно сказывается на внимании как жителей ДНР, так и территорий, подконтрольных Украине, там более, что, с февраля 2017 г., республиканские радио и телеканалы значительно расширили карту вещания. Их теперь могут видеть не только в Донецкой, но и Запорожской, Днепропетровской, Харьковской и других областях Украины. А это значит, что жители «тех территорий» могут не

только знакомиться с нашими новостями, но и видеть и слышать мнения наших людей о жизни в Республике, сравнивать с негативными изменениями, происходящими в Украине. Они могут смотреть фильмы, в том числе и документальные, сделанные нашими журналистами и сравнивать с информацией, подаваемой лживыми украинскими СМИ.

Сегодня перед нашими СМИ стоит важная задача – укрепить уверенность жителей ДНР в правильности сделанного в 2014 году выбора через донесение правдивой информации о событиях и процессах, происходящих в Донецкой Народной Республике. У СМИ ДНР особенная роль, потому что мы переживаем не просто трагедию войны, мы находимся в переломном историческом периоде, когда нам приходится возвращать в норму сами основы жизнеустройства людей, их идеалы, ценности, мировоззренческие установки и ориентации, подвергавшиеся радикальной негативной трансформации последние 23 года существования Украины. Очевидно, что для духовного и интеллектуального возрождения нашей Родины особую актуальность приобретает переосмысление и перестройка всей системы социальных и гуманитарных наук, а в особенности информационного поля. В современных условиях влияние СМИ настолько велико, что они характеризуются не иначе, как «четвертая власть» (наряду с законодательной, исполнительной и судебной). Об этом нужно помнить, как помнить и об ответственности, которая возлагается на одни из самых активных субъектов политической, социальной, экономической и других сфер жизни. Поэтому девиз СМИ ДНР «Пишем, говорим и показываем правду», как нельзя лучше отражает государственную политику Донецкой Народной Республики.

Стоит отметить, что наши СМИ достойно держат линию информационного фронта и играют роль своего рода организатора и мощного стимулятора тех сил, которые сегодня возвращают миру такие понятия, как честь и вера, доблесть и правда, настоящая история и любовь к Родине. Именно в ДНР возрождается уважение к профессии, вырабатываются новые стандарты, которые включают и традиции отечественной журналистики, и эффективные приемы ведения информационной войны. И такая позиция не может не найти отражения в глазах у жителей Республики и за ее пределами. В результате наши достижения, наша жизнь, отношение нашей власти к народу вызывают все больший неподдельный интерес у

украинских граждан, и я не сомневаюсь в том, что закончить войну, развязанную украинской властью против Донбасса, помогут именно простые жители Украины, поняв, что именно мы стоим на стороне свободы, справедливости, совести и равенства.

Директор Департамента
информационного обеспечения
министерства информации ДНР

Майя Пирогова

РАЗДЕЛ I.**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, МЕХАНИЗМЫ, МЕТОДЫ И
ТЕХНОЛОГИИ ЕЕ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ**

УДК 371

**ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО ПОХОДА ПРИ
ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ****Винокурова Л.А.****Аспирант ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В статье проведено исследование проблемных вопросов, которые связаны с процессом становления системы образования в Донецкой Народной Республике. Систематизированы данные в части понимания сущности системного подхода, который автором представлен как совокупность этапов: постановка задачи, структурирование системы, построение и исследование модели. Отмечается, что использование системного подхода в развитии среднего и высшего образования в ДНР позволяет конкретизировать меры по решению проблем образования. Одним из главных мероприятий является необходимость изменения приоритетов по информатизации общего среднего образования ДНР.

Ключевые слова: система образования, системный подход, информатизация процессов, управление, стратегия, цели.

The article investigates problematic issues that are related to the process of formation of the education system in the Donetsk People's Republic. Data in terms of understanding the essence of the system approach systematized. The system approach presents as a set of stages are setting the problem, structuring the system, building and researching the model. It is noted that the use of the system approach in the development of secondary and higher education in the DPR makes it possible to concretize measures to solve the problems of education. One of the main activities is the need to change the priorities for informatization of the general secondary education of the Donetsk People's Republic.

Key words: education system, system approach, informatization of processes, management, strategy, goals.

Постановка проблемы. Опыт стран – мировых лидеров свидетельствует о том, что главным фактором их развития является образовательный потенциал общества, который выступает двигателем экономического подъема страны и ее конкурентоспособности в мировом сообществе. По результатам исследований, проведенных под эгидой ЮНЕСКО [1], в развитых государствах треть прироста валового внутреннего продукта обеспечивалась именно инвестициями в сферу образования.

Вследствие повышения наукоемкости производства, особую роль играют квалифицированные кадры. Именно они являются чуть ли не единственным источником инноваций в производственных процессах, науку и технологии, управления многими отраслями общественной жизни. Исходя из данных ориентиров, органы государственной власти (профильные министерства) должны оценить достижения и определиться со стратегическими целями и приоритетами развития сферы образования в Донецкой Народной Республике.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемами развития системы образования занимается огромное количество отечественных и зарубежных ученых, таких как Н. Долишний, В. Дорофиев, Л. Полякова, Т. Дмитриенко, О. Иваницкая, А. Камалеева, В. Луговой, И. Лукинов, Т. Оболенская, С. Чукут, и многие другие, но унаследованная от индустриальной эпохи система образования требует в условиях глобализации методологической переориентации с информативной формы обучения на развитие личности человека, признание его ценности, оценки достигнутых результатов. Такой переход возможен, если применять системный подход в условиях становления системы образования ДНР.

Актуальность. Процесс становления и развития государственности, даже в условиях действия внешних факторов (продолжение боевых действий, экономическая блокада, международные санкции) предусматривает, в частности, построение собственной системы образования. Переосмысление задач и роли образования в ДНР началось с принятия Конституции ДНР [2] и соответствующего закона 19.06.2015 № 55-ІНС «Об образовании» [3], на основе сочетания принципов единоначалия, коллегиальности и самоуправления. Правовые основы в системе образования ДНР только формируются, однако, бесспорным достижением следует отметить тот факт, что в новых условиях Республика имеет достаточный уровень инфраструктурного обеспечения общего, профессионального, дополнительного образования и профессионального обучения и в целом органично соединила положительный педагогический опыт с новыми путями и не всегда последовательными, подходами. На начало 2017 года потенциал ДНР составляет 1124 подведомственных организаций, в которых обучается около 262766 учащихся и студентов, работает

более 25500 специалистов (учителя, научно-педагогические работники).

Вместе с тем, следует признать, что в последние годы система образования, как никакая другая сфера жизни, чувствует на себе все невзгоды и противоречия общих цивилизационных трансформаций, которые переживает население Донбасса. В последствие имеем чрезвычайно острые проблемы в системе финансирования сферы образования, социальном статусе и уровне жизни педагогов, а также в сфере духовных, научных и содержательных аспектах образования.

В результате, *целью статьи* является выявление особенностей применения системного подхода с целью построения эффективной системы образования в ДНР.

Изложение основного материала исследования. Дальнейшие перспективы изменений в сфере образования ДНР связаны, прежде всего, с созданием механизма устойчивого развития такой системы, обеспечения соответствия быстроменяющимся требованиям во внешней среде, социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства.

Для достижения поставленной цели предусмотрено органами государственной власти решить такие приоритетные задачи, как:

создание условий для личностного развития и творческой самореализации каждого гражданина ДНР;

обеспечение равных возможностей для получения полноценного образования, развитие системы непрерывного образования на протяжении всей жизни;

постоянное обновление содержания образования в соответствии с рыночными принципами экономики, современными научно-технологическими достижениями;

формирование эффективных механизмов привлечения и использования ресурсов государства на нужды образования;

повышение профессионализма и социального статуса педагогических работников, надлежащая общественная и государственная поддержка их труда;

интеграция образования и науки, разработка и внедрение новых педагогических технологий, информатизации образования;

развитие рынка образовательных услуг и индустрии учебных средств и обновление оборудования;

интеграция системы образования ДНР с образовательным

пространством Российской Федерации.

Министерство образования и науки ДНР в последнее время сосредоточило усилия на выполнении таких стратегических и тактических задач, как:

- сохранение здоровья детей;
- формирование жизненных компетенций молодых граждан ДНР;
- профилирование и прагматизация образования;
- гуманизация учебно-воспитательного процесса;
- информатизация образования.

Огромный интерес отечественных ученых к модернизационным процессам в ДНР доказывает, что молодая Республика перестала быть только потребителем международного опыта, и теперь сама производит прогрессивные образовательные технологии. В связи с этим, определены приоритеты модернизации, которые предусматривают, прежде всего, научить учащихся самостоятельно получать знания, свободно оперировать в огромном потоке информации, помочь выработать жизненно важные компетенции. По большому счету, умение грамотно писать само по себе не является самоцелью; главное, чтобы это способствовало развитию коммуникативной компетенции человека, его умению через общение находить взаимопонимание с другими людьми, обустроить собственную жизнь и быть полезной семье и обществу. Создание общества, которое постоянно учится и совершенствуется – это то, что обеспечит молодой Республике достойное и подобающее ей место в мировом сообществе.

Образование должно учесть тенденции информационной революции. Сегодня без владения компьютером, пользования сетью Интернет стать успешным невозможно. Именно для этого в настоящее время реализуется масштабная программа компьютеризации образования. Дело не только и не столько в том, чтобы насытить учебные заведения техникой, которая используется как усовершенствованная печатная машинка. Речь идет о другом: владея компьютером, даже школьник из самого отдаленного села будет иметь доступ к той информации, которой обычно пользуются его ровесники в большом городе.

Кроме того, сегодня в мире получает распространение дистанционное образование. Внедрение новейших информационных технологий в учебный процесс способно

коренным образом качественно изменить не только образовательное пространство, но и существенно развить лучшие качества личности. Школьники, участвующие в телекоммуникационных проектах, больше работают с научной литературой, чаще обращаются в библиотеку и тому подобное. В данном случае, самое важное, пробудить в молодых людях исследовательский дух первооткрывателей. Без этого духа трудно представить себе развитие личности, общества, государства.

Несмотря на очевидные вещи, процесс компьютеризации учебных заведений, особенно в сельской местности, идет крайне неудовлетворительными темпами. Однако, одним из основных условий успешного развития системы образования ДНР является полноценное финансирование отрасли. В то же время нужно четко осознавать – инвестиции в образование не приносят «сиюминутной» выгоды, они обеспечивают будущее, как Республики, так и ее граждан. А средств на удовлетворительное финансирование отрасли пока не хватает. И это не только проблема принципов формирования бюджета. Это проблема управленческая, административная, ментальная. Неэффективные государственные механизмы в системе образования ДНР, использование старых подходов к формированию структуры управления, кадровому обеспечению, приводит к возобновлению старой схемы экономики образования. Поэтому, такое научное направление исследования, как «системный подход», открывает возможность объяснения взаимоотношения между частью и целым, позволяет объединить в общую систему понятий разнообразие уже известных и недавно полученных научных фактов, установить общие закономерности для разных по сути классов явлений.

Несмотря на всеобщее признание, которое получил системный подход в различных областях знаний, он пока не имеет четко сформулированных принципов и определенного места в системе образования. Это проявляется, прежде всего, в многозначности определения понятия «система», разнообразия системных объектов. Исследователи [5,6] указывают на возможность выделения инвариантных признаков в существующих определениях термина «система». Таким инвариантным содержанием в этом понятии является идея взаимодействия множественных частей, элементов и интеграция их в единое целое. Большинство авторов в качестве ведущих признаков, с помощью которых системы могут быть

описаны как целостные образования, считают, наличие интеграционных качеств (системность), то есть таких качеств, которыми не обладает ни один из отдельно взятых элементов, образующих систему.

С помощью общих свойств и признаков систем, опишем вышеупомянутые аспекты, которые, несомненно, относятся к социальным системам. Как и другие социальные системы, система образования любого уровня является открытой потому, что между ней и внешним миром происходит постоянный материальный, энергетический и информационный обмен. Любая отдельно взятая система образования является большой системой, поскольку она включает в себя множественность подсистем и одновременно входит сама как составная часть или подсистема в систему более высокого порядка. Системы образования – являются динамическими, так как они функционируют в условиях меняющихся различных факторов внешнего окружения, а также в непрерывных изменениях внутреннего состояния системы, вызванные этими факторами. Системы образования возникают, образуются и действуют с определенными целями, в которых отражается осознанная потребность общества в обучении и воспитании. Основное отличие всех целеустремленных систем, включая и образовательные, от других заключается в том, что они «многофункциональные» – в одинаковых или разных условиях, окружения сама система целиком или ее подсистемы и элементы могут видоизменять цели, использовать различные средства действий для достижения различных или одинаковых последствий.

В рамках целенаправленных и динамических систем систему образования следует относить к числу развивающихся. Такой она является потому, что по мере общественного, социального и научно-технического прогресса совершенствуется, развивается и сама система в структурном, функциональном и историческом аспектах.

Таким образом, система образования – это реальная (по происхождению), социальная (по субстанциональному признаку), большая (по количеству входящих в неё элементов), открытая (по характеру взаимодействия с внешней средой), динамическая (по признаку изменчивости), целенаправленная (по наличию целей), самоуправляема (по признаку управления) и, что очень важно, сложная (так как действует множество детерминантов).

Отделив систему можно исследовать ее в различных аспектах, которые, в свою очередь, должны быть взаимосвязаны. Именно в этом проявляется сложность реализации системного подхода. На основе обобщения исследований по данной проблематике, в части применения системного подхода в системе образования [4], Гвишиаши Д.Н. [5], Дмитриенко Т.И. [6], Камалеева А.Р. [7] и других, можно определить, что системный подход – это совокупность этапов: постановка задачи, структурирование системы, построение и исследование модели конкретной системы.

Исходя из вышесказанного, сформируем декомпозицию целей развития высшего образования в ДНР с учетом подцелей и включение их в качестве составляющих целей более высокого порядка. Получив, таким образом, иерархию целей можно сконцентрировать внимание на ближайших из них. Коротко остановимся на иерархии системы с помощью неформализованных описательных моделях структур управления.

Конкретным методом разработки и решения систем в экономике является метод построения дерева целей, который позволяет более глубоко раскрыть целостную картину объектов и явлений.

Декомпозиция системы может быть осуществлена на такие элементы и с такими степенями свободы, которые способствуют достижению заданного результата. Все остальные элементы и связи неправомерные и не должны иметь место в системе.

Декомпозиция цели связывает цели со средствами их достижения. Это центральная задача системного анализа. Дерево целей представляет собой упорядоченную иерархию целей, которая характеризует их подчиненность и внутренние взаимосвязи. При построении дерева целей для социально-экономических систем необходимо использовать следующие правила:

- цели системы высшего уровня не являются простой суммой целей, ниже расположенных систем;
- цель объекта каждого уровня иерархии определяется уровнем, который находится выше;
- цели высшей степени иерархии достигаются только в результате реализации подцелей, на которые она разлагается в дереве целей;
- подцели являются средствами достижения непосредственно связанных с ними вышестоящих целей и в то же

время сами выступают как цели по отношению к предыдущей низшей степени иерархии;

- при переходе от целей к подцелям, необходимо более конкретно детализировать параметры на низших уровнях дерева целей;

- все дерево целей является единым инструментом, но детализированная цель рассматривается системой;

- для каждой конкретной подсистемы большой и сложной системы цель имеет сложный характер и не может быть определена одной конструкцией (например, показателем), а лишь взаимосвязанным комплексом;

- на каждом уровне системы происходит переформулирование целей, в результате определяются простые однофункциональные цели и цели конкретных мероприятий;

- цель той или иной подсистемы не должна быть отрицательной по отношению к целям других подсистем данной системы, это обеспечивается действием критерия, который показывает наиболее эффективный путь достижения цели «своей» подсистемы.

Основная цель реформирования системы образования может быть сформулирована как создание национальной системы образования на новых законодательных и методологических принципах, достижения принципиально нового уровня качества подготовки специалистов, сохранение достижений прошлого и одновременно приведение системы в соответствие с нынешними экономическими возможностями и потребностями государства, с необходимостью укрепления и развития экономики.

Таким образом, использование системного подхода в развитии среднего и высшего образования в ДНР позволяет конкретизировать меры по решению проблем образования. Одним из главных мероприятий является необходимость изменения приоритетов по информатизации общего среднего образования ДНР. Отдельным аспектом информатизации общего среднего образования является информатизация управления. Использование компьютеров на рабочих местах администрации школ недостаточно: фактическое их использование сводится к электронным печатным машинкам. Использование управленческих программных комплексов для районных (городских) отделов (управлений) образования носит эпизодический характер.

Программного комплекса для поддержки управления образованием на уровне региона сегодня не создано. Движение информации происходит преимущественно на бумажных носителях без использования средств и возможностей, которые предоставляют современные информационно-компьютерные технологии.

Недостаточно развиты в ДНР организационные механизмы по созданию инфраструктуры информатизации на местах. В некоторых случаях эту функцию выполняют лаборатории компьютерных технологий в образовании (ЛКТО), основной целью создания которых является поддержка и сопровождение процессов информатизации на конкретной территории.

Важным аспектом системного осуществления информатизации общего среднего образования в ДНР является наличие соответствующих программ информатизации общеобразовательных учебных заведений, как на уровне государства, так и на уровне районов и городов. Такие программы должны быть утверждены местными администрациями и предусматривать финансирование из местных бюджетов.

Следующая проблема – уровень подготовки кадров по использованию в своей работе информационно-коммуникационных технологий. Беспокойство вызывают и сравнительные результаты анкетирования директоров общеобразовательных учебных заведений городской и сельской местности. Если в городах компьютер в управлении используют 95,9% руководителей, то в сельской местности всего 78%. В то же время соотношение в использовании прикладного программного обеспечения этой категорией составляет 52% и 24% соответственно. Ресурсами и услугами сети Интернет в профессиональной деятельности пользуются 74% директоров городских и только 44% сельских школ. Значительные усилия следует сосредоточить на темпах создания образовательных web-ресурсов, качество и объемы которых не соответствуют требованиям времени.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, применение системного подхода с использованием такого инструмента как дерево целей обеспечит ускорение темпов информатизации общего среднего и высшего образования. Одной из подцелей данного дерева является повышение квалификации педагогических кадров. Реализация данного направления в рамках системного подхода

должно иметь массовый характер. Его основой является деятельность институтов последипломного педагогического образования, где будет введена система курсов и спецкурсов от 36 до 144 часов. Соответствующую работу необходимо проводить районным методическим кабинетам и руководителям учебных заведений. Таким образом, некоторая смена приоритетов в подходах к информатизации общего среднего образования, предложенная выше, позволит без привлечения принципиально иных финансовых средств существенно оживить процессы информатизации общего среднего образования, сделать следующий шаг к вступлению ДНР в всемирное информационное пространство, которое позволит улучшить интеграционные процессы с Российской Федерацией.

Список использованных источников

1. Задачи в области образования. Официальный сайт ЮНЕСКО [Электронный ресурс] . – режим доступа: <http://ru.unesco.org/themes/zadachi-v-oblasti-obrazovaniya>
2. Конституция ДНР [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>
3. Закон ДНР № 55-ІНС от 19.06.2015 «Об образовании» [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>
4. Системный подход в образовании РФ [Электронный ресурс] . – режим доступа: http://actualcomment.ru/sistemnyu_podkhod_v_obrazovanii.html
5. Гвишиаши Д.М. Материалистическая диалектика — философская основа системных исследований / Д.М. Гвишиаши // Системные исследования. — М., 2002. — С. 7-28.
6. Дмитриенко Т.И. Системный подход как дидактическое условие качества обучения студентов в вузе [Электронный ресурс]. – режим доступа: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3228
7. Камалеева А.Р. Системный подход в педагогике // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2015. 3 (9) – С. 1-22

УДК 216.37:12

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ЛЕКАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

доц., к.е.н., Герасименко И.А.

кафедра менеджмент в производственной сфере, ДонАУи ГС

В статье рассмотрены теоретические основы формирования Республиканской лекарственной политики.

Ключевые слова: лекарственные средства, фармацевтический рынок, лекарственная политика

The article considers theoretical bases of formation of the national drug policy.

The theoretical bases of formation of the Republican medicinal policy.

Актуальность проблемы. Проблемы в системе лекарственного обеспечения (ЛО) присутствуют в любой стране с различными уровнями развития экономики. Ни одна система здравоохранения не может компенсировать затраты на все лекарственные средства, обращающиеся на фармацевтическом рынке. Появились новые факторы, существенно влияющие на уровень доступа к лекарственным средствам (ЛС): повышение роли частного предпринимательства в фармацевтическом секторе, реформы в сфере здравоохранения, последствия глобализации. Серьезными проблемами представляются изменение течения заболеваний, повышение резистентности к антибактериальной терапии, возникновение новых заболеваний и.т.д.

Несмотря на все увеличивающиеся потребности здравоохранения, из-за недостатка средств многие страны сокращают расходы на его финансирование. Поэтому вопросы, связанные с ограниченным доступом населения к качественным ЛС и их рациональным использованием, не утратили своей актуальности.

Для оптимизации использования ограниченных бюджетных средств на лекарственное обеспечение применяются различные методы и подходы. Практика показывает, что все больше государств находят решение вопросов, связанных с оказанием лекарственной помощи (ЛП) в разработке и внедрении национальной лекарственной политики (НЛП) по рекомендациям Всемирной организации здравоохранения

(ВОЗ), основанной на рациональном выборе, назначении и применении ЛС на всех уровнях системы здравоохранения.

При разработке и внедрении НЛП на Республиканском уровне следует учитывать специфику, заключающуюся в масштабах территории, географическом положении и территориально-административной структуре. В процессе лекарственного обеспечения формируется и совершенствуется Республиканская лекарственная политика (РЛП), которая базируется на глубоком анализе фармацевтического рынка, с учетом социально-экономических, медико-демографических, санитарно-эпидемиологических и др. особенностей, и использовании рекомендаций ВОЗ. Формирование РЛП на современном этапе необходимо и возможно осуществить, так как в Республике разработаны и внедрены подходы к достижению доступности, рационального использования и безопасности ЛС, которые требуют детального изучения и научного обоснования.

Анализ последних исследований и публикаций. Существует ряд исследований ведущих отечественных ученых: М.С. Кошеля [1], Н.В. Габриеляна [2], А. И. Балашова [3], Н. Клунко [10], В.Б.Кондратьева [11], Л.П. Лазарева [12] и др. в области разработки национальной и РЛП. Тем не менее, отсутствуют работы, направленные на создание концептуальной модели формирования РЛП, где были бы рассмотрены имеющиеся составляющие НЛП, их разработка и развитие в условиях реформирования системы здравоохранения и поиск путей оптимизации системы ЛО с учетом региональных особенностей.

Общая цель. Рассмотрение основ формирования Республиканской лекарственной политики.

Изложение основного материала. Подавляющее большинство стран испытывают трудности, связанные с ЛО. Чтобы облегчить решение этой задачи, ВОЗ рекомендует странам разработать и принять на государственном уровне документ, определяющий приоритетные цели в сфере ЛО и основные пути их достижения, так называемую НЛП.

Опыт многих стран свидетельствует о том, что сложные и взаимосвязанные проблемы с обеспечением, в первую очередь, основных лекарственных средств (ОЛС), могут быть эффективно решены только с применением общей схемы, в то

время как несистематизированные подходы обречены на поразительный провал. При этом актуален вопрос о необходимости усиления роли государства в обеспечении рыночного баланса интересов производства, реализации и потребления ЛС [1].

В интересах государства должна проводиться политика реальной гарантии достаточного обеспечения населения ЛС, в том числе льготной категории населения. Сейчас приоритетной темой в Республике становится улучшение качества жизни граждан. Ставится задача реформирования системы здравоохранения, как ключевого элемента социальной политики [2]. Таким образом, необходимость формирования НЛП очевидна. Республика имеет ряд политических, макроэкономических и других особенностей, привлекательных для инвестиционных и миграционных потоков, что, в свою очередь, может влиять на формирование фармацевтического рынка и систему ЛО.

На сегодняшний день в Республике, лекарственное обеспечение является системой процессов, включающих производство ЛС и аптечное изготовление, направленных на доступность качественных ЛС и их рациональное назначение.

Учитывая вышеизложенное и основываясь на изученном нами понятийном аппарате, Республиканская лекарственная политика - это государственная стратегия развития региональной системы управления лекарственной помощью (ЛП), обусловленная спецификой Республики, и направленная на доступность качественных ЛС и их рациональное назначение.

Качество управления лекарственной помощью – это совокупность характеристик организации, планирования, координации и контроля деятельности направленной на осуществление доступности безопасных ЛС и их рационального назначения [3].

Для определения базы формирования РЛП следует выделить основные подсистемы лекарственного обеспечения Республики: промышленное производство и аптечное изготовление; контроль качества ЛС; доведение товаров от производителя до потребителя; контроль и надзор за фармацевтической деятельностью; информация и

консультирование; непрерывное фармацевтическое образование.

Следовательно, концепция формирования РЛП заключается в разработке комплекса стратегических мероприятий, с учетом региональных особенностей, направленных на повышение качества управления ЛП; оптимизацию бюджетного финансирования лекарственной помощи и нормативно - правовой базы регламентирующей управление ЛП в Республике.

ЛО является системой, которая должна рассматриваться в контексте внешней и внутренней среды и их взаимодействия. Внешняя среда имеет свойство постоянно меняться, в связи с этим необходимо проведение мониторинга динамики ряда показателей с целью выявления наиболее значимых из них по степени влияния на функционирование самой системы и ее ближайшее окружение – оперативную среду [4].

Инфраструктурами системы ЛО Республики являются региональный фармацевтический рынок и Республиканская служба лекарственных средств.

Инфраструктура фармацевтического рынка определяет взаимодействие между производством и потреблением, спросом и предложением товаров аптечного ассортимента. От того насколько четким является этот механизм зависит эффективность всей системы ЛО.

Изученная нами ситуация по состоянию здоровья населения Республики указывает на сложную ситуацию по ряду инфекционных заболеваний, а также об обострении ситуации с некоторыми социально-значимыми заболеваниями. Данные обстоятельства сказываются на увеличении потребности в лекарственных и иммунобиологических препаратах, применяемых для лечения, профилактики и диагностики инфекционных и социально-значимых заболеваний, закупаемых преимущественно за счет бюджетных средств государства.

Наиболее напряженной в Республике является ситуация с заболеваниями злокачественными новообразованиями (ЗНО) и сахарным диабетом (СД), которая отразилась на объемах отпуска ЛС в рамках оказания ЛП льготным категориям граждан. Общая потребность в ЛС для больных вышеуказанными заболеваниями неуклонно растет [7].

Организация сбалансированной системы ЛО должна основываться, как на разработанной логистике, так и на знаниях о структуре и объемах потребления ЛС, что в свою очередь, требует изучения текущей структуры популяции и сочетаний заболеваний, распространенных в данной популяции.

Повышение качества оказываемой ЛП и ее управление в новых социально-экономических условиях невозможно без активного участия квалифицированных специалистов.

Кадровый потенциал фармацевтических организаций – необходимое условие развития фармации, ее методологических основ, стратегии ЛО. Динамика развития фармацевтического рынка требует постоянного совершенствования кадровой политики как совокупности принципов, методов и средств воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в соответствии с требованиями времени и стоящими перед отраслью задачами [8].

Поэтому основой формирования РЛП является необходимость повышения квалификации специалистов, которая рассматривается в качестве важной стратегической задачи, без решения которой не может быть обеспечено дальнейшее повышение качества ЛП.

В настоящее время, современные требования к качеству подготовки специалистов и систематическому обновлению их знаний и умений значительно повысились. Это требует совершенствования отраслевой кадровой политики, оптимизации программ и форм обучения, постоянного повышения квалификации, базирующейся на концепции непрерывного фармацевтического образования, глубокой его интеграции с научными достижениями и успехами в практическом осуществлении разных видов фармацевтической деятельности.

В фармацевтической отрасли Республики работают 3750 специалистов, имеющих фармацевтическое образование, из них 1129 - провизоров и 2621 – фармацевтов.

Значительная часть фармацевтических специалистов (более 80%) работает в розничном секторе, что обусловлено основным видом деятельности фармацевтических организаций реализующих лекарственные средства. Соотношение провизоров и фармацевтов в 2016 году, как показатель

компетентности фармацевтической помощи, в целом по республике составляет 1:1,32.

Проведённый анализ кадрового потенциала фармацевтического сектора указывает на количественный и качественный рост персонала фармацевтических организаций, однако проблема дефицита фармацевтических специалистов и в большей степени провизоров в Республике остаётся актуальной.

В Республике более 50 % медицинских работников имеют квалификационные категории, в фармацевтической отрасли этот показатель остается традиционно низким и составляет чуть более 19% провизоров и 11% фармацевтов. Обеспечение планомерной работы по организации своевременного внутрипроизводственного обучения, проведению аттестации специалистов, равно как и всесторонний анализ данных по контролю качества и сертификации ЛС, а также объективная оценка материалов лицензирования многочисленных объектов, выполняющих разнообразные виды фармацевтической деятельности, необходимых для принятия эффективных управленческих решений, направленных на повышение качества фармацевтической деятельности, являются весьма трудоемкими процессами.

Поэтому для разработки соответствующих организационных мероприятий, оказывающих управленческое воздействие на повышение качества разнообразных видов фармацевтической деятельности, крайне необходима автоматизация указанных процессов, создание соответствующих баз данных и использование новых компьютерных технологий.

В результате проведенных исследований системы подготовки и повышения квалификации фармацевтических кадров для Республики, следует представить схему (рис. 1) – оптимальной организационно-функциональной структуры системы подготовки и повышения квалификации фармацевтических кадров на Республиканском уровне.



Рис. 1. Система подготовки и повышения квалификации фармацевтических кадров в Республике

Важнейшей региональной особенностью является активная позиция МОЗ Республики в вопросах координации дипломной и последипломной подготовки фармацевтических специалистов, активное сотрудничество фармацевтических учебных заведений с учреждениями практического здравоохранения и фармации.

Выводы. Выявлены тенденции современных исследований в области разработки и внедрения НЛП, которые следует использовать при формировании РНП, а именно: повышение доступности качественных ЛС и их рационального назначения. Это позволило определить концепцию формирования РЛП, которая заключается в разработке комплекса стратегических мероприятий, с учетом региональных особенностей, направленных на повышение качества управления ЛП; оптимизацию бюджетного финансирования ЛП и нормативно - правовой базы регламентирующей управление ЛП в Республике. Для ее реализации представлена система подготовки и повышения квалификации фармацевтических кадров в Республике,

представляющая собой организационно-функциональную модель проведения учебно-методических и организационных мероприятий по оптимизации нормативно-правового поля и стимулирования специалистов на максимально возможное использование профессионального потенциала.

Список использованных источников

1. Кошель М.С. Современное состояние фармацевтических рынков стран СНГ / М.С. Кошель, Н.В. Габриелян, С.А. Парфейников, Р.С. Скулкова, Е.С. Бережная // Современные проблемы науки и образования. – 2015. - №4. – С. 112-115
2. Габриелян Н.В. Комплексная оценка развития фармацевтических рынков стран СНГ / Н.В. Габриелян, С.А. Парфейников, И.Н. Андреева и др. // Вестник Российской военно-медицинской академии. – 2015. – № 1 (37). – С. 256-260.
3. Балашов А.И. Новые тенденции в развитии мировой фармацевтической отрасли к концу первого десятилетия XXI в. / А.И. Балашов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/novye-tendentsii-v-razvitiimirovoy-farmatsevticheskoy-otrasli-k-kontsu-pervogo-desyatiletiya-xxiveka#ixzz2mA1v53oR> (дата обращения: 03.02.2017).
4. Локшин. В. Фармацевтический рынок Казахстана в современных условиях. Международные фармацевтические производители / В. Локшин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://spfo.ru/node/510> (дата обращения: 12.12.2016).
5. Ахметов А.Е. Международный опыт регулирования национальных рынков фармацевтической продукции и возможности его применения в России: Автореф. дисс. канд. экон. наук: 08.00.14 / Ахметов Алексей Евгеньевич – М.: РУДН, 2013. – 21 с.
6. Балашов А.И. Формирование механизма устойчивого развития фармацевтической отрасли: теория и методология / А. И. Балашов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2014. – 160 с.
7. Всемирная Организация Здравоохранения // Европейское региональное бюро [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.euro.who.int/ru/whatwedo/data-and-evidence> (дата обращения: 10.02.2017).

8. Глобальный фармацевтический рынок: прогноз 2020. – Виалек-Казахстан, 12.02.2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vialek.kz/glavnaya/novosti/globalnyu-farmaceuticheskiy-rynok-prognoz-2020/>(дата обращения: 20.08.2016).

9. Доровской А. Сегменты мирового фармацевтического рынка: противоречия и тенденции развития / А. Доровской // Бизнес-информа. – 2016. – № 9. – С. 34-40.

10. Клунко Н. Зарубежный опыт импортозамещения в фармацевтической отрасли как пример для Украины / Н. Клунко // Экономика Украины. – 2012. - №3

11. Кондратьев В. Глобальная фармацевтическая промышленность / В.Б.Кондратьев [Электронный ресурс]. – Режим доступа:[http://www.perspektivy.info/oykumena/ekdom/globalnaja_farmaceuticheskaja_vwLUAssets/Pharma-industry-survey-2012-Rus/\\$FILE/promyshlennost_2011-07-18.htmPharmaindustry-survey-2012-Rus.pdf](http://www.perspektivy.info/oykumena/ekdom/globalnaja_farmaceuticheskaja_vwLUAssets/Pharma-industry-survey-2012-Rus/$FILE/promyshlennost_2011-07-18.htmPharmaindustry-survey-2012-Rus.pdf) (дата обращения: 22.01.2017).

12. Лазарев Л.П. Фармацевтический рынок: состояние, и развитие / Л.П. Лазарев // Практический маркетинг. – 2014. – № 2. – С. 41.

УДК 332.1

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС ПРОЕКТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

Гурий П.С.

к. гос. упр., доцент, профессор

кафедры менеджмента непроизводственной сферы

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при

Главе Донецкой Народной Республики»

Брикез В.А.

магистр 2 курса кафедры менеджмента непроизводственной сферы

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при

Главе Донецкой Народной Республики»

Обоснована необходимость использования для решения ряда проблем развития Донецкого региона двух нововведений: конкурса проектов и программ развития местного самоуправления и государственно-частного партнерства.

Ключевые слова: инструмент управления, регион, конкурс проектов, государственно-частное партнерство.

The necessity of using two innovations for solving a number of problems of development of the Donetsk region is grounded: a competition of projects and programs for the development of local self-government and public-private partnership.

Key words: management tool, region, project competition, public-private partnership.

Постановка проблемы. Становление Донецкой Народной Республики предполагает решение двух грандиозных проблем: восстановление разрушенного социально-экономического комплекса до масштабов, обеспечивающих устойчивое воспроизводство жизнедеятельности социума, и перевод частей восстановленного социально-экономического комплекса в режим опережающего инновационного развития, позволяющего наверстать упущенные время и возможности. Уже сегодня необходимо искать пути, позволяющие переходить к масштабным преобразованиям. Нахождение такого пути – это необходимое, но не достаточное условие перехода к масштабным преобразованиям. Для создания необходимых и достаточных условий успешной реализации предстоящих масштабных преобразований, потребуется находить еще и пути гарантированного финансирования предстоящего потока инноваций. В качестве рабочей гипотезы, выдвигаем предположение о том, что эти условия можно будет организовать путем создания механизма организации и проведения широкомасштабного конкурса инновационных проектов и программ развития регионов Донбасса в среде государственно-частного партнерства.

Государственно-частное партнерство распространенное явление в экономике развитых и развивающихся стран. Благодаря привлечению частного бизнеса в реализацию ряда проектов, возможны решения тех проблем, которые государство или бизнес ранее не могли решить самостоятельно. Когда государство принимает участие в каких-либо мероприятиях, то бизнес легко идет на сотрудничество. Его интерес – снижения рисков и диверсификация своего бизнеса. И в результате – он готов выделять внушительные суммы денег на выполнение инновационных проектов. Вот здесь и возникает вопрос о путях и способах масштабного вовлечения частного бизнеса в процессы восстановления и развития Донбасса.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами организации и проведения конкурса инновационных проектов и программ развития местного самоуправления занимались

Глубоченко К. О. [17], Минаева Г. М. [12], Рудая И. В. [13], Чикаренко И. А. [14,16], Шаров Ю.П. [15], и др. Результатом этих исследований стала научная поддержка организации и проведения Всеукраинского конкурса проектов и программ развития местного самоуправления менеджментом городов и регионов Украины [11]. Цель и Масштабы конкурса – развитие как регионов так и Украины в целом.

Исследованием и разработкой механизма государственно-частного партнерства занимались Павлюк К. В. [1], Федулова Л. И. [4], Проданова Л. В. [3], Запатрина И. В. [2] и др. Вопросы организации государственно-частного партнерства решались в плане развития экономики и ее отраслей.

Создание же механизма организации и проведения широкомасштабного конкурса инновационных проектов и программ развития регионов Донбасса в среде государственно-частного партнерства, как инструмента формирования необходимых и достаточных условий для ускоренного и успешного восстановления и развития Донбасса не рассматривалось.

Цель статьи – обосновать необходимость и возможность организации конкурса проектов в среде государственно-частного партнерства, как инструмента управления широкомасштабным и ускоренным инновационным развитием регионов Донбасса.

Основной материал исследования. Вначале рассмотрим особенности организации и проведения Всеукраинского конкурса проектов. Всеукраинский конкурс проектов и программ развития местного самоуправления начал проводиться с 2003 г. В рамках этого конкурса, в зависимости от категории участника конкурса, допускалось доленое участие Фонда конкурса в выделении денежных средств из государственного и местного бюджетов, с одновременным привлечением иных источников, не противоречащих действующему законодательству. Фактически это означает задействование в нем элементов государственно-частного партнерства.

Цель Всеукраинского конкурса руководство заключалась в отборе программ и проектов развития местного самоуправления, для финансирования за счет денежных средств из государственной казны, местных бюджетов, а также иных источников, которые не запрещены законом. Сутью или содержанием программ и проектов развития местного самоуправления должно быть решение

актуальных проблем, связанных с развитием местного самоуправления и с последующим распространением положительного опыта, полученного в результате реализации проектов (программ) по всей территории страны.

Основные задачи, которые должен был решать этот конкурс, следующие:

- развитие сотрудничества органов местного самоуправления, субъектов предпринимательской деятельности и общественных организаций в разработке и реализации проектов, и программ развития местного самоуправления;
- создание фонда поддержки перспективных проектов и программ развития местного самоуправления;
- обобщение и распространение опыта работы, направленной на решение проблем развития местного самоуправления;
- совершенствование информационной политики по вопросам развития местного самоуправления;
- отбор проектов и программ развития местного самоуправления, с целью предоставления им финансовой поддержки за счет средств государственного бюджета.

Основные направления развития регионов, по которым можно было получить финансовую поддержку за счет средств государственного бюджета, определялись организаторами конкурса и были следующими:

- организация эффективной системы предоставления социальных услуг населению;
- развитие эффективных механизмов управления территориями;
- совершенствование процедуры принятия решений органами местного самоуправления;
- разработка предложений по разграничению полномочий между органами местного самоуправления разных уровней;
- разработка инноваций в сфере реализации инвестиционной политики местного самоуправления;
- разработка и реализация инновационных проектов реформирования системы жилищно-коммунального хозяйства;
- развитие сети общественного транспорта, инноваций в сфере организации движения транспорта;

- совершенствование системы планирования, застройки и благоустройства;
- совершенствование механизмов организации общественного порядка и охраны окружающей среды;
- развитие туристической деятельности и курортного дела;
- внедрение механизмов эффективного использования финансовых, земельных, имущественных и других ресурсов развития местного самоуправления;
- разработка и реализация проектов и программ по энерго- и ресурсосбережению, в том числе в жилищно-коммунальной сфере;
- введение инновационных инструментов развития предпринимательства;
- модернизация инженерной инфраструктуры;
- повышение безопасности жизни, уменьшения риска возникновения природных и техногенных катастроф на территории административно-территориальной единицы;
- реформирование отраслей здравоохранения, социальной защиты, образования, культуры, в частности сохранение памятников культуры местного значения;
- образовательное, научное и информационное обеспечение развития местного самоуправления;
- внедрение современных информационных технологий в деятельность органов местного самоуправления;
- организация работы органов местного самоуправления в рамках совместной деятельности территориальных общин, международного и трансграничного сотрудничества для достижения общих интересов, в том числе, по вопросам охраны окружающей среды, сохранения историко-культурного наследия и устойчивого социально-экономического развития.

Выделение денежных средств победителям в конкурсе из бюджета осуществляло Министерство финансов, а контроль расходования эти денежные средства был возложен на Министерство по вопросам региональной политики, строительства и жилищно-коммунального хозяйства [11].

Донецкая областная государственная администрация, при поддержке Донецкого областного совета, стала проводить

областной конкурс проектов развития региона с 2008 г. Цель конкурса заключалась в содействии территориальным громадам сел, поселков и городов в решении проблем местного масштаба, носивших социально-экономический характер, и в создании условий, повышающих активность этих громад. Для реализации проектов, прошедших конкурсный отбор, допускалось привлечение денежных средств из местного бюджета и иных источников, которые не запрещены действующим законодательством страны [10]. В Положении о конкурсе были прописаны проблемная тематика данного конкурса, его участники и суммы грантов, в случае победы в нем. Данный конкурс был частью Всеукраинского конкурса проектов и программ развития местного самоуправления и стартовал спустя 5 лет после его начала.

В настоящее время перед руководством Донецкой Народной Республики стоит проблема восстановления всех объектов жизнедеятельности, транспортной инфраструктуры, больниц, школ и пр. В данный момент она решается в основном за счет бюджетных средств. Вопрос о государственно-частном партнерстве пока не стоит. Пока идут боевые действия, никто не желает вкладывать какие-либо средства, для того, чтобы стать партнером в развитии других организаций. Для всех в повестке дня главными задачами стоят те вопросы, которые нужно решать сейчас, а не завтра. С наступлением мира, можно будет заняться привлечением инвестиций из частного бизнеса, приглашать и других партнеров, для совместной деятельности.

Инструментом изменения сложившейся ситуации может стать опережающая подготовка организаторов и подготовки решения возникающих проблем может стать конкурс проектов. Для его организации, необходима проработка законодательных оснований, в которых будут прописаны все функции, права и ответственность участников, занимающихся данным вопросом. Создание структуры управления конкурсом проектов подотчетной его организаторам становится актуальной задачей. Результаты исследований и публикаций по данной тематике можно считать своеобразным научным заделом для быстрой подготовки организаторов этого процесса.

Далее рассмотрим особенности организации государственно-частного для финансирования проектов и программ развития. За последние годы по всему миру распространилась концепция

государственно-частного партнерства. Сфера применения государственно-частного партнерства очень разнообразна. Мировая практика применения инструментов государственно-частного партнерства связана с открывающимися возможностями для долгосрочного финансирования и управления развитием общественной инфраструктуры.

Термин «государственно-частное партнёрство» является уже устающим понятием как результат перевода английского словосочетания: «public-private partnership» (PPP). Существует большое количество трактовок понятия «государственно-частное партнерство». Одно из определений «государственно-частного партнёрства» дает Всемирный банк. По его мнению, «...государственно-частное партнёрство – это соглашение между публичной и частной сторонами по поводу производства и оказания инфраструктурных услуг, заключаемых с целью привлечения дополнительных инвестиций и, что еще более важно, как средство повышения эффективности бюджетного финансирования» [5].

В Российской Федерации под ГЧП понимается «...юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнёра, с одной стороны, и частного партнёра, с другой, осуществляемое на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения доступности и повышения качества товаров, работ и услуг, обеспечение которыми потребителей обусловлено полномочиями органов государственной власти и органов местного самоуправления...» [6].

Под государственно-частным партнерством в США понимают «...закрепленное в договорной форме соглашение между государством и частной компанией, позволяющее последней в согласованной форме участвовать в государственной собственности и исполнять функции, традиционно лежащие в сфере ответственности публичной власти...».

В Европейском Союзе вообще нет одной общей трактовки понятия ГЧП, хотя было выпущено достаточное количество публикаций, затрагивающих данный вопрос. В ряде отдельных стран ЕС также имеются свои трактовки относительно данного термина [7]. Это говорит о разнообразии пониманий задач,

решаемых менеджментом конкретной страны путем привлечения ресурсов частных компаний.

По видам производимых товаров и услуг, использованным методам и правовому режиму, выделяют соответствующие формы государственно-частного партнерства. Основными формами, принятыми сегодня для классификации государственно-частного партнерства, являются:

- контракты как административный договор;
- аренда в ее традиционной форме (договор аренды), а также в форме лизинга;
- концессия (концессионное соглашение), которое в настоящее время наиболее распространено в мире;
- соглашение о разделе продукции;
- совместное предприятие, также является распространенным на данный момент;
- инвестиционные фонды [8].

Тем не менее, все эти формы строятся на одних и тех же принципах, суть которых заключается в удовлетворении общественных потребностей. Деятельность данного партнерства, как системы хозяйствования, отличается от деятельности частных коммерческих компаний и заключается в цели, которая диктуется получением прибыли. Рассмотрим основные принципы государственно-частного партнерства:

- равенство интересов обеих сторон, и свобода выбора ими действий;
- ответственность за исполнение всех прописанных условий в контракте;
- стабильность контракта ГЧП и одновременно возможные его изменения и адаптация;
- конкурентоспособность;
- прозрачность и обратная связь;
- невмешательство государства в сферу ответственности частного партнера;
- стимулирование и гарантии;
- возмещение затрат;
- отсутствие дискриминации по отношению к иностранным компаниям [7].

На сегодняшний день существует большое количество форм, видов и сфер применения государственно-частного партнёрства. Это делает его универсальным механизмом решения разного рода долгосрочных задач широкого спектра сфер деятельности. Начиная от реализации социальных и инфраструктурных проектов государственного масштаба и заканчивая разработкой и адаптацией наиболее перспективных технологий в тех областях, где необходимы научный потенциал и людские ресурсы. Все крупные мероприятия, проводимые в той или иной стране, осуществляются за счет средств, вложенных не только из государственного бюджета, но и из средств частного бизнеса.

Контроль соблюдения условий государственно-частного партнерства, возлагается на специальный исполнительный орган, который в свою очередь подотчетен Кабинету Министров страны. Основными направлениями его деятельности являются: проверка выполнения всех договоров относительно государственно-частного партнерства, ведение учета всех договоров государственно-частного партнёрства и досудебное урегулирование споров между государственными и частными сторонами проектов государственно-частного партнёрства и т.д.

Поддержка проектов государственно-частного партнерства со стороны государства осуществляется по таким направлениям, как предоставление соответствующих гарантий, финансирования за счет средств из государственного или местного бюджета, или иная форма, которая предусматривается Законом «О государственно-частном партнерстве».

Выводы. В течение 2008-2013 гг. развитие Донецкой области дополнялось Областным конкурсом проектов развития региона. Данный конкурс являлся частью Всеукраинского конкурса проектов и программ развития местного самоуправления. После 2013 г. механизм организации и проведения Областного конкурса проектов развития претерпел катастрофическое разрушение. Для перевода Донбасса в режим инновационного развития потребуются решить принципиально новую проблему: сначала разработать технологию проведения Республиканского конкурса проектов и программ развития местного самоуправления в ДНР и технологию проведения аналогичных конкурсов в крупных городах и городских агломерациях, а затем приступить к построению механизма управления этими процессами.

Для быстрого решения данной проблемы, целесообразно применить проектный подход. Стартовый этап проектного подхода предусматривает принятие решения об организации Офиса Проектного управления в столице Республики и соответствующих управлений Проектного Офиса в крупных городах и городских агломерациях. Работа проектного офиса должна базироваться на прошлом опыте проведения конкурсов проектов, анализе последних исследований и публикаций в области организации государственно-частного партнерства и собственных инновациях.

Список используемых источников

1. Василенок, В. Л., Развитие форм государственно-частного партнерства в Российской экономике / В. Л. Василенок, Д. К. Шпакович // Научный журнал НИУ ИТМО. Сер. Экономика и экологический менеджмент. – Санкт-Петербург, 2014. – Вып. 1 (16).
2. Голубоченко К.О. Особливості застосування технологій проектного менеджменту в галузі місцевого самоврядування. / К. О. Глубоченко // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Сер. : Державне управління. - 2013. - Т. 214, Вип. 202. - С. 84-87. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2013_214_202_18.
3. Государственно-частное партнерство [Электронный ресурс] : сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. – электрон. текстовые данные. – Режим доступа : <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/privgovpartnerdev/index> (дата обращения 20 апреля 2017 г.).
4. Государственно-частное партнерство в зарубежных странах или как реализовать ГЧП в России / под руков. Совета Федерации федерального собрания Российской Федерации. – Санкт-Петербург, 2009. – 130 с.
5. Запатрина И. В. Потенциал публично-частного партнёрства для развивающихся экономик / И. В. Запатрина. – К. : Изд. «Центр Союза собственников жилья Украины», 2011. – 152 с.
6. Конкурс проектов местного развития [Электронный ресурс] : сайт Донецкого областного совета. – электрон. текстовые дан. – Режим доступа :

<http://sovet.donbass.com/?lang=ru&sec=05.01.01&iface=Public&cmd=main&args=> (дата обращения : 20 апреля 2017 г.).

7. Кузнецов И.В. Зарубежный опыт государственно-частного партнерства (США, Европа, Канада) / И. В. Кузнецов //Мировая экономика и международные экономические отношения. Экономические науки, 2012 №8 (93). – С. 196-201.

8. Мінаєва Г. М. управління проектною діяльністю органів місцевого самоврядування для зміцнення інфраструктури території / Г. М. Мінаєва // Теорія та практика державного управління : Наук. фах. видання. – Вип. 3 (34). – 2011. – С. 1–7.

9. О государственно-частном партнерстве [электронный ресурс] : закон Украины № 2404-VI от 01.07.2010 г. – электрон. текстовые дан. – Режим доступа : http://kodeksy.com.ua/ka/o_gosudarstvenno-chastnom_partnerstve.htm (дата обращения : 20 апреля 2017 г.).

10. Об утверждении Положения о Всеукраинском конкурсе проектов и программ развития местного самоуправления [Электронный ресурс] : постановление Кабинета Министров Украины № 64 от 18 января 2003 г. - Электрон. текст. дан. – Режим доступа : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/64-2003-%D0%BF> (дата обращения : 11 февраля 2017 года)

11. Павлюк К. В. Сущность и роль государственно-частного партнёрства в социально-экономическом развитии государства / К. В. Павлюк, С. М. Павлюк // Научные труды КНТУ, Экономические науки. – 2010.- Вып. 17. – С. 10-19.

12. Проданова Л. В. Государственно-частное партнерство: сущность и формы / Л. В. Проданова [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2009> (дата запроса : 12 мая 2017 г.)

13. Рудая И. В. Вопросы профессиональной готовности органов местного самоуправления к внедрению проектного менеджмента в практическую деятельность. / И. В. Рудая // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування 2015 № 2. С.

14. Технологический императив стратегии социально-экономического развития Украины : монография / Л. И. Федулова, Ю. М. Бажал, В. Л. Осецкий [и др.], под ред. Л. И. Федуловой :

НАН Украины. Ин-т экономики и прогнозирования. – К., 2011. – 665 с.

15. Чикаренко І. А. Портфельний підхід в управлінні проектами: адаптація до сфери муніципального менеджменту [Електронний ресурс] / І. А. Чикаренко // Публічне адміністрування: теорія і практика : Електронне наукове фахове видання. – 2009. – Вип. 1 (1). – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2009-01/Chikarenko_IStat.pdf.

16. Чикаренко, І. Сутність і характерні особливості муніципальних проектів розвитку / І. Чикаренко // Актуальні проблеми державного управління – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 4 (30). – С. 253–259.

17. Шаров Ю. Стратегічне планування в муніципальному менеджменті : концептуальні аспекти : [монографія] / Ю. Шаров. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 302 с.

УДК: 339.97 (477.62)

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Надтока Т.Б.

кандидат экономических наук, доцент,
профессор кафедры экономики и
маркетинга ДонНТУ

Посохов А.Г.

главный специалист Министерства связи ДНР.

Статья посвящена вопросу государственного управления внешнеэкономической деятельностью в Донецкой Народной Республике и роли внешнеэкономического сектора экономики в процессе восстановления промышленности и других базовых отраслей Донбасса. Определены основные направления совершенствования системы государственного управления внешнеэкономической деятельностью в Республике на основе анализа ее текущего состояния и результатов деятельности. Данный вопрос является особенно актуальным для региона, так как, во-первых, в современных условиях глобализации проблема взаимодействия государств – одна из наиболее сложных, а во-вторых, она усугубляется экономической блокадой Юго-Востока Украины, что требует инновационных, нестандартных регуляторных действий.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность; государственное управление; анализ системы управления; направления совершенствования.

The article is devoted to a question of public administration by foreign economic activity in the Donetsk People's Republic and a role of the external economic sector in the process of restoring industry and other basic sectors of the economy of Donbass. The main directions of improving the system of public administration of foreign economic activity in the Republic are determined on the basis of an analysis of its current state and performance results. This issue is especially urgent for the region, because, firstly, in today's globalizing world, the problem of state interaction is one of the most complex, and secondly, it is exacerbated by the economic blockade of the South-East of Ukraine, which requires innovative, non-standard regulatory actions.

Keywords: foreign economic activity; public administration; analysis of the management system; directions of improvement.

Постановка проблемы. Внешнеэкономическая деятельность (далее – ВЭД) оказывает существенное влияние на эффективное функционирование и развитие предприятий, регионов, государства. Вопрос развития ВЭД особенно актуален для Донецкой Народной Республики (далее – ДНР), так как исторически сложилось, что экономика данного региона ориентирована на экспорт (в 2013 году доля Донецкой области в экспорте Украины составила около 20.%) и одновременно значительно зависит от импорта сырья, материалов и оборудования. Однако задача построения адекватной системы государственного управления ВЭД в ДНР усугубляется экономической блокадой, непризнанностью и продолжающимися боевыми действиями, ее реализация требует решений, принятых на основе всестороннего изучения международного опыта в данном направлении и анализа реального социально-экономического положения в Республике.

Анализ последних исследований и публикаций.

Фундаментальное значение для теоретического обоснования вопроса государственного управления ВЭД имеют труды ученых в области предпринимательского права и регулирования предпринимательской деятельности: Ершовой И.В., Занковского С.С., Шишкина С.Н., Пилецкого А.Е., Клеандрова М.И., Лаптева В.А., Ивановой Т.М., Михайлова Н.И., а также труды ученых в области экономической теории и права: Андреевой Е.Л., Атаева А.В., Афонцева С.А., Алексева С.С., Братуся С.Н., Венгерова А.Б., Бенедиктова А.В., Малько А.В., Лаптева В.В. и др. В их трудах рассмотрен вопрос о необходимости и механизмах государственного регулирования отношений,

возникающих между хозяйствующими субъектами, осуществляющими ВЭД. Однако в них не учтены особенности социально-экономической ситуации ДНР, незавершенность процесса государственного строительства страны в т. ч. в области государственного управления ВЭД.

Цель статьи. Обосновать роль внешнеэкономического сектора экономики в восстановлении промышленности и других базовых отраслей Республики, рассмотреть существующую систему государственного управления ВЭД в ДНР и определить основные направления ее развития на ближайшее время.

Изложение основного материала. Каждая страна старается определить свое направление развития экономики, эффективное функционирование которой создает основу благосостояния населения. Для обеспечения нормального функционирования любой современной экономической системы важная роль принадлежит государству. Государство на протяжении всей истории своего существования наряду с задачами поддержания порядка, законности, организации национальной обороны, выполняло определенные функции в сфере экономики.

Государственное управление экономикой – это процесс формирования соответствующей приоритетам и интересам развития общества государственной политики на основе использования инструментария экономико-правового механизма экономической деятельности с целью достижения сбалансированного развития хозяйственной системы (в том числе отрасли, региона, хозяйствующего субъекта) в условиях неспособности достижения автоматизма разрешения складывающихся проблем на основе рыночной системы хозяйствования.

ВЭД – это деятельность субъекта хозяйствования (юридического, физического лица или, в некоторых случаях, государства) по осуществлению производственно-хозяйственных, организационно-экономических и коммерческих функций, направленная на повышение производственного, экономического, технологического потенциала субъекта хозяйствования, и, в конечном счете, на получение прибыли [1].

Сегодня ни одно государство в мире не может успешно развиваться без эффективной системы внешнеэкономических отношений, позволяющих интегрироваться в мировое хозяйство.

Вместе с тем, несмотря на тенденцию к интеграции, мировая экономика остается конгломератом хозяйств с различными уровнями развития и не совпадающими, а подчас и прямо противоположными интересами. Поэтому каждой стране крайне важно реалистично оценить свое место в мировом сообществе с учетом собственных интересов и специфических целей развития.

В этих условиях особое значение приобретает государственное управление ВЭД как комплекс экономических, правовых и административно-управленческих мер со стороны государства в лице его органов, преследующих цель формирования рамочных благоприятных условий хозяйствования для субъектов ВЭД, обеспечивающих их экономическую поддержку и правовую защищенность на внутреннем и внешнем рынках.

Еще недавно Донецкая область была крупнейшим промышленным регионом Украины, в 2013 году обеспечивающим около 18 % промышленного производства страны при населении 10 % от общеукраинского.

Основными отраслями промышленности региона являлись: угольная и черная металлургия (два металлургических комбината в Мариуполе: «им. Ильича» и «Азовсталь», Донецкий, Енакиевский и Макеевский металлургические заводы, «Харцызский трубный завод», крупнейший в Европе Авдеевский, а также Енакиевский, Макеевский, Ясиновский, Горловский коксохимы, «Донецккокс» и др.), цветная металлургия (предприятия в Константиновке и др.), также хорошо была развита добыча каменной соли (Артемовское и Славянское месторождения), химическая промышленность («Стирол», «Дзержинский фенольный завод», «Донецкий казенный химзавод» и др.), разнообразное машиностроение («Азовмаш», «НКМЗ», «Донецкгормаш», «Топаз», «Укруглемаш»), металлообработка («Дружковский метизный завод», «Силур», «Донецкий завод металлоконструкций» и др.), производство стекла (в Константиновке и Артемовске) и стройматериалов, большая часть электроэнергии обеспечивалась за счет тепловых угольных электростанций (Старобешевская, Славянская, Кураховская, Углегорская, Зуевская и др.) [2].

В 2013 году объем экспорта Донецкой области в 2 раза превышал величину импорта и достигал 12,4 млрд. долларов США [3], его основу составляла продукция химической промышленности, металлургии и горнодобывающей отраслей.

Предприятия региона поддерживали торговые связи с партнерами из 140 стран мира, лидирующее место в экспорте занимали: Россия – 20 %, Италия – 11 %, Турция – 10 %, Казахстан – 6,5 %.

Что касается импорта, на РФ в 2013 году приходилась половина всего товарного потока в Донецкую область. Регион зависел от поставок нефтепродуктов и продовольственных товаров, удельный вес данных групп товаров в общем импорте составлял 53 % и 7 % соответственно. Также ввозилось высокотехнологичное оборудование для заводов и электростанций (доля машиностроения в импорте составляла 11 %).

Сегодня экономика региона переживает непростые времена. Тем не менее, на территории Республики находятся более 30 промышленных предприятий-гигантов: металлургические, угледобывающие, химические и машиностроительные заводы, экономическая блокада которых со стороны Украины переводит ВЭД в категорию «жизненно» важных.

Бизнес переориентируется на новых партнеров. Расширяется сотрудничество с Российской Федерацией и странами Таможенного Союза. Поэтому анализ проблем и поиск инновационных решений в области ВЭД – одна из ключевых задач страны. Для экспортеров, в первую очередь, это легитимизация продукции, ведь для осуществления ВЭД необходимо получение сертификатов качества и сертификатов происхождения. Также остро стоят вопросы нехватки сырья, организации оплаты и доставки продукции железнодорожным транспортом. Все эти моменты бизнес пытается решать самостоятельно, но в сложившейся ситуации без помощи государственной власти данные проблемы им не решить, что подчеркивает усилившуюся роль государственного управления ВЭД в ДНР.

Для построения адекватной системы государственного управления ВЭД в ДНР необходимо выполнить анализ теоретических основ и практики государственного управления ВЭД, а также рассмотреть текущее состояние данной системы в ДНР.

Как известно, теория и практика государственного управления ВЭД характеризуется различными элементами классической системы управления (цели, функции, методы, организационная структура управления) и специфическими инструментами

применительно к ВЭД. Так, например, в международной практике используются следующие методы управления ВЭД (рис. 1).

Приведенная на рис. 1 международная практика государственного управления ВЭД характеризуется комплексностью подхода в использовании набора средств и инструментов внутринационального и межгосударственного характера, тарифных методов и нетарифных ограничений, систем стимулирования экспорта и сдерживания импорта, разобщение которых является неоправданным. Однако в ДНР применение всех этих методов в настоящий момент обеспечить не представляется возможным в связи с незавершенностью государственного строительства и спецификой, обусловленной непризнанностью Республики.



Рис. 1. Методы управления ВЭД, применяемые в международной практике [4]

Учитывая короткую историю формирования государственности в ДНР, анализ государственной системы управления ВЭД ДНР выполнен по направлениям:

- организационная структура государственного управления ВЭД;
- методы государственного управления;

- результаты ВЭД ДНР за период 2015 – 2016 гг. в контексте актуальных политических событий.

Весной 2014 года начали формироваться министерства и ведомства ДНР, в компетенцию ряда из которых вошли функции по реализации государственного управления ВЭД в ДНР (рис. 2).

Приведенные на рис. 2 институциональные структуры для реализации государственного механизма управления ВЭД в ДНР наделены следующими основными полномочиями [5]:

- Министерство доходов и сборов ДНР осуществляет контроль за: соблюдением субъектами ВЭД (юридическими лицами и физическими лицами-предпринимателями, а также гражданами) установленного законодательством порядка перемещения товаров, транспортных средств через таможенную границу ДНР; применением в рамках существующего законодательства мероприятий тарифного и нетарифного регулирования; правильностью определения таможенной стоимости, страны происхождения и классификации товаров, перемещаемых через таможенную границу ДНР;



Рис. 2. Система государственного управления ВЭД в ДНР

- Министерство экономического развития ДНР участвует в формировании и реализации государственной инвестиционной и внешнеэкономической политики, проводит мониторинг и анализ показателей по данному направлению деятельности в Республике;

- Министерство промышленности и торговли ДНР выполняет функции по поддержке экспорта промышленной продукции, обеспечению доступа на рынки товаров и услуг, выставочной и ярмарочной деятельности, по проведению расследований, предшествующих введению специальных защитных, антидемпинговых или компенсационных мер при импорте товаров, по применению мер нетарифного регулирования, а также функции уполномоченного республиканского органа исполнительной власти, осуществляющего государственное регулирование внешнеторговой и внешнеэкономической деятельности, за исключением вопросов таможенно-тарифного регулирования;

- Министерство финансов ДНР (как орган координирующий деятельность Центрального Республиканского Банка ДНР) участвует в регулировании порядка расчетов по экспортным, импортным операциям;

- Министерство иностранных дел ДНР отвечает за реализацию внешнеполитического курса ДНР (разработку общей стратегии внешней политики ДНР и обеспечение дипломатическими и международно-правовыми средствами защиты суверенитета, безопасности, территориальной целостности и других интересов ДНР на международной арене).

С принятием «Временного положения о таможенной системе», утвержденного Постановлением Совета Министров ДНР от 10.01.2015 № 1-23, началась организация таможенного контроля в Республике [6]. В настоящий момент приняты и действуют ряд законов и подзаконных актов, определяющих основы таможенного регулирования, порядок аккредитации субъектов ВЭД и регистрации внешнеэкономических договоров (контрактов), взимание таможенного тарифа, осуществление расчетов по экспортным, импортным операциям, порядок выполнения таможенных процедур согласно заявленным таможенным режимам переработки на таможенной территории и переработки за пределами таможенной территории. В то же время до сих пор не принят Закон «О внешнеэкономической деятельности», что значительно затрудняет деятельность в данной сфере.

По данным Министерства экономического развития ДНР в 2015 году предприятия Республики наладили торговые отношения с контрагентами из 53 стран мира, доля стран СНГ в обороте внешней торговли составила 86,2 %. Основными торговыми

партнерами стали РФ, товарооборот с которой составил 40,4 млрд. рублей, а также ЛНР – 3 млрд. рублей, Грузия – 231 млн. рублей. В структуре импорта и экспорта ДНР ведущее место занимали продовольственные товары, в 2015 году было импортировано 3,5 млн. тонн товаров на сумму 42,3 млрд. рублей, что составило 58,5 % всего импорта [7].

С апреля по декабрь 2015 года из ДНР было экспортировано 1,4 млн. тонн продукции на сумму 11,3 млрд. рублей. В структуре экспорта ведущее место занимали продовольственные товары – 38 %, металлы и изделия из них – 23,3 %, минеральные продукты – 4,6 %.

В 2016 году суммарный объем экспорта продукции предприятий легкой промышленности ДНР составил 50,2 млн. рублей. Территориально в структуре экспорта основная доля принадлежит Российской Федерации и составляет 75,1 %, кроме того, отечественные товары предприятий легкой промышленности экспортировались в ЛНР (20,1 %) и Республику Беларусь (4,8 %).

Следует отметить, что закупаемая ДНР продукция в основном относится к критическому импорту, необходимому для работы предприятий и обеспечения населения продукцией в необходимом ассортименте. В 2016 году география поставок расширилась за счет стран дальнего зарубежья. Внешнеторговые операции осуществлялись с 59 странами мира. Основными партнерами остаются РФ (удельный вес составляет 72,8 %), ЛНР (10,5 %), Республика Беларусь (2,8 %). Внешнеторговый оборот со странами СНГ за первый квартал 2016 года составил 11,3 млрд. рублей, что в 35,3 раза выше, чем за аналогичный период 2015 года [8].

Поток импорта товаров по данным на 2016 год (77,7 %) значительно превышает поток экспорта (22,3 %), что нежелательно. Однако принимаются все возможные меры для заполнения рынка ДНР товарами отечественного производства, программа импортозамещения включает государственную поддержку инвестиционных и инновационных проектов, направленных на замещение импорта в Республике. Министерством экономического развития регулярно анализируются данные, предоставляемые администрациями городов и районов ДНР и торговыми сетями, проводится работа по выявлению свободных ниш, а также по стимулированию

отечественных производителей к расширению ассортиментной линейки.

Существенное влияние на экономику ДНР и в частности ВЭД может оказать полная блокада грузоперевозок, введенная в марте 2017 года украинской стороной, она уже привела к ряду ответных действий, таких как принятие изменений в Закон Донецкой Народной Республики от 18.01.2016 № 99-ІНС «О налоговой системе», утвержденных Постановлением Народного Совета ДНР от 27.02.2017 № 155-ІНС и принятие Постановления Совета Министров ДНР от 27.02.2017 № 2-1 «О внесении изменения в Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 26.09.2014 № 35-8 «О порядке введения временных администраций на предприятиях и учреждениях».

Приведенные выше нормативные правовые акты определяют, что с 1 марта 2017 года все юридические лица-нерезиденты и физические лица-предприниматели-нерезиденты, осуществляющие свою деятельность на территории ДНР и не перешедшие под юрисдикцию Республики, подпадают под введение управления временной администрацией. Данная мера привела к тому, что в управление республиканских органов исполнительной власти и других уполномоченных государством организаций перешло более 30 крупных предприятий, что позволит увеличить наполняемость бюджета за счет дополнительных поступлений и реализовать на практике задекларированную вице-премьером ДНР по экономике Александром Тимофеевым формулу производственной цепочки «уголь-кокс-металл-машиностроение», которая позволит запустить процесс восстановления традиционных отраслей промышленности Республики, повысив их инвестиционную привлекательность для частного капитала.

Также ужесточение блокады косвенным образом привело к активизации взаимоотношений с Российской Федерацией, так 17 марта 2017 года состоялось учредительное заседание Интеграционного комитета «Россия – Донбасс», которое создано как общественная структура, деятельность которой нацелена на усиление процесса экономической, гуманитарной, социальной, культурной интеграции Донбасса и РФ. Глава ДНР, выступая на заседании данного комитета, отметил, что процесс переориентации экономик ДНР и ЛНР на Россию уже запущен. По его словам, пока он идет медленно, но предприятия в Республике работают, торгово-

экономические связи налаживаются. До конца 2017 года предполагается несколько заседаний Интеграционного комитета в Донбассе и в РФ, на которых запланировано обсуждение актуальных вопросов взаимодействия.

Итак, несмотря на все сложности, которые создает непризнанность ДНР и другие негативные факторы, в Республике созданы условия для осуществления ВЭД, проводятся регулярные консультации субъектов хозяйствования соответствующими органами исполнительной власти, ведется поиск решений, которые помогли бы урегулировать проблему легитимизации продукции посредством признания документов ДНР, таких как сертификат происхождения, облегчить механизм осуществления расчетов по экспортным (импортным) операциям и решить проблему в сфере перевозки грузов железнодорожным транспортом.

На основании всего вышеизложенного и других исследований авторов, можно выделить основные направления развития государственного управления ВЭД в ДНР на ближайшее время:

- налаживание внешнеполитического диалога и укрепление внешнеэкономических связей по основным векторам (страны бывшего СНГ, Россия) и предметам ВЭД;

- поиск дополнительных зарубежных рынков сбыта на продукцию горнодобывающей, металлургической и машиностроительной промышленности;

- восстановление внешнеэкономических связей с зарубежными инвесторами как основа для нормализации инвестиционного климата в Республике и возобновления кредитно-финансового сотрудничества.

- стимулирование развития внутреннего рынка, увеличение государственных закупок, создание условий для межрегиональной кооперации и тем самым увеличение спроса на продукцию базовых отраслей Республики;

- содействие внедрению и успешной реализации проекта поддержки развития малого и среднего бизнеса в ДНР, государственной программы восстановления жилья и объектов инфраструктуры, поврежденных во время боевых действий, путем развития внешнеэкономических связей соответствующих хозяйствующих субъектов.

Выводы. Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях военного времени и высокой степени неопределённости ВЭД

содержит множество рисков и сложностей, но данная деятельность является неотъемлемым условием для стабилизации социально-экономической ситуации, в особенности для такого промышленно-ориентированного государства, как Донецкая Народная Республика. Совершенствование системы государственного управления, в первую очередь, по вышеназванным направлениям, существенно отразится на объемах налоговых отчислений и как следствие: на пенсиях, заработных платах граждан и уровне жизни населения в целом. Следовательно, приведенные направления развития системы государственного управления ВЭД в ДНР и должны стать задачами для дальнейших исследований в данной сфере.

Список использованных источников

1. Толочко, О. Н. Государственное регулирование ВЭД: пособие / О. Н. Толочко – Гродно: ГрГУ, 2009. – С. 5.

2. Статья «Что осталось от промышленности Донбасса» [Электронный ресурс] / Независимое информационное агентство «Донбасс – Украина»: Донецк, 2015 – Режим доступа: <http://don-ua.com/economy/1197-что-ostalot-ot-promyshlennosti-donbassa.html>, свободный. – Загл. с экрана.

3. Статья «О проблемах внешнеэкономической деятельности в ДНР» [Электронный ресурс] / Официальный сайт Ассоциации «Предпринимателей ДНР»: Донецк, 2016 – Режим доступа: <https://ap-dnr.ru/o-problemah-ved-v-dnr/>, свободный. – Загл. с экрана.

4. Покровская, В. В. Организация и регулирование ВЭД: учебник / В. В. Покровская – Москва: Юристъ, 1999. – С. 287-288.

5. Постановления Совета Министров Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] / Официальный сайт Донецкой Народной Республики: Донецк, 2014 – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/postanovleniya/>, свободный. – Загл. с экрана.

6. Нормативно-правовая база для субъектов ВЭД [Электронный ресурс] / Сайт, предоставляющий информационную помощь субъектам хозяйствования, осуществляющим ВЭД в ДНР: Донецк, 2016 – Режим доступа: <http://dnr-tamozhnya.ru/index/normativka/0-15>, свободный. – Загл. с экрана.

7. Статья «В 2015 году 86 процентов оборота внешней торговли ДНР пришлось на страны СНГ» [Электронный ресурс] / Официальный сайт Донецкого агентства новостей: Донецк, 2016 –

Режим доступа: <http://dan-news.info/ekonomika/v-2015-godu-86-procentov-oborota-vneshnej-torgovli-dnr-prishlos-na-strany-sng-minekonomrazvitiya.html>, свободный. – Загл. с экрана.

8.Статья «Поток импорта в ДНР значительно превышает экспорт» [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства экономического развития ДНР: Донецк, 2016 – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1347:rianovostiimport250516&catid=17&Itemid=172, свободный. – Загл. с экрана.

УДК 67.401.02

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Пономаренко Б.Т.

доктор исторических наук, профессор.

Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ

Рассмотрены социальные факторы, оказывающие влияние на эффективность государственной службы. Эффективность профессиональной служебной деятельности госслужащих представлена в виде отношения результатов управленческих воздействий к затратам на данный вид управления. Приведены отдельные результаты социологического исследования актуальных проблем функционирования и развития государственной гражданской службы Российской Федерации. Выделены стратегические направления развития человеческих ресурсов. Высказаны соображения по вопросу определения системы критериев оценки эффективности государственной службы.

Ключевые слова: общество, социальный фактор, государственная служба, исследования, стратегия, служащий, человеческие ресурсы, профессионализм, социальный механизм, оценка, результативность, эффективность, управление.

Considered social factors influencing the efficiency of the public service. The efficiency of professional office activity of civil servants is presented in the form of the relationship of the results of management actions the costs of this management. Some results of sociological research of actual problems of functioning and development of civil service of the Russian Federation. Highlighted the strategic direction of human resource development. Some considerations on the definition of criteria for assessing the effectiveness of public services.

Key words: society, social factors, public service, research, strategy, employee, human resources, professionalism, social mechanism, evaluation, effectiveness, efficiency, management.

Постановка проблемы. Социальные факторы, как источник воздействия на профессиональное поведение государственного служащего и его социальное самочувствие, в стратегической перспективе оказывают решающее влияние на эффективность государственного управления, социально-экономического развития общества и государства. Это особенно важно в условиях рыночной трансформации как социального фактора, сопровождаемого демократизацией общественных отношений и развитием самоуправления, формированием новой управленческой элиты.

Будучи сущностной переменной общества и его институтов, а также движущей силой позитивного развития, социальные факторы влияют не только на профессиональное служение, поведение и самочувствие государственных служащих, но и определяют качество их жизни, включая социализацию, профессионализацию, условия жизнедеятельности. При этом, профессионализация проявляется в непрерывном совершенствовании специальной подготовки государственных служащих, позволяя им при наличии профессиональной компетентности и должностных компетенций, включаться в решение актуальных социальных проблем. Тем более, что «сложность современных управленческих задач, выполняемых государственной службой, их включенность в реальное пространство жизнедеятельности и взаимодействия с гражданским обществом, определяют повышенные требования к государственным гражданским служащим не только с профессионально-квалификационной, но и с социально-психологической, этической, культурно-нравственной позиции» [1].

Важным детерминирующим фактором государственной службы является социальная сфера общества, которая включает социальные факторы, потребности и интересы, социальные отношения и социальную инфраструктуру, находящуюся во взаимосвязи с экономической сферой, обуславливающей воспроизводственные процессы в обществе. Государственная служба как социальный институт обусловлена характером общественно-политического строя, социально-классовой структурой общества, типом российского государственного устройства. Социальный же характер функционирования государственной службы проявляется в качественных его

характеристиках: профессиональных потребностях и интересах, социальной ориентации, деловых и личностных качествах.

Проблема эффективности профессиональной служебной деятельности госслужащих, как и государственного управления в целом, представляет соотношение полученных в процессе управленческих воздействий результатов по оказанию услуг и затрат на данный вид управления. Эффективность государственного органа принято оценивать путем анализа соотношения объема и качества социальных услуг, полученных результатов и связанных с этим издержек. При определении качества и эффективности работы государственных служащих определяющее значение имеют такие социально-значимые критерии как: потребности населения; экономические возможности удовлетворения интересов граждан; правовые гарантии и санкции удовлетворения конкретных и совокупных потребностей общества.

Основные результаты исследования. Исследуя проблему эффективности государственной службы с позиций социологии, уместно обратить внимание, прежде всего, на социальные факторы как характеристику субъекта воздействия на профессионализацию государственного служащего и его социальное самочувствие. Эффективность профессиональной деятельности государственных служащих – это своеобразный показатель достижения результатов за счет использования человеческих, социальных и экономических ресурсов. Эффективностью профессиональной деятельности обусловлена, в конечном итоге, и эффективность социально-экономического развития.

Распространенная в практике государственного управления модель оценки эффективности работы госслужащих представляет собой последовательную логическую схему: «ресурсное обеспечение служебной деятельности – затраты – результат». Социальные факторы в процессе их влияния на эффективность государственной службы обусловлены как объективными, так и субъективными причинами, представляющими социальную значимость для государственного управления. По характеру влияния на эффективность государственной службы социальные факторы могут быть классифицированы в следующие группы: социально-организационные, социально-правовые, социально-экономические, социально-профессиональные (кадровые), социально-культурные. Это от них всецело зависит

результативность государственной гражданской службы. Представляется важным не только измерить, но и сравнить степень влияния различных социальных факторов на эффективность профессиональной деятельности государственных служащих, обусловленной их развитием, как ресурса государственного управления.

В ходе изучения отношения граждан к проблемам государственного управления 93,8% респондентов отметили, что повышение эффективности системы государственного управления в стране является важной национальной проблемой. Однако информированы о деятельности органов государственной власти и управления лишь 52,3% респондентов. Уровень профессионализма государственных служащих как высокий или скорее высокий отметили 38,1% участников опроса. На недостатки в работе по формированию профессионального кадрового состава государственных органов указали 34,6% респондентов, а каждый четвертый, из опрошенных, заявил, как о низком уровне профессионализма руководителей государственных органов, так и о невысоком уровне нравственности и духовности государственных служащих [2].

В мировой управленческой практике расходы на развитие человеческих ресурсов рассматриваются преимущественно в качестве инвестиций, а не затрат. Однако, в складывающихся реалиях, во многих российских организациях субъектами кадровой политики взят на вооружение субъективный принцип кадрового рекрутмента. Заметна тенденция приверженности к административному стилю в расстановке и управлении профессиональной карьерой, игнорирования принципа меритократии в кадровом обеспечении современных организаций и предприятий.

Теория человеческого капитала ориентирует исследователей и практиков управления на компетентностный подход к кадровому составу организации как носителю социального, интеллектуального, морального, профессионального капитала. Поэтому, так необходимы вложения значительных инвестиционных ресурсов в индивида, в его рабочее место, в развитие организации в целом. Лишь при этом может быть обеспечено достижение результатов и желаемая эффективность от вложений в человеческий ресурс. Такого рода методологический подход

регламентирует отношение к персоналу организации как человеческому ресурсу с позиций кадровой стратегии, актуализирует проблему профессионализма в управленческой среде.

Заметим, что человеческий фактор является основополагающим и в социальной политике. При этом, социальный фактор профессионализма имеет стратегическое значение не только для государственной и муниципальной службы, но и для большинства организаций и кампаний различных форм собственности. По социологическим оценкам об уровне профессионализма как высоком или скорее высоком заявляют в 2017г. не более 50% респондентов (2015г. -53,5%, 2007г. – 52,4%). Уровень профессионализма руководящего состава организаций по 3х бальной шкале – ниже 2,5. Распределение мнений респондентов о соответствии их профессионального уровня квалификации выполняемой работе не выходит за 70%.

Результаты комплексных исследований проблем кадровой политики на государственном, региональном и отраслевом уровнях, а также кадровой политики на государственной службе, в организациях и корпорациях дают основание для выделения стратегических направлений развития человеческих ресурсов:

Во-первых, стимулирования высококвалифицированного труда, инновационных видов деятельности, технологий сбережения человеческих ресурсов;

Во-вторых, перехода в системах управления от классического управления персоналом (обеспечить наличие нужных людей, в нужном месте, в нужное время) к концепции человеческого капитала, предполагающей приоритетный характер инвестирования в человеческие ресурсы;

В-третьих, развития и востребования общегосударственной информационной кадровой системы, способной проводить эффективную кадровую политику;

В-четвертых, освоение современных информационных и эффективных кадровых технологий;

В-пятых, востребование, материальная и моральная поддержка творчески ориентированной молодежи.

Сохраняет свою актуальность вопрос о формировании критической массы руководителей органов власти и кадровых служб, понимающих потребность в стратегическом подходе к

развитию человеческих ресурсов и способных к внедрению инновационных технологий в кадровой сфере, обеспечивающих эффективность государственного управления.

В управленческой практике востребован комплекс показателей, которые характеризуют эффективность госслужащих, организации и функционирования субъекта государственного управления. К таковым относятся: целеориентированность, временные затраты на осуществление выполнения определенного объема работы, стиль деятельности, социальные, кадровые и технические издержки на обеспечение деятельности государственных служащих, рассматриваемые сообразуясь с полученными социально-значимыми результатами. На их основе возможно определение системы критериев оценки эффективности: общей социальной эффективности, специальной и конкретной социальной эффективности деятельности каждого управленческого органа и государственного гражданского служащего, каждого социально-значимого решения и действия. В ходе оценки должны сравниваться цели, которые достигаются государственными служащими, со степенью реального использования социально-значимых результатов, устанавливаться влияние социальных факторов на профессионализацию государственных служащих осуществляется через государственную кадровую политику, ее стратегию, направления и содержание, и, в первую очередь, кадровую политику в системе государственного управления.

Раскрытие сущности, состояния и совершенствования процесса профессионализации кадрового обеспечения, под влиянием социальных факторов, а также путей повышения его эффективности на этапе реформирования государственного управления приобретает особый социологический смысл. Для прогнозирования развития социальных и кадровых процессов на государственной службе, важное значение имеют разработка, легитимизация и реализация научно-обоснованной концепции государственной кадровой политики.

Выводы. 1. В контексте достижения государственной службой стратегических социально-значимых целей органа государственной власти эффективность профессиональной служебной деятельности государственных служащих может определяться как целенаправленное получение социально значимых результатов с помощью человеческих и организационных ресурсов [3].

2. Прокладывая магистральные пути навстречу будущему, органы государственной власти должны учитывать влияние социальных факторов на качественное и полноценное воспроизводство человеческого капитала, прежде всего, исходя из интересов и потребностей граждан, общества, необходимости повышения эффективности системы государственного управления. Наиболее надежным регулятором социальных процессов воспроизводства и развития кадрового потенциала в сфере государственного управления могут и должны выступать социальные отношения и ресурсы, социальный механизм управления профессиональным образованием, целенаправленная научно-педагогическая и управленческая деятельность образовательных организаций всех уровней.

Список использованных источников

1. Магомедов К.О. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении. Мониторинг общественного мнения. №8 (114). 2013. С. 108.

2. Актуальные проблемы функционирования и развития государственной гражданской службы РФ. Материалы социологического исследования. Отв. ред. К. О. Магомедов. (окт. 2016 – март 2017). –М.:ИГСУ РАНХиГС.

3. Рассказова И. Н. Системный мониторинг социальных факторов. Влияющих на эффективность профессиональной деятельности госслужащих. В сб. Социально-экономические и правовые проблемы повышения эффективности российской экономики. Межвузовский сборник научных статей. Вып.4. – М. : Университетская книга, 2017.-С.379.

4. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности и форм собственности в Российской Федерации. Информационные материалы социологического исследования. (январь — февраль 2016 г.). Под ред. К. О. Магомедова. –М.; РАНХиГС. 2016. – 40 с.

5. Государственное управление и развитие России: модели и проекты. Сб. статей ИГСУ. – М.: Проспект, 2017. - 800 с.

6. Турчинов А. И., Магомедов К. О., Кононенко Т. А. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях; социологический анализ: Монография. – М.: Изд-во МАКС-Пресс, 2013. – 308 с.

7. Человеческий потенциал государственной службы: на пути к эффективной стратегии управления (опыт стран СНГ). Монография/ под ред. Т. С. Болховитиной, В. В. Огневой. – М.: Наука и политика, 2015. – 498 с.

8. Социально-экономические и правовые проблемы повышения эффективности российской экономики. Межвузовский сборник научных статей. Вып.4./ Под ред. А. П. Сысоева, М. С. Халикова. – М.: Университетская книга, 2017. -516с.

РОЛЬ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПРОВЕДЕНИЯ ВОЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ

Портнова Г. А.,

к.э.н., доцент, зав. каф. финансов и
экономической безопасности, ГО ВПО
«Донецкий национальный
технический университет»

Сугак В. П.,

Начальник отдела Министерства связи
ДНР

В настоящей статье рассматриваются принципы организации деятельности органов местного самоуправления в условиях проведения военных действий, а также роль данных органов и ответственность перед населением муниципальных образований.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, государственный комитет обороны, СССР, комитеты обороны, местные Администрации, регулярные войсковые формирования, нормативные правовые акты, партийно-государственные структуры, военно-гражданские администрации, штаты, уезд.

This article examines the principles of organization of activity of bodies of local self-government in terms of conducting military operations, and the role of these authorities and responsibility to the population of municipalities.

Key words: local authorities, the state Committee of defense of the USSR, the defence committees, local authorities, regular military formation, normative legal acts of the party-state structure, military and civil administration, state, County.

Актуальность темы исследования. При изучении различных исторических произведений и исследований на тему войн, очень

редко можно встретить описание непосредственно организации жизни людей в прифронтовых районах и на оккупированных территориях. К тому же, в настоящих условиях Донецкой Народной Республики важным является понять и изучать специфику деятельности местных Администраций, так как именно на их плечи ложится основная забота и поддержании приемлемых условий для проживания населения, в первую очередь, вблизи зон проведения боевых действий. От местных Администраций напрямую зависит обеспечение населения коммунальными услугами, транспортным сообщением, основными продуктами питания и товарами первой необходимости.

Состояние разработки проблемы. Несмотря на отсутствие большого количества исследовательских работ, изучением данного вопроса занимались: Щербаков А.С., Арсюткина О.Н., Аюпов Р.С., Ежов М.В.

Цель статьи. На основе конкретных примеров описать роль органов местного самоуправления при организации системы местного самоуправления. Определить основные полномочия местных органов власти и ответственность перед населением муниципальных образований.

Изложение основного материала.

Местное самоуправление является важнейшим элементом демократического государственного устройства. В частности - это неотъемлемая часть общегосударственной системы сдержек и противовесов. Наряду с сочетанием различных интересов необходимо сочетание интересов государственных и интересов каждого отдельно взятого города, поселка, деревни, каждой каким-либо способом обособленной населенной территории.

Роль выразителя таких интересов и призвано играть местное самоуправление. Чтобы эта роль была действенной, необходимо наличие у местного самоуправления полномочий на самостоятельное решение вопросов защиты интересов жителей, обусловленных фактом совместного проживания на соответствующей территории (вопросов местного значения), а также полномочий на участие в подготовке решений органов государственной власти, затрагивающих интересы жителей территории местного самоуправления.

Органы местного самоуправления призваны решать вопросы местного значения, создавать условия для обеспечения

повседневных потребностей населения - но это и есть реализация одного из ключевых прав человека и гражданина, гарантируемых демократическими государствами - права на достойную жизнь. Таким образом, местное самоуправление не только оппонент, но и соратник государственной власти, а развитое, местное самоуправление освобождает органы государственной власти от «текучки», позволяет сконцентрироваться на решении общегосударственных проблем, способствует оптимизации государственного управления [1].

В современных условиях, когда на территории Донецкой Народной Республики де-факто, проводятся военные действия, когда имеют место ряд специфических для данного периода явлений, таких как, например, комендантский час было бы интересно понять и осознать роль органов местного самоуправления при выполнении функций по управлению и контролю жизнедеятельности муниципальных образований.

Очень показательным при рассмотрении настоящей темы, является период Великой Отечественной Войны, который показал важность четкого функционирования органов местного самоуправления в прифронтовых районах. Государственный Комитет Оборона (далее - ГКО) своим решением, утвержденным в октябре 1941 года, приступил к созданию местных чрезвычайных органов власти – комитетов обороны в городах, близких к фронту. Данные мероприятия были крайне необходимы на тот момент, так как требовалось замедлить, а в идеале остановить и контратаковать противника, освободив ранее захваченные территории.

К тому времени немецко-фашистские войска захватили Донбасс, и подошли вплотную к Москве. Поэтому, Постановление ГКО от 22.10.1941 года №830с предписывало создать в 46 городах европейской части страны комитеты обороны. Всего в период 1941-1943 гг. было создано 79 комитетов обороны на территории РСФСР, Грузии, Казахстана [2].

Данные Комитеты создавались в интересах сосредоточения всей гражданской и военной власти и установления строжайшего порядка в городах и прилегающих к ним районах, представляющих ближайшие тыловые районы. Власть таких комитетов распространялась, фактически на территорию самих городов, но и на обширную территорию, которая к ним прилегала. В распоряжение комитетов обороны передавались подразделения

местных гарнизонов, войска НКВД, милиция, отряды самообороны. Тем не менее, конкретных нормативных правовых актов, четко определявших их статус, полномочия, ответственность, не было, что частично можно объяснить исключительной сложной ситуацией [2].

Для нас интересным является тот факт, что на практике, в состав таких комитетов обороны ГКО распорядился включать наряду с другими представителями государственной власти, также первых секретарей обкомов (крайкомов), горкомов, райкомов. Указанные представители как раз и являлись руководителями системы органов местной власти, функционирующей на то время в СССР.

При создании комитетов обороны городов происходило слияние гражданской и военной власти. В процессе деятельности комитетов обороны бюрократизм в худших его проявлениях был сведен к необходимому минимуму. Отсутствовали многочисленные инструкции, регламенты и прочие нормативные правовые акты, которые перегружают деятельность современных чиновников. Создание комитетов обороны меняло структуру и полномочия местных советов, и в первую очередь городских [3]. Официально они переставали быть высшими органами государственной власти в городах. До начала войны, как в прочем после ее окончания, вплоть до развала СССР в 1991 году, фактическая власть находилась в руках партийных органов, решения которых в случае необходимости оформлялись как постановления советских органов власти. С созданием комитетов обороны были сформированы единые партийно-государственные структуры, практически стоявшие выше местных советов по иерархии органов государственной власти. Местные руководящие структуры являлись исключительно исполнительно-распорядительными органами городских комитетов обороны.

Однако имела место проблемная ситуация при взаимоотношениях между комитетами обороны и руководством регулярных вооруженных сил. Формального разделения полномочий не было. На территории подконтрольной комитетам обороны формально власть принадлежала им, но фактически руководство регулярными войсковыми формированиями зачастую имело большую власть. Такая ситуация сложилась по ряду причин, а именно: отсутствие четкого формализованного разделения

полномочий между комитетами обороны и регулярными частями вооруженных сил, которые в свою очередь в составе органов управления имели представителей партии; наличие реальных материальных и человеческих ресурсов у частей регулярной армии и т.д.

Государственные комитеты обороны фактически занимались решением узких оперативных задач. С их помощью невозможно было охватить ситуацию в целом, обеспечить правильное руководство совокупным развитием всей территории.

Рассмотрим еще один пример функционирования местных органов власти и ее роль в стабилизации имеющейся обстановки и выстраивании системы управления. После октябрьской революции 1917 года в России практически сразу началась интервенция вооруженных сил ряда государств и начала раскачиваться внутренняя обстановка, которая позже переросла в гражданскую войну 1918-1922 гг. Перемены, происшедшие в России в результате Октябрьской революции 1917 года, повлекли за собой изменения в общественном самосознании российского народа. Революционные события пробудили интерес местного населения к политической жизни и вместе с тем усилили тягу к грамотности, культуре.

С другой стороны, в условиях нового политического строя, перед властями остро встала необходимость в короткие сроки сформировать в народе новый тип мировоззрения, основанный на идеях правящей большевистской партии. Для этого требовались образованные люди, обладающие достаточно высоким уровнем культуры [4]. Понимая это, правительство на одно из первых мест поставило культурные преобразования в масштабе всей страны, включая национальные республики. Так, в Карелии советская власть была установлена в начале 1918 года. В условиях боевых действий против интервентов и белогвардейцев, с лета 1918 по начало 1920г, местные партийные и советские организации проводили работу по повышению культурного и образовательного уровня населения. По всей республике создавались новые политико-просветительные учреждения. 13 января 1918 года, при Олонецком губсовете, был создан губернский комиссариат просвещения. В уездах края действовали уездные комиссариаты. Летом 1918 года на основании декрета Совнаркома от 26 июня 1918 года «Об организации дела народного образования в РСФСР», был создан новый высший орган руководства культурой края,

подотчетный Наркомпросу РСФСР – Олонецкий губернский отдел народного образования (ОНО). Ему подчинялись уездные и волостные ОНО. Отделы работали в составе и под руководством исполкома советов. Для работы в армии при уездных военкоматах создавались агитационно-просветительные отделы. Одной из основных задач новых организаций стала культурно-просветительная работа, которая включала в себя политическую агитацию и пропаганду с целью разъяснения населению политики РКП(б) и нового советского государства, а так же работу по ликвидации безграмотности и повышению культурного уровня. С этой целью в уездных городах и в сельской местности создавались новые школы, открывались библиотеки и избы-читальни, клубы, основывались музеи.

Особую роль в культурном просвещении народа сыграли культурно-просветительные кружки, возникающие на добровольной основе в городах и деревнях с весны 1918 года. Особенно интенсивная организация кружков на местах развернулась осенью и зимой 1918 года. Это было связано, с одной стороны, с созданием сельских ячеек РКП (б), в обязанности которых входила просветительная работа среди крестьян, а с другой – с усилением участия в этой работе местной интеллигенции, в основном, сельских учителей. К январю 1919 года в деревнях Олонецкого, Петрозаводского, Повенецкого и Пудожского уездов насчитывалось 77 культурно-просветительных кружков, а к 1920 году их было уже не менее 100.

Деятельность культурно-просветительных кружков развивалась по двум направлениям: организация лекций, чтений, бесед и постановка самодеятельных спектаклей. Как правило, кружки организовывались сельской молодежью под руководством местных учителей. Активное участие в работе драматических кружков принимали военные. Например, весной 1919 года в деревне Сулажгора по инициативе одного из пограничников был организован кружок «Любителей сценического искусства». Труппа была сформирована частью из пограничников, частью из местного населения. Во главе труппы стоял «ученик Московской художественной студии городского района т. Горский». Нередко кружки создавались силами частей Красной армии, расположенных в том или ином населенном пункте. Так, в 1919 году в селе Вешкелицы Сямозерской волости Петрозаводского уезда

культурно-просветительный кружок был создан по инициативе местной молодежи, а также красноармейцев 1-го пехотного пограничного полка и 164-го финляндского стрелкового полка. В том же 1919 году на станции Медвежья Гора Повенецкого уезда силами культурно-просветительной комиссии 1-го артиллерийского дивизиона был открыт клуб им. Карла Либкнехта и Розы Люксембург. В отчете о деятельности агитационно-просветительного отделения Повенецкого уездного военкомата с 25 февраля по 25 марта 1919 года сообщалось, что «культурно-просветительной комиссией 1-го дивизиона уделяется много внимания на постановку театрального дела. Совместно с культурно-просветительным кружком железнодорожников устраиваются спектакли и прочее».

Постановка спектаклей получила наибольшее распространение среди местного населения. В том же отчете агитационно-просветительной комиссии Повенецкого уездного военкомата, отмечалось, что «Развитие культурно-просветительной деятельности в волостях среди местного населения принимает широкие размеры. В каждой волости организуются культурно-просветительные кружки. В некоторых волостях, например, в Шуньгской, имеется по несколько культурно-просветительных кружков. Работа в кружках налаживается, главное внимание в большинстве уделяется постановке театрального дела».

По замыслу организаторов культурно-просветительных кружков на местах, постановки спектаклей должны были содействовать не только просвещению, но и воспитанию крестьян, чтобы «дать местному населению разумное развлечение и отбить у него охоту к картам и вину». Согласно «Примерному уставу сельского культурно-просветительного кружка», принятому на I съезде культурно-просветительных организаций Петрозаводского уезда 14 апреля 1919 года, основной целью кружков является содействие «просвещению народа и разумному использованию его досуга». На заседании учителей г. Пудожа и представителей агитационно-просветительного отдела уездного военкомата при принятии решения о создании постоянной драматической труппы из учителей отмечалось, что «живые примеры могут скорее, чем мертвое слово, дать желаемые результаты в целях воспитания граждан».

Театральное искусство, обращающееся непосредственно к чувствам человека, было наиболее доступно для восприятия малограмотной аудиторией. Громадный интерес народа к театральным постановкам вызвал массовое возникновение самодеятельных театров. Несмотря на отсутствие профессиональной подготовки, достаточной материальной базы, удобной сцены, необходимого реквизита, в деревнях появлялись все новые драматические кружки, ставились спектакли. Например, Олонецкий уездный театральный подотдел, в докладе Олонецкому уездному ОНО о работе театральных кружков и постановке спектаклей в деревнях уезда за январь 1920 года, сообщал, что «...можно констатировать как факт живой интерес к театру на местах, в уезде уже насчитывается несколько любительских кружков, организованных частично из учителей и частично из крестьян и рабочих и вообще из трудящихся масс. Деревня работает, во всю приспособлявая, пока временно, под театры школьные и всякие частные здания и даже церкви, стоящие в настоящее время без действия, как, например, в Мегреге: старая церковь переделана в театр, сформирован любительский кружок в количестве 18 человек в Мятусовской волости имеется народный дом – в селе Пидьма состав кружка 14 человек. В Колот-сельгской волости приспособлен класс школы. Кружок любителей состоит из 10 человек. В Видлице под театр приспособлен дом лесничего. Кружок любителей состоит из 40 человек...» [5].

Как правило, члены труппы сами доставали все необходимое для постановки спектаклей. Так, образованный еще в 1918 году культурно-просветительный, кружок в селе Типиницы Петрозаводского уезда, только благодаря деятельности партийной ячейки и «напряженной энергии товарищей коммунистов, без возмездия работающих в кружке, обзавелся маленьким театром, декорациями, гримом для актеров и т.д.». В апреле 1920 года на собрании Сенногубского кружка Петрозаводского уезда по вопросу о работе кружка было решено дать в период летнего времени 4 спектакля и для этого мобилизовать членов кружка с целью выполнения всех необходимых работ. Однако, члены местных кружков нередко обращались в Отдел народного образования с просьбами обеспечить их необходимым реквизитом и пьесами [5].

Для снабжения кружков необходимыми театральными принадлежностями в Петрозаводске губернским ОНО была создана

специальная прокатная мастерская, изготавливавшая парики и костюмы. Необходимый реквизит кружки могли получить во временное пользование. Так, согласно отчету заведующего губернским театральным складом, с января 1919 по июль 1920 года всеми необходимыми материалами для спектаклей были снабжены 88 культурно-просветительных кружков губернии. В мастерской находились и несколько комплектов декораций, созданные художником петрозаводского театра драмы А. Я. Андриановым по заданию губОНО и выдававшиеся напрокат. Сам А. Я. Андрианов нередко выезжал в деревни, где помогал местным кружкам оформлять декорации.

Однако, следует отметить факт, что помимо созидательной роли местное самоуправление может своими действиями наносить вред.

Данное утверждение кратко рассмотрим на примере гражданской войны в США. В тех событиях местные органы власти сыграли большую роль именно в разжигании открытых боевых действий.

Главной причиной гражданской войны в США было рабство и стремление южных штатов распространить его на северные вопреки желанию последних.

Противоречия вокруг рабства были подняты на поверхность общественной жизни в ходе дискуссий о правах штатов и тарифной политике. Дополнительными факторами, обострявшими отношения между Севером и Югом, были противоречия между местными политическими партиями, национализм и местный патриотизм, территориальная экспансия, экономический кризис и модернизация экономики в предвоенный период.

Разделение штатов на северные и южные сложилось ещё в колониальную эпоху. Быстро растущая экономика Северо-востока и Среднего Запада США были основаны на свободном фермерстве, индустриализации, развитии транспортной системы и коммерции. Рабство здесь было запрещено законами штатов. Индустриализация и приток иммигрантов из Европы, преимущественно ирландского, британского и германского происхождения, обусловили ускоренный рост населения этих штатов [6].

На Юге традиционно доминировали плантаторы-рабовладельцы. Хотя две трети белого населения рабов не имели,

они были преимущественно наемными работниками у богатых плантаторов, полностью контролировавших экономику и политическую жизнь южных штатов.

Хотя в начале истории США южные штаты обладали большим политическим весом на федеральном уровне, демографические изменения и всеобщее избирательное право в конце концов привели к тому, что Юг утратил былое влияние. На президентских выборах 1860 г. северные штаты представили больше голосов, чем южные; их кандидат Авраам Линкольн стал президентом, несмотря на провал в десяти южных штатах, что вызвало острое недовольство на Юге.

На Севере недовольство зрело ещё дольше. Здесь рабство осуждали не только как социальное зло, но и как аморальное явление, что в религиозной Америке всегда имело под собой контекст межконфессиональных противоречий, в условиях свободы вероисповедания не имеющих возможности для непосредственного выражения [6].

Именно местные администрации постоянно провоцировали население штатов как с одной, так и с другой стороны на недовольство федеральным правительством.

Второй важнейшей причиной гражданской войны стала тарифная политика федерального правительства, проводимая в начале и середине 19 века. В ряде штатов периодически возникали восстания, которые в том числе подавлялись федеральными войсками.

В наших условиях, в Донецкой Народной Республике, с формальной точки зрения, органы местного самоуправления отсутствуют, так как не было проведено соответствующих выборов в местные органы власти. Имеют место местные Администрации, которые фактически выполняют функции органов местного самоуправления.

Местные Администрации занимаются обеспечением жизнедеятельности муниципальных образований: районов, городов, поселков, районов в городах и т.д. Они также наделены рядом полномочий по инициированию и созданию нормативных правовых актов, регулирующих их деятельность и деятельность внутри муниципальных образований, в частности: разрешительная деятельность на проведение земляных и прочих строительных работ, создание и регулирование тарифов на ряд услуг,

регулирование местных налогов и сборов, обеспечение функционирования системы жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и пр.

Следует отметить тот факт, что система управления местными Администрациями не создавалась изначально, в отличие от центральных органов государственной власти, а имела преемственность от ранее функционировавших органов местного самоуправления Украины. Был заменен в основном лишь высший управляющих состав. Бюрократия среднего и низшего звеньев, в основном осталась неизменной.

Главы местных Администраций напрямую подконтрольны Главе Республики.

Слияния функций гражданской и местной власти на территории Донецкой Народной Республики, как это было в СССР в период Великой Отечественной Войны, нет.

К общим чертам следует отнести тот факт, что на практике, при осуществлении своих функций, местные Администрации, активно согласовывают свои действия с органами центральной государственной власти на местах, к примеру, при обеспечении выполнения восстановительных работ на сетях водо-, газо-, электроснабжения вблизи зон постоянных обстрелов.

Подводя итог вышесказанному, сформулируем основные функции органов местного самоуправления в условиях боевых действий:

1. Обеспечение участия населения в решении местных дел.

Местное самоуправление способствует приближению власти к народу, что предполагает развитие муниципальной демократии и в целом формирование народовластия. В таком случае важным является создание условий для самостоятельного решения населением вопросов местного значения, поддержка инициатив и самостоятельности граждан, различных форм самоуправления.

Участие граждан в решении местных дел обеспечивается с помощью форм прямого волеизъявления, а также через органы местного самоуправления.

2. Управление муниципальной собственностью, финансовыми средствами местного самоуправления.

Местное самоуправление должно иметь достаточную для реализации своих задач материальную и финансовую базу. Органы местного самоуправления под свою ответственность решают

вопросы ведения, пользования и распоряжения муниципальной собственностью; самостоятельно формируют, утверждают и исполняют местный бюджет, а также устанавливают местные налоги и сборы.

3. Обеспечение развития соответствующей территории.

Местное самоуправление означает, что население, органы местного самоуправления берут на себя ответственность за решение всех вопросов местной жизни. Принимая программы и планы развития территории муниципального образования, утверждая и исполняя местные бюджеты, управляя муниципальным хозяйством, органы местного самоуправления призваны обеспечивать комплексное решение экономического, социально-культурного развития городского и сельского поселения.

4. Обеспечение потребностей населения в социально-культурных, коммунально-бытовых и других жизненно важных услугах.

Функция обслуживания населения — одна из основных функций местного самоуправления. В теории муниципального права сложилось мнение о том, что население и образуемые им органы местного самоуправления гораздо лучше могут самостоятельно решать задачи повышения уровня и качества жизни жителей данной территории, эффективности оказываемых населению услуг, нежели государственные органы.

5. Охрана общественного порядка, обеспечение режима законности на данной территории.

Основные задачи по охране общественного порядка в системе местного самоуправления выполняют органы милиции общественной безопасности. При осуществлении данной функции органы местного самоуправления тесно взаимодействуют с органами государственной власти.

6. Защита интересов и прав местного самоуправления, гарантированных Конституцией и государственным законодательством.

Список использованных источников

1. Кутафин О.Е. Муниципальное право Российской Федерации / О.Е. Кутафин. – М., 2005.

2. Автономов А.С. Правовые и финансовые основы самоуправления в Российской Федерации / А.С. Автономов. – М. 2005.

3. Арсюткина О.Н. Деятельность Ленинградской партийной организации по восстановлению жилого фонда города / О.Н. Арсюткина. – Л., 1966.

4. Аюпов Р.С. Руководство Башкирской партийной организации Советами и хозяйственными органами в года великой отечественной войны / Р.С Аюпов, Уфа, 1975.

5. Афанасьева А.И. Великий Октябрь и становление Советской культуры в Карелии (1918-1927г.) / А.И. Афанасьева. Петрозаводск, 1983.

6. Латов Ю. В. Новая экономическая история Гражданской войны в Америке и ликвидации плантационного рабства // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2004.

УДК 338.24

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗАНЯТОСТЬЮ

Рудченко Т.И.,
канд. эконом. наук, доцент кафедры
экономической теории и
государственного
управления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»
Белых М.Д.,
слушатель 2 курса магистратуры
государственного управления
ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»

В статье рассмотрены актуальные проблемы социального партнерства в антикризисном управлении занятостью. Раскрыты основные элементы социального партнерства, базовые модели социального диалога, проанализирован комплекс условий, необходимых для распространения системы социального партнерства, предложены меры по совершенствованию института социального партнерства.

Ключевые слова: антикризисное регулирование, рынок труда, социальное партнерство, социальный диалог, система трипартизма, коллективный договор.

In the article urgent problems of social partnership in crisis management of employment are considered. The main elements of social partnership, basic models of social dialogue are revealed, the complex of conditions necessary for the extension of the social partnership system is analyzed, and measures are proposed to improve the institution of social partnership.

Keywords: anti-recessionary regulation, labor market, social partnership, social dialogue, tripartism system, collective agreement.

Актуальность темы исследования. Антикризисное регулирование предполагает особое воздействие государственных возможностей управления на экономические и социальные процессы, для снижения глубины и остроты кризиса и уменьшения его временных сроков. Защита занятости является ключевой особенностью рынка труда любой страны и приобретает особое значение в период кризиса, когда остро стоит вопрос о поиске компромиссов между гибкими рынками труда и экономической безопасностью наемных работников. Вместе с тем, настройка правил игры в сфере занятости нередко является спорной областью государственной политики, предметом экономических, политических и общественных дебатов, а потому требует особенной деликатности и осторожности в процессе воплощения.

Во время экономического кризиса общественная напряженность усиливается, в частности, по причине падения жизненного уровня трудящихся, акцентируются трудные моменты трансформации в социальной и трудовой сфере, требуется поиск оптимальных путей координации интересов различных социальных групп. По этой причине динамично развивающееся социальное партнерство приобретает особую важность и становится одной из значимых детерминант не только социально-экономической, но и политической устойчивости.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам регулирования занятости и социального партнерства посвящены многие научные работы, исследующие аспекты социально - трудовых отношений. Среди классиков следует отметить имена Э. Дюркгейма, Дж. М. Кейнса, А. Маршалла, Л. Вальраса. Представительство работников и работодателей исследовали С. Кубицкий, А. Чирикова, Р. Гринберг. Нынешнему положению дел в

отношении сферы труда посвящены работы В. Бобкова, Н. Волгина, В. Роика и др. Однако, в существующих научных публикациях недостаточно внимания уделено практической реализации социального партнерства в условиях кризисного состояния экономики, что вызывает необходимость более детального исследования.

Цель статьи. Целью исследования является анализ роли социального партнерства в антикризисном управлении социально - трудовыми отношениями и поиск путей совершенствования взаимодействия основных агентов рынка труда.

Основные результаты исследования. Конкурентная среда рыночной экономики неизбежно порождает противоборство интересов рыночных агентов, преодолеть которые способен именно социальный диалог в непростой области трудовых отношений. «Социальное партнерство на рынке труда является «социальным сопровождением» двух фаз воспроизводства рабочей силы: обмена (рынка труда) и использования (сферы занятости)» [1].

Для появления и расширения системы социального партнерства необходимо выполнение комплекса условий:

- 1) становление государства, основанного на демократических, правовых, социальных ценностях;
- 2) появление и распространение сложных технологических процессов в производстве;
- 3) существование двух основных групп субъектов (предпринимателей и наемных работников);
- 4) появление и расширение среднего класса на фоне достаточного жизненного уровня подавляющей части населения;
- 5) устойчивые позиции сформировавшихся организаций, способных отстаивать интересы работающих и предпринимателей в условиях определенного противодействия;
- 6) гуманитарная ориентация социально-трудовой области взаимодействия рыночных агентов.

Результатом возникновения института социального диалога становится понижение издержек и потерь, рост продуктивности труда и эффективности производства в целях привлечения инвестиций и появления новых рабочих мест, сопровождающееся созданием границ защищенной занятости работающих и сокращением количества спорных трудовых вопросов. Регулирование занятости определяет, в частности, какие виды

трудовых соглашений допустимы, каковы установленные границы оплаты труда, часов и условий производственной деятельности, какие виды занятости являются недопустимыми, что именно может обеспечить социальную защищенность трудящихся.

Социальные партнерства нередко порождались как реакция на серьезные национальные проблемы, такие как экономический кризис, общественные катаклизмы, революции и войны и содействовали созданию возможностей для «игры с положительной суммой» для всех участников социального диалога.

Институт социального диалога и партнерства, возникнув в европейских странах в конце девятнадцатого века, получил массовое распространение в середине двадцатого века, в наши дни существует и эффективно действует во многих странах мира.

Рыночная трансформация постсоциалистических обществ привела к формированию двух больших групп социума: предпринимателей и трудящихся, что потребовало выработать новые подходы с целью регулирования трудовой сферы, основанных на принятой МОТ системе трипартизма, основной целью которой выступает разработка и выполнение решений, одинаково приемлемых для всех заинтересованных участников при соблюдении условия равного представительства в процессе переговоров [2].

Институт социального партнерства положил начало принципиально новому типу отношений в социально-трудовой сфере в силу того, что наемным работникам предоставлена субъектность и возможность активных действий на различных уровнях и в условиях реального воплощения принципа равного участия государства, бизнеса и работающего населения.

Социальное партнерство имеет вид трехстороннего, иногда многостороннего соглашения с участием заинтересованных сторон, которыми являются государственные органы, в том числе, местные власти, предприниматели и профсоюзы, и имеет в своей основе обязательное соглашение или декларацию о намерениях.

«Социальное партнерство на рынке труда - это тип взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленных на обеспечение баланса реализации их интересов в урегулировании проблем рынка труда, возникающих как на самом

рынке труда, так и в сфере занятости», - отмечает Н. Локтюхина [1].

Эксперты МОТ предлагают свою дефиницию социального партнерства, определяя его как механизм, позволяющий представителям органов государственной власти, предпринимателям, представителям трудящихся путем взаимного диалога и взаимных уступок разработать комплексные и эффективные меры по согласованию действий для разрешения разнообразных проблем в экономической и социальной сфере [3].

Субъектами социального диалога выступают представители трудящихся, общественные объединения, органы государственной исполнительной и законодательной власти, руководители фирм и организаций.

Безусловным достоинством системы социального партнерства служит его способность одновременно извлекать хозяйственную выгоду и сокращать конфликтность.

Система социального партнерства ориентирована на равенство участников, поэтому государство гарантирует правовую и организационную базу в пространстве отношений, но не имеет властных полномочий, выступая третьей стороной, вмешиваясь в крайних случаях конфликтных ситуаций, хотя и выполняет функции охраны общественных интересов, координируя действия и способствуя сглаживанию конфликтов между партнерами в социальном поле.

Структурно институт социального партнерства содержит такие составные части: четко поставленную цель; сформулированные задания партнерства; принципы взаимоотношений; уровни принятия решений; механизм воплощения решений [4].

Главная цель социального партнерства определяется как генерирование согласованной политики через непосредственные контакты и компромиссы с целью выработки соглашений, мотивирующих участников трудовых отношений к перманентному диалогу и сотрудничеству, что позволит разрешать противоречия на взаимовыгодной основе для обеспечения эффективной деятельности в сфере производства и соблюдения гарантий в области трудовых прав работающих [5].

Опыт зарубежных стран продемонстрировал возможность динамичного, инициативного и результативного взаимодействия

представителей труда и капитала в воплощении скоординированной политики, направленной на совершенствование экономической и социальной сферы, базирующейся на принципах взаимного согласия, обоюдных выгод и компромиссов. Учет интересов наемного персонала, работодателей и гражданского общества в целом, позволил во многих странах мира, на основе коллективного договорного регулирования в сфере труда, ставить и успешно достигать свои цели.

Исходя из степени и уровня представительства работников, выделяют несколько моделей в социальном партнерстве:

1) Профсоюзное представительство (Великобритания, Япония США), когда интересы работников представляют профсоюзы.

2) Чистое представительство работников (Греция, Испания, Португалия), когда переговоры с работодателями ведут специально выбранные представители трудового коллектива.

3) Смешанное представительство (Франция, Бельгия, Дания), когда создаются специальные советы, включающие представителей как наемного персонала, так и лиц, представляющих предпринимателей.

Тем не менее, можем выделить и ряд стран, в которых специальные меры, направленные на ограничение безработицы и расширение занятости, не предусмотрены законодательством и не прописаны в коллективных договорах. В таких случаях они выполняются в границах социальных планов организаций. В частности, в законодательстве Соединенных Штатов Америки отсутствует положение о выплате выходного пособия, но несмотря на это, отдельные фирмы, в зависимости от масштабов производства и деятельности, выплачивают такие пособия уволенным сотрудникам.

Кроме того, некоторые страны мира выработали определенный позитивный опыт сглаживания разрушительных эффектов структурных трансформаций, вызывающих волну безработицы, состоящий в разработке согласительных процедур и мероприятий по обеспечению занятости увольняемых сотрудников, максимально возможном сокращении размеров и фактов увольнения в будущем, уменьшении отрицательных последствий потери рабочих мест. Эти мероприятия отражены в социальных планах и входят в комплекс договорных мер, независимо от факта заключения коллективных договоров.

К основополагающим принципам, определяющим специфику социального партнерства следует отнести: равные права сторон-участников партнерства; уважительное отношение друг к другу и взаимный учет заинтересованности; мотивация к заключению договора; государственное содействие по поводу развития и распространения социального партнерства, основанного на демократических началах; представители участников социального диалога обладают всеми необходимыми полномочиями; свободное волеизъявление в процессе обсуждения проблем трудовой сферы; добровольные начала в процессе принятия на себя обязательств; реальное обоснование взятых обязательств для всех участников договорного процесса; обязательный к исполнению характер коллективного договора или соглашения; предусмотрение действенного контроля в отношении исполнения принятых соглашений; непосредственная ответственность сторон-участников социального диалога по соблюдению условий договора [3].

В контексте антикризисного управления занятостью акцентируется вопрос практической значимости социального партнерства. И действительно, социальный диалог способен стать средством, с помощью которого происходит согласование противоречивых политических, экономических и социальных позиций.

С целью улучшения системы социального партнерства целесообразна разработка правовых, хозяйственных и организационных норм, направленных на:

- 1) оптимальное регулирование минимальной оплаты труда;
- 2) непосредственное участие рядовых сотрудников в планировании и принятии решений, а также в проведении мероприятий, имеющих непосредственную социальную значимость;
- 3) непредвзятую и беспристрастную оценку квалификации персонала;
- 4) согласование интересов всех участников коллективного договорного процесса;
- 5) предупреждение возможного обострения напряжения и социальных столкновений;
- 6) создание специальных комиссий, занимающихся трудовыми отношениями, имеющими право на принятие решений, касающихся

развития в социально-экономической области и реализации инноваций социального характера.

Для успешного воплощения принципов социального диалога в процессе антикризисного управления занятостью приобретают целесообразность и актуальность следующие меры:

- проведение коллективных переговоров в рамках подготовки проектов соглашений;
- назначение и осуществление взаимных консультаций, касающихся острых вопросов регулирования трудовых отношений;
- предоставление гарантий сотрудникам в отношении их трудовых прав;
- непосредственное участие работающих в осуществлении управления и разрешении конфликтных ситуаций, касающихся трудовых отношений и социальной сферы;
- повышение роли профсоюзных организаций в целях усиления качественной составляющей социального партнерства.

Для предотвращения и преодоления кризисных ситуаций в сфере занятости, следует развивать консалтинговые услуги предпринимателям по поводу основ законодательства в трудовой сфере; оказывать консультационную помощь работодателям и работникам относительно заключения соглашений в социально-трудовой сфере; предоставлять консультационную помощь фирмам, производственная деятельность которых может нести угрозы для жизни и здоровья персонала, проводить активную работу в отношении охраны и безопасности труда наемного персонала; повышать меру участия наемных работников в процессе управления организацией.

Отдельного внимания требует область профессионального образования, поскольку она тесно связана с проблемами занятости и социальной адаптации, что обуславливает необходимость ее вовлечения в орбиту социального партнерства. Реализация этого положения может происходить через систему договорных отношений между образовательными учреждениями и предпринимателями, при этом целесообразным является вовлечение в этот процесс служб занятости в части, касающейся вопросов определения реального спроса на труд, трудоустройства будущих выпускников и их адаптации в трудовом процессе.

Выводы. Исходя из вышесказанного, будет являться обоснованным вывод о том, что в условиях кризисного состояния экономики и растущего напряжения в социальной сфере, расширение социального партнерства требует комплексных решений и привлечения основных агентов рынка в лице представителей государства, работников и предпринимателей для выработки совместных, согласованных и взвешенных решений в социально-трудовой сфере. Развитие социального партнерства может и должно стать приоритетным для государственной политики, что позволит прогнозировать экономический и социальный климат, находить результативные способы разрешения потенциально конфликтных ситуаций, предупреждать общественные эксцессы.

Список использованных источников

1. Локтюхина Н.В. Теоретические проблемы социального партнерства на рынке труда // Труд и социальные отношения. – 2009.- № 7.- С. 48-56.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998г. // Российская газета. 1998. 16 декабря.
3. Большухина И. С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / Ульяновск: УлГТУ.- 2010. – 183 с.
4. Абазиева К.Г., Белокопытов И.А. Социальное партнерство как элемент государственно-общественного управления/ В сборнике научных трудов: Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии.- 2016. – С. 496 – 505.
5. Немиров А.Л. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений в рыночном хозяйстве // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова.- 2012. – Т. 18.- № 6. – С. 171 – 174.

УДК 331.108.26

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Савельева О.А.,

к.э.н., доцент

Донецкий национальный технический университет

Кляхина В.В., главный специалист

Министерства связи ДНР.

Аннотация: статья посвящена вопросам формирования и развития организационной культуры на государственной службе. В качестве мер формирования и развития рассмотрены взаимодействие кадровой политики и организационной культуры, а также разработка строгих этических норм профессиональной деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: организационная культура, государственная служба, кадровая политика, этический кодекс, нормы, ценности, культура государственной службы.

Abstract: article is devoted questions of formation and development of organizational culture in the public service. As measures for the formation and development considers the interaction of personnel policy and organizational culture, and the development of strict ethical standards of professional activities of public servants.

Key words: organizational culture, public service, personnel policy, code of ethics, norms, values, culture of the public service.

Постановка проблемы. В условиях динамично меняющейся социокультурной ситуации значительная часть служащих остается в рамках устаревшей парадигмы управления обществом, над ними довлеют стремительно устаревающие понятия о целях службы, корпоративной культуре, профессионализме.

Формирование и развитие организационной культуры определит рост численности государственных служащих, ориентированных на интересы развития общества и собственные социально-профессиональные ценности и готовых на организационные социокультурные изменения.

Актуальность исследуемой проблемы. Научно-практические и методологические аспекты изучения организационной культуры рассмотрены в работах М. Вебера, В. Тейлора, А. Файоля, М. Паркер Фоллетт, Д. Осборна, П. Пастрика и др. Отдельные аспекты и составляющие организационной культуры государственного и муниципального управления и среды ее формирования и функционирования определяют и обосновывают в научных

трудах Т. Василевская, В. Воронкова, А. Гаевский, В. Князев, В. Казаков, А. Липенцев, М. Магура, Е. Малинин, Е. Молл, П. Петровский, М. Рудакевич, А. Л. Уайт, Д. Ульрих, Хаджирадева, Е. Шейн и др.

Однако, ученые не достаточно внимания уделяют исследованию проблем формирования и развития организационной культуры государственной службы.

Актуальность темы статьи, а также ее недостаточная проработанность определили цель статьи.

Целью данной статьи является обоснование теоретических подходов к формированию и развитию организационной культуры на государственной службе.

Изложение основного материала исследования. По мнению А. Лоутана и Э. Роуз, в культуре государственных организаций наблюдается консервация устаревших ценностей и норм служебной деятельности, отставания от новых идей и опыта коммерческих структур [1].

Зарубежный опыт реформирования государственного аппарата показывает, что успешность реализации нормативно-правовых, организационно-управленческих и кадровых мероприятий зависит непосредственно от организационной культуры государственной службы и от формирования положительного образа государственного служащего.

В современных условиях существует ряд противоречий в развитии корпоративной культуры в органах государственной службы: между провозглашаемой открытостью государственной службы, ее направленностью на потребности населения и реально существующей ориентированностью на мнение руководства и внутреннее функционирование; между закрепленной законодательно обязанностью повышения квалификации, переобучения и неготовностью госслужащих к изменениям и нововведениям; несоответствие между существующими принципами отбора персонала для государственной службы и законодательно закрепленными принципами; между «идеальным типом» госслужащего, определяемого законодательно, и «реальным типом» госслужащего, формирующегося под влиянием недостаточной проработанности правовой базы, снижения уровня культуры в обществе [2].

Сегодня многие специалисты рассматривают развитие организационной культуры как один из механизмов реформирования системы государственной службы и приведения государственных структур в соответствие с новыми условиями жизнедеятельности общества.

Организационная культура государственной службы – это комплекс ценностей и норм служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными служащими определенного государственного органа и являющихся продуктом их совместной деятельности [3].

Курт Левин [4] выделяет следующие этапы формирования и изменения организационной культуры, а именно: подготовительный этап, этап размораживания, этап изменений, этап замораживания.

Так, подготовительный этап включает осознание необходимости изменения; установление уровней, на которых происходит изменение (индивидуальный, групповой, отделенческий, организационный); определение степени сложности, с которой будет связана реализация изменений; установление сил, содействующих организационным изменениям и закрепляющих их; установление вероятной степени сопротивления, его причин и способов его преодоления; определение подходящей стратегии изменения, при которой изменением можно эффективно управлять.

На этапе размораживания основная проблема состоит в определении и преодолении первоначального сопротивления и в том, чтобы заставить сотрудников принять новый образ мыслей, необходимый для осуществления изменения.

Основная проблема этапа изменений состоит в осуществлении изменения, а это требует скрупулезного, планирования и постоянного контроля.

Задача этапа замораживания – обеспечение того, чтобы изменение стало постоянным. Именно на этом этапе оно должно быть официально и неофициально закреплено, т.е. необходимо, чтобы заинтересованные сотрудники приняли его, и чтобы оно стало частью культуры учреждения. Именно на этом этапе новаторские разработки подвергаются наибольшему риску [4].

В качестве мер формирования и развития организационной культуры можно выделить две группы. Одна – обращена к

повышению эффективности деятельности государственных служащих и реализуется за счет усовершенствования функций кадровой работы. Вторая – связана с разработкой и попытками внедрения строгих этических норм профессиональной деятельности государственных служащих, призванных дисциплинировать их, повысить их компетентность в сложных ситуациях, связанных с выполнением должностных обязанностей.

Так, в рамках реализации первой меры по формированию и реализации организационной культуры представлены отдельные функции кадровой службы и направления влияния корпоративной культуры.

Таблица 1.

Отдельные направления кадровой политики и влияние корпоративной культуры

Направления кадровой политики	Влияние корпоративной культуры
Обеспечение кадрами	Отлаженная процедура, которая, согласно положениям кадровой политики, требует принимать на работу высокопрофессиональных людей, обладающих необходимыми знаниями, навыками и способностями. При этом предпочтение отдается кандидатам, личностные особенности которых в большей степени совместимы с корпоративной культурой учреждения. Эффективная процедура отбора кандидатов, предусматривает, как правило, многоступенчатую систему собеседований. Их целью является выбор специалистов, которые, смогут адаптироваться к организационной культуре, что во многом обеспечивает успешную работу на государственной службе.
Развитие персонала	Повышение образовательного уровня персонала является важным положением кадровой политики. Оно имеет непосредственное отношение и к формированию организационной культуры. Значимость образования работников для культуры учреждения в том, что оно является интеллектуальной базой для принятия и усвоения работником ценностей и представлений этой культуры. Исследования показывают, что чем выше образовательный уровень работников, тем более осознанно они подходят к ценностям организационной культуры, глубже осмысливают их, проникаются ими не только эмоционально, но принимают рационально, целенаправленно делают главным ориентиром своего трудового поведения.

Адаптация	<p>Психофизиологическая и социально-психологическая адаптация работников, вновь принятых в учреждение, сопряжена и с адаптацией к ее организационной культуре. Один из самых видных исследователей корпоративной культуры Э. Шейн подчеркивает, что культура – это «модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и, следовательно, должна быть передана для усвоения новым членом организации как единственно правильный способ восприятия, представления и отношения...».</p> <p>Трудовая адаптация является сложным процессом приобщения к этическим стандартам, принятым на государственной службе, усвоением норм и традиций, осознанием миссии организации и идентификацией себя с ней.</p>
Профессиональное обучение	<p>Повышение образовательного уровня персонала является важным положением кадровой политики. Оно имеет непосредственное отношение и к формированию организационной культуры. Значимость образования работников для культуры организации в том, что оно является интеллектуальной базой для принятия и усвоения работником ценностей и представлений этой культуры. Исследования показывают, что чем выше образовательный уровень работников, тем более осознанно они подходят к ценностям организационной культуры, глубже осмысливают их, проникаются ими не только эмоционально, но принимают рационально, целенаправленно делают главным ориентиром своего трудового поведения.</p>
Развитие персонала	<p>Рост уровня квалификации работников, фиксируемый показателями реализации кадровой политики, также связан с воздействием на характеристики организационной культуры и процесс ее развития. Квалификация является элементом трудового потенциала работника. Повышая ее, «человек становится мастером своего дела, а это значит, что у него ... меняется вся его личность: интересы, идеалы, смысл и цели деятельности». Такой работник, добиваясь успеха в своем деле и достойного материального вознаграждения, закономерно связывает этот успех с компанией, создавшей ему для этого необходимые условия.</p> <p>Таким образом, инвестиции в образование и повышение квалификации становятся одновременно и инвестициями в преданность работников своей работе, а значит, и в организационную культуру государственной службы в целом.</p>

Создание благоприятного организационного климата	<p>Является одной из целей кадровой политики. Социально-психологический климат создает необходимую среду для формирования ряда необходимых для эффективного выполнения работы общих представлений: о способах отношений членов организации друг с другом; о допустимой степени конкуренции между ними; о предпочтительном характере и форме властных отношений; о стиле разрешения конфликтных ситуаций и др.</p> <p>Материалы социально-психологического мониторинга позволяют руководителям, управляющим кадровыми процессами на государственной службе, осознанно воздействовать на организационную культуру, закрепляя необходимые убеждения, нормы и стандарты поведения и корректируя негативные тенденции, «размывающие» их.</p>
--	---

Таким образом, широкое использование современных технологий управления персоналом непосредственно обогащает и усиливает организационную культуру государственной службы, а использование сильной организационной культуры дает возможность формировать эффективную кадровую политику.

Реализация своих профессиональных обязанностей государственными служащими связана с обязанностями и ограничениями, жесткой самодисциплиной и ответственностью. Это обусловлено тем, что этические нормы государственного служащего являются более строгими, чем нравственные нормы прочих граждан.

Вторая мера формирования и реализации организационной культуры обусловлена тем, что этические нормы в систему государственной службы невозможно внедрить директивным путем, они закрепляются только на основе общих укоренившихся принципов и нормах морали. По мнению Кузмичевой А. [6], кодифицированные моральные нормы государственных служащих действуют эффективнее, если они сближаются в правом. Таким образом, существует необходимость разработки Этического кодекса государственного служащего.

Этический кодекс государственного служащего – это система моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления, основанная на нравственных общепризнанных принципах и нормах общества и государства.

Разработка и внедрение Этического кодекса государственного служащего является наиважнейшей функцией организационной культуры, так как, во-первых, ценности являются центральной составляющей организационной культуры, а во-вторых - через систему ценностей регулируется человеческая деятельность.

Таким образом, формирование и изменение организационной культуры на государственной службе требует разработки философии органа государственной власти, а именно: ценностных, символических и поведенческих компонентов организационной культуры, разработки корпоративного кодекса и других регламентов деятельности персонала; формирования высокоорганизованных коллективов, в том числе разработку и реализацию программ развития коллективов, моделирование командного взаимодействия; развитие лидерства; разработку и реализацию программ по управлению работоспособностью персонала.

Список использованных источников

1. Лоутон А. Организация и управление в государственных учреждениях / А. Лоутон, Э. Роуз. – М: 1993.
2. Терещук Е. А. Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: социологический анализ / Е.А. Терещук // Автореферат соиск. уч. степ. к.соц.н.: Екатеринбург, 2006.
3. Шуваева В.В. Организационная культура государственной службы как фактор формирования имиджа государственных служащих / авт. дис. канд.соц.наук/ В.В. Шуваева: Волгоград. – 2003.
4. Замедлина Е.А. Организационная культура: Учеб. пособие. – М.: РИОР, 2012. – 126 с.
5. Шаталова Н. И. Организационная культура : учебник. по специальности "Управление персоналом" / Н. И Шаталова. – М. : Экзамен , 2006. – 653 с.
6. Кузьмичева А. Проблемы морали или права? // Служба кадров, 2001 - № 12; 2002 - №1.

УДК 332.122:330.53

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

Старикова О.С.,

*ст. преподаватель кафедры «Туризм и гостиничное хозяйство»
ГОУВПО «Луганский национальный университет имени Владимира Даля»*

Региональное развитие неразрывно связано с текущим состоянием ресурсного потенциала региона, его характеристик на основе принципов сбалансированности и достаточности ресурсов для достижения целей развития.

Ключевые слова: ресурсы, экономическое развитие региона, составляющие ресурсного потенциала региона, управление

Performance management of regional development is inextricably linked with the current state of regional resource potentials, its characteristics based on the principles of balance and adequacy of resources for achieving development goals.

Keywords: resources, economic development, components of regional resource potential,

Постановка проблемы. Региональное экономическое развитие представляет собой неравномерный процесс со сложной внутренней структурой, представляющей собой единство технологических, экономических, политических и социальных элементов. Современные экономические процессы сопровождается тем, что каждый регион имеет свои отличия и его качественной характеристикой выступают именно ресурсы, что является чрезвычайно актуальным при управлении регионом.

Целесообразность и необходимость управления развитием региона напрямую связаны с циклическим характером изменений в региональной экономике. Если традиционные методы управления реактивные по своей сути, то современные методы должны носить упреждающий характер, сглаживая нежелательные циклические изменения в экономической деятельности региона.

Актуальность. Управление региональным развитием зависит от оптимальности процессов мобилизации, распределения и воспроизведения экономических факторов в рамках структурных составляющих региональной системы хозяйствования. В свою очередь, эффективность процесса мобилизации, распределения и воспроизведения неразрывно связана с состоянием ресурсного потенциала региона.

Ресурсный потенциал является основным средством реализации региональных структурообразующих проектов,

направленных на активизацию хозяйственной деятельности и, как следствие, на улучшение социально-экономического положения региона.

Цель и задачи статьи. На основе исследования теоретических и методологических подходов регионального развития, проблем хозяйственной деятельности территории, определение роли ресурсного потенциала в развитии региона и разработка механизма управления им.

Анализ последних исследований. Вопрос о значении ресурсного потенциала в развитии региона и его управления рассматривался многими учеными. Это, Берестов В.Л., Буданова В.Л., Дорофиенко В.В., Кашников В. И., Каплан Роберт С., Нортон Дейвит П. и другие.

Основное содержание статьи. Однако в отечественной науке система мероприятий, принципы и методы управления рациональным использованием ресурсного потенциала регионов в современных условиях недостаточно раскрыты, что требует дальнейшего исследования.

А именно, необходимость создания специализированного организационно-экономического механизма управления ресурсами развития региона, вопросы информационного обеспечения процессов управления ресурсами региона и использования отдельных групп ресурсов.

Существует объективная необходимость в разработке механизма управления ресурсами развития региона, в компетенции которого должны находиться вопросы учета ресурсного потенциала региона, анализе тенденций его изменения и воспроизведения, предоставление рекомендаций по его эффективному использованию в части поиска источников мобилизации ресурсов, для реализации проектов развития, с точки зрения ценовой и логистической оптимизации [2, с.42].

На основе изученного теоретического материала и проведенных исследований предлагается следующая последовательность действий при создании механизма управления ресурсами развития региона:

1. Описание сущностных характеристик механизма формирования ресурсной базы развития региона и внешней среды мобилизации.

2. Определение подходов к классификации ресурсного потенциала развития региона.

3. Исследование реального состояния ресурсного потенциала развития территории, анализ его достаточности с позиций избранных классификаторов (ограничителей) ресурсов развития.

Основой методологического подхода к проблеме обеспечения программы развития региона является идея достаточности ресурсов для его жизнеобеспечения и развития и согласованности (баланса) различных видов ресурсов развития.

Стремление к эффективности и оптимизации процесса развития региона, а также общая экономическая целесообразность определяют необходимость создания специализированного организационно-экономического механизма управления ресурсами развития.

Для реализации этого подхода предлагается:

- провести анализ нормативно-правовой базы и при необходимости дополнить региональный блок нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность системы управления ресурсами региона;

- разработать новые методические и технологические схемы функционирования информационно-аналитической системы с описанием информационного поля и структуры используемых данных;

- определить цели и задачи деятельности, а также рамки компетенции организационно-экономического механизма управления ресурсами региона, как составной региональной системы управления.

Информационное обеспечение процессов управления ресурсами региона предусматривает сбор, обработку и хранение информации, характеризующей текущее состояние ресурсной базы региона (массив данных, количественно и качественно характеризующих природные, производственные, инфраструктурные и другие ресурсы, сосредоточенные, а также те, что используются в регионе). Собранная информация должна быть размещена в соответствии с блочной структурой, включающей, вероятно, географический, статистический, логистический и экономический блоки, как основу массива данных.

Описание инфраструктуры механизма управления ресурсами развития региона позволит определить внутренние взаимосвязи с другими подразделениями региональной системы управления.

Основные задачи, направленные на формирование и бесперебойное функционирование механизма управления ресурсами развития региона могут быть представлены в виде схемы (рис. 1).

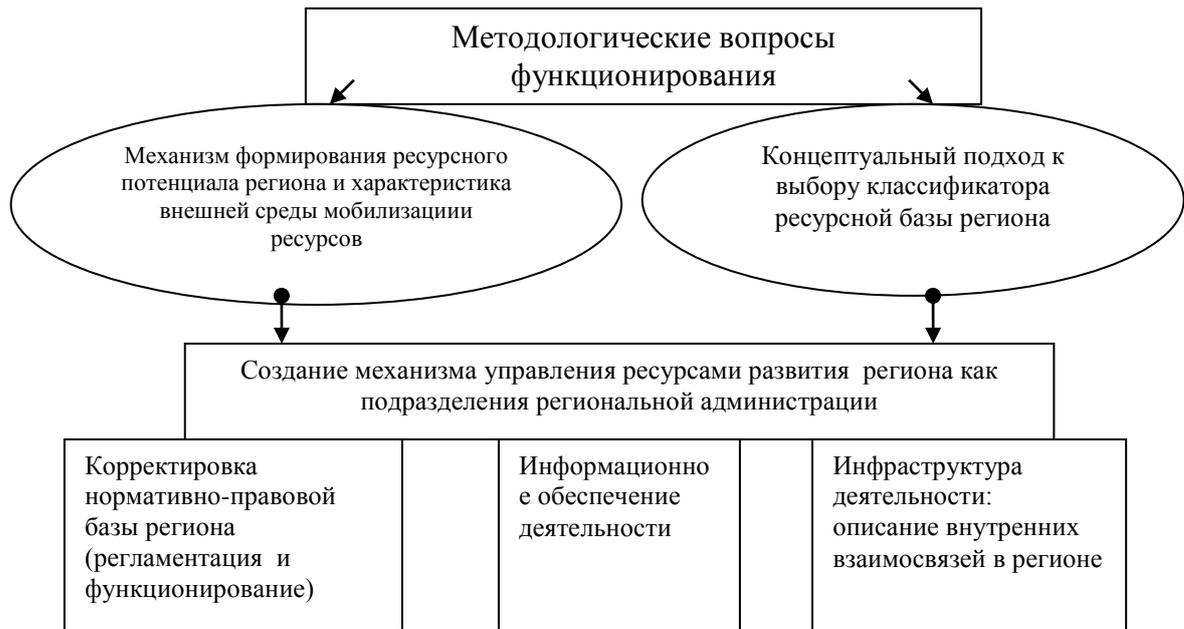


Рис. 1 Схема структурной инициализации организационно-экономического механизма развития региона

Учетная классификация ресурсного потенциала необходима для оценки альтернативных вариантов его мобилизации из ряда ограничительных факторов.

Ограничения необходимы для оптимизации мобилизационных процессов и повышения эффективности соответствующих проектов развития, в ходе реализации которых используются привлеченные ресурсы.

Основными классификаторами или ограничителями использования могут выступать:

- географический (информация о местонахождении ресурса, его владельца и права собственности на пользование)
- производственный (информация о величине запасов, ресурсах заменители, характеристика темпов и норм потребления и основных групп потребителей);

- логистический [информация об условиях мобилизации (добыча и доставка)];
- финансовый (оценка стоимости мобилизации и использования, информация о платежах за пользование и принципы налогообложения).

При рассмотрении общих проблем развития региона должны быть решены вопросы использования отдельных групп ресурсов, вызванные противоречиями и недоработками властных структур, а также предложены новые методы ведения хозяйства на основе четырех основных сфер мобилизационной активности:

- 1) естественная;
- 2) финансовая;
- 3) производственная;
- 4) инновационная.

Оценка ресурсной базы на основе анализа природного, социального, производственного и научно-технического потенциала позволяет учесть особенности развития и размещения ресурсов в регионе.

Естественная сфера.

В сфере природных ресурсов наиболее важный вопрос - пользование землей как ресурса развития, то есть проблемы ее оценки. Не менее важным является вопрос организации эффективного использования природных ресурсов. Основная тенденция в этом случае - увеличение срока службы при сохранении темпов развития экономики. Решением является построение четко отработанной системы хозяйствования на основе режима экономии, комплексного использования сырья, внедрения безотходных технологий.

Наиболее важными аспектами совершенствования управления природно-ресурсным потенциалом на региональном уровне следует считать:

- формирование комплексного кадастра природных ресурсов
- лицензирование отдельных видов деятельности в сфере природопользования;
- проведение работы по экологической паспортизации и сертификации с использованием комплексной системы мониторинга;
- организация системы аудита природопользования;

- укрепление экономико-правового регулирования и контроля природопользования;
- повышение экологической культуры населения;
- планирование налогового потенциала и оптимизация ресурсных платежей в доходной части бюджета.

Финансовая сфера.

Система бюджетного финансирования. Государство берет на себя большую часть финансирования инвестиционных проектов развития производственной и социальной инфраструктуры. В настоящее время государство направляет до 80% финансовых ресурсов, централизованных в государственном бюджете на удовлетворение общих потребностей социальной сферы - муниципального строительства, здравоохранения, культуры. Остальные 20% используются на стимулирование частных отечественных и иностранных инвестиций в производственной сфере.

Муниципальная помощь акционерного капитала. Одной из целей реструктуризации предприятий должно стать создание такой структуры и уставного капитала, которая сама способствовала бы оздоровлению финансов и деятельности предприятия.

Ускорение амортизации. В условиях неблагоприятного экономического климата собственные средства предприятия остаются основным источником финансирования. Должно быть применено:

- приравнивание средств от амортизации, использованных не по целевому назначению, к облагаемым доходам;
- полное изъятие у предприятия соответствующих сумм от амортизации, увеличенных с учетом штрафных санкций, в государственный или муниципальный бюджет.

Производственная сфера.

Государственное имущество является, с одной стороны, источником финансовых поступлений в бюджет, а с другой, важным материальным ресурсом реализации программ развития региона. Эффективное управление в данном случае - первостепенная задача. Осуществляться оно должно на основе стратегической программы использования. Посредством проведения "финансовой инвентаризации" необходимо оценить существующее положение дел с анализом вариантов альтернативного использования. Следующий этап предусматривает

подготовку решений по дальнейшей эксплуатации, включающие в себя варианты тактического и стратегического управления [4, с. 108]:

- эффективная аренда;
- совместное использование;
- холдинг;
- продажа нерентабельных объектов государственного имущества;
- другое.

Консервация имущества и налоги. Сейчас на многих предприятиях возникают проблемы консервации имущества в связи с невозможностью его использования. Между тем эффективно проведена консервация также позволяет высвободить значительные внутренние ресурсы.

Инвестиции и человеческий фактор. Успешное решение нестандартных задач, связанных с мобилизацией внутренних ресурсов, возможно только при наличии высококвалифицированных кадров.

Инновационная сфера.

Инновационный механизм включает в себя этапы исследований, получения результатов и их внедрение. Процесс внедрения с экономической точки зрения наиболее важен, так как во время него инновации из категории объектов инвестиционной деятельности переходят в категорию материальных ресурсов. Процесс передачи инновационных достижений должен быть финансово оптимизирован и распределен во времени, чтобы избежать. Западные компании обычно передают технологию по лицензии, когда из нее уже снята значительная часть инновационной прибыли или в интересах освоения нового рынка. [6].

Среди направлений помощи малому научному бизнесу, особенно на первых порах его функционирования, можно отметить западную практику создания центров по инновациям и внедрению их на региональном уровне при поддержке местных бюджетов. К ним относятся, прежде всего, научные парки - территориальные комплексы, включающие исследовательский центр и производственная зона. Также остро стоит проблема финансирования научных разработок. В условиях отказа от традиционной системы финансирования науки и внедрение ее

результатов в производство региональные источники финансирования очень существенной составляющей новой модели отношений участников инновационной деятельности.

Кроме того, следует использовать следующие принципы работы с ресурсами в регионе:

- экономическая заинтересованность владельцев в использовании принадлежащих им ресурсов;
- целевая направленность в использовании ресурсов (что позволяет прояснить для владельца вопрос эффективности использования вложенных им ресурсов и, следовательно, вопрос получения им соответствующей прибыли);
- необходимость баланса ресурсов по стадиям реализации проекта развития;
- необходимость баланса ресурсов в процессах их формирования, использования и воспроизведения.

Выводы

Таким образом, ресурсный потенциал есть, с одной стороны, основой устойчивого развития региональной хозяйственной системы, а с другой - мощным экономическим «регулятором», что позволяет активизировать хозяйственные процессы на основе выявленных региональных ресурсных преимуществ.

Поэтому, только сбалансированные и стратегически обоснованные принципы работы с ресурсным потенциалом предоставят возможность развивать социально-экономическое положение региона. Предложенная система позволяет существенно способствовать развитию региона как более совершенный механизм управления его ресурсами.

Список использованных источников

1. Территориальное управление экономикой: словарь-справочник.-М.:Финансы,1998.-224с.
2. Кашніков В.І. Управління стабільністю й небезпеками в системі «соціум-технік-техніко-технологічна система». // *Машинобудівник*, 2009. - №12. - С. 44-47.
3. Лемдяева Л.А. Ресурсный потенциал региона и подходы к его оценке // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*, 2010. - № 2 (22). - Режим доступа к журн.: <http://uecs.mcnip.ru>.

4. Челноков И.В., Герасимов Б.И. Региональная экономика: Организационно-экономический механизм управления ресурсами региона: Учеб. пос.- Москва, 2008.-158с.

5. Системы принятия решения в задачах социально-экономического развития региона: <http://www.compuolog.ru/2013>

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ ДЕГРАДАЦИИ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК ПРОБЛЕМА МИРОВОГО СООБЩЕСТВА

Халиков М.С.

доктор социологических наук, профессор.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

В статье рассмотрена проблема глобализации деградации окружающей среды. Подчеркнуто, что наметившаяся тенденция приведет к ухудшению естественных экосистем и может привести к неуправляемому глобальному экологическому коллапсу.

***Ключевые слова:** проблема глобализации, проблема деградации, экологический коллапс, естественная экосистема*

The article deals with the problem of globalization of environmental degradation. Emphasized that the emerging trend will lead to a deterioration of natural ecosystems and can lead to uncontrolled global environmental collapse.

***Key words:** globalization, the problem of degradation, ecological collapse, natural ecosystem*

Постановка проблемы. Проблема глобализации деградации окружающей среды должна рассматриваться как одна из самых важных для всего мирового сообщества. Для начала определим понятие глобализации, как нового явления современности. В научной литературе это понятие, чаще всего, рассматривается в широком смысле слова, как перерастание национальных и региональных проблем в общемировые и формирование новой хозяйственной, социальной, природно-биологической глобальной среды. Речь идет о становлении целостной и единой мировой геоэкономической реальности. Субъектами глобальной трансформации экономических и хозяйственных структур являются: государства, международные и региональные организации, мультинациональные корпорации и компании,

институциональные инвесторы, неправительственные организации и профсоюзы, крупные города и индивиды.

Однако решающая роль в этом глобальном процессе принадлежит транснациональным корпорациям. Дело в том, что ТНК с последней четверти XX века становятся важнейшим элементом мировой экономики и международных экономических отношений. Их бурное развитие в последние десятилетия отражает обострение международной конкуренции, углубление международного разделения труда. Они предстают как непосредственные участники всего спектра мирохозяйственных связей – «локомотивы» мировой экономики. Международные корпорации, с одной стороны, являются продуктом быстро развивающихся международных экономических отношений, а с другой – сами представляют мощный механизм воздействия на них. Активно воздействуя на международные экономические отношения, международные (транснациональные) корпорации формируют новые отношения, видоизменяют сложившиеся их формы. ТНК превратили мировую экономику в международное производство, обеспечили развитие НТП во всех его направлениях: технического уровня и качества продукции; эффективности производства; совершенствования форм менеджмента, управления предприятиями. Они действуют через свои дочерние предприятия и филиалы в десятках стран мира по единой научно-производственной и финансовой стратегии, формируемой в их «мозговых трестах», обладают громадным научно-производственным и рыночным потенциалом, обеспечивающим высокий динамизм развития [1].

Однако справедливости ради следует заметить, что активность международных корпораций, этих гигантских производственных кооперативов, наблюдалась и в первую волну глобализации на рубеже XIX-XX века, когда мир вступил в фазу активного взаимооближения на основе распространения торговли и инвестиций в глобальном масштабе благодаря пароходу, телефону, конвейеру, телеграфу и железным дорогам. Тогда, и это следует подчеркнуть, компании «Ист Индия» и «Хадсон бэй» обладали значительно большей властью, чем современные транснациональные корпорации (ТНК). Хотя вторая волна глобализации носила не менее взрывной характер. Начавшаяся в конце 70-х годов XX века на основе «невероятной революции в

совершенствовании средств доставки глобального радиуса действия, в информатике, телекоммуникациях и цифровой технологии» – эта волна глобализации изменила мир. Так, в странах с развитой экономикой править жизнью стала информатика. В этот период все транснациональные корпорации начинают проводить широкую внешнеэкономическую экспансию [2]. Существенная доля международной торговли (около 30%) состоит из внутрифирменных потоков транснациональных корпораций. Ими создана специфическая форма перевода капиталов посредством трансфертных цен, устанавливаемых самими ТНК при поставках товаров и предоставлении услуг своим дочерним компаниям и филиалам в рамках корпораций. Многие транснациональные корпорации достаточно велики и обладают монопольной властью. Некоторые из них по объему оборота превосходят целые страны, а руководители таких фирм зачастую ведут дела непосредственно с главами государств. Все это лишний раз подтверждает могущество этих представителей глобального рынка. В тоже время отмечаются отрицательные черты воздействия ТНК на экономику особенно принимающей страны. Так, в частности, существует опасность превращения принимающей страны в место сброса устаревших и экологически опасных технологий [3].

На наш взгляд, существование в мире социально-экологических противоречий следует связывать, в том числе и с деятельностью ТНК. Дело в том, что западная модель развития исторически, начиная с середины XIX века, была ориентирована преимущественно на потребительское отношение как к окружающей природной, так и к социальной среде. Объективно экономический рост был достигнут масштабной эксплуатацией природных и человеческих ресурсов. Действительно, расширение технико-антропогенной деятельности ведет к усилению мировой тенденции вымирания растений и животных. Вид считается вымершим, если его представители не встречаются в естественной среде несколько десятков лет (до 50 лет). Ученые считают, что за последние четыре столетия исчезло около 500 видов животных и более 600 видов растений. Из Красной книги следует, что в начале XXI в. более 5 тыс. видов животных и около 26 тыс. растений находятся под угрозой исчезновения. Полное уничтожение грозит 11% видов птиц, 25%

видов млекопитающих, 34% видов рыб, 25% видов земноводных и 11% видов растений [4].

Но уже во второй половине XX столетия руководству стран с развитой экономикой стало ясно, что в перспективе возможно обострение социально-экологических противоречий. Первоначально стратегия западных государств строилась на усилении экономической экспансии в слаборазвитые зависимые регионы. Был запущен и активно действовал механизм «переноса загрязнений», когда опасное в экологическом отношении производство перебазировалось в развивающиеся страны. Однако, к концу 70-х и начало 80-х гг. ситуация резко изменилась. И это было связано с тем, что в большинстве развивающихся стран произошли коренные социально-политические изменения. Получение политической независимости помогло во многих странах укрепить национальное самосознание и понять опасность сложившейся экологической ситуации. Все это в конечном итоге привело к тому, что большинству западных стран пришлось значительно сократить масштаб «переноса загрязнений». В новых условиях правительства развивающихся стран если и соглашались на строительство экологически опасных объектов, то только при условии существенной экономической компенсации. Кроме того, в результате такого партнерства развивающиеся страны получали дополнительные рабочие места, обучались национальные кадры, происходило улучшение инфраструктуры и т. п. Таким образом, прибыльность в результате «переноса загрязнений» значительно снижалась, а ответственность развитых стран за обеспечение «степени экофилльности» рыночных отношений повышалась. Изменение ситуации начала 80-х гг., следует связывать еще с попыткой развивающихся стран привлечь внимание западного мира к национальным экономическим, социальным и экологическим проблемам.

Специалисты, анализируя современные актуальные проблемы, важнейшей среди них называют экологическую проблему именно в развивающихся странах. Многие проблемы, в частности, возможное изменение климата или исчезновение лесов на планете, касаются всего мирового сообщества, но такие проблемы, как тяжелая демографическая ситуация или угроза вымирания от голода целых народов, характерны преимущественно для развивающихся регионов. В число регионов, требующих «спасения», входит Африка, которая является страной производителем нефти, где социально-

экологическое положение становится катастрофическим. Эксплуатация африканских стран-производителей нефти транснациональными корпорациями и неспособность стран ОПЕК принимать решения относительно цен на нефть, делали зависимыми эти страны от ТНК. В результате весь африканский континент оказался обреченным «на интеграцию в глобализацию», которая проявлялась посредством арендной платы: «полезной» частью. Африки, находящейся под землей» [5].

Решение этих и многих других проблем связывается с прогнозированием воздействия на естественные экосистемы социально-экологических процессов, протекающих в развивающихся странах. Реалистичный прогноз предполагает выявление причин возникновения социально-экологических проблем развивающихся стран: либо эти проблемы являются результатом их отставания от промышленно развитых стран, либо это следствие процесса вестернизации.

Сложность этой дилеммы связано с решением экологических проблем развивающихся стран, которые затрагивают целый спектр других проблем, обусловленные, как нам представляется, несколькими причинами: традиционным экстенсивным развитием, и как следствие усилением давления на биосферу; взаимозависимостью различных «секторов» мировой цивилизации («перенос загрязнений») и относительной слаборазвитостью этих стран. Все вышеперечисленные обстоятельства усиливают деградацию традиционных экосистем. Здесь речь идет об уменьшении площади лесов, почвенной эрозии, опустынивании и др., что еще в большей степени осложняет решение социально-экономических проблем развивающихся стран.

Исходя из этого, следует критически оценить роль промышленно развитых стран, на которых лежит значительная доля ответственности за остроту экологической ситуации в развивающихся странах. Во-первых, в той или иной степени сохраняется исторически сложившаяся социально-экономическая зависимость развивающихся регионов от бывших метрополий. Так, около 80% загрязнений «вырабатывается» в развитых странах, которые активно потребляют мировые природные ресурсы, оставляя, на долю развивающихся государств, все увеличивающийся объем отходов. Во-вторых, сравнительно низкий уровень материального потребления в развивающихся странах и их стремление «подтянуть» его до уровня

потребления в промышленных странах приводят к усилению «фатального» давления на традиционные экосистемы.

Сегодня экологическое направление в мировом сообществе выступает за сохранение баланса между обществом и природой, против засилья экономического над экологическим началом. Современные экологи (П. Экинс, Х. Гендерсон, Х. Дейли, П. Хокинс и др.) [6], подчеркивая ограниченность природных ресурсов и восстановительной способности природы, настаивают на кардинальном пересмотре экономических подходов, на необходимости более полного учета взаимодействия окружающей среды (социальной и природной) и развития хозяйственной сферы. Они в значительной степени способствовали внедрению системных подходов в исследование общественных проблем, последовательно добиваясь отказа от сосредоточения на внутренних закономерностях экономики, требуя включения в анализ внешних, неэкономических факторов, учета многочисленных взаимодействий и взаимосвязей между обществом и природой. Сторонники экономического понимания глобализации рассматривают это явление в контексте негативных последствий экономического развития для окружающей среды. Так, Дж. Мартинес-Альер, испанский профессор, рассматривая взаимоотношения между экономическим ростом и состоянием окружающей среды, вводит понятие “экологического распределения” (отражает неравномерность использования человеком природных ресурсов) и “политической экологии” (изучающий экономические конфликты, вызванные таким неравномерным использованием природных ресурсов).

Например, неравномерное распределение ограниченных земельных ресурсов между равниной и горными склонами при форсированном развитии экспорта сельхозпродукции может вызвать деградацию земельных угодий в результате агрессивной обработки земли на горных склонах крестьянами, ориентированными на максимальный результат и не удовлетворенными теми возможностями, которые дают лишь равнинные земли. Однако, по мнению ученого, проблема восстановления “экологической справедливости” стоит в том, что в эпоху глобализации большинство проблем защиты окружающей среды приобретают глобальный характер, тогда как деятельность экологических движений носит локальный характер [7]. Поэтому

экологические движения, как нам представляется, необходимо поднять до уровня работы транснациональных корпораций и только в этом случае они будут эффективны.

В настоящее время в мире наметилось несколько направлений экологизации, в частности, в экономической сфере. Здесь используется система экономических рычагов, которая позволяет сочетать экономический рост и определенные биосферные ограничения. Другое направление касается юридического обоснования взаимоотношений человека, общества и биосферы. Например, предпринимательская деятельность осуществляется в соответствии с экологическим законодательством. Еще одно направление связано с процессом экологизации индивидуального и общественного сознания. Так, получая экологическое образование и воспитание, индивид активно участвует в решении биосферной проблемы. Например, участвует в «зеленом движении», которое является достаточно мощной политической силой, оказывающей влияние на государственные решения. Статистика свидетельствует, что экологическая ситуация в большинстве развитых стран имеет тенденцию к улучшению [8].

Проблема деградации окружающей среды касается и Российской Федерации, как региона, получившего тяжелое экологическое наследство в результате распада Советского Союза: устаревшие индустриальные центры, зоны экологического бедствия, в частности, трагедия Чернобыля и многое другое.

Если быть правдивым, то с начала 90-х гг. состояние окружающей среды России мало чем изменилось. Несмотря на усилия, предпринятые на государственном уровне, и даже значительный спад производственно-хозяйственной деятельности не привел, как можно было рассчитывать, к улучшению «качества» биосферы в стране. Этот парадокс находит свое объяснение в том, что из производственно-хозяйственной деятельности выпали предприятия, не оказывающие существенного негативного воздействия на локальные экосистемы. В то же время как производства нефтехимического профиля, топливно-энергетического цикла и многие другие, оказались наиболее экологически неблагополучными.

Статистика свидетельствует, что более чем в 80 городах Российской Федерации, где живет свыше 40 млн. человек, концентрация вредных веществ в выбросах превышает предельно допустимые нормы примерно в 10 раз. Страна вносит «свой вклад» в

мировой «парниковый эффект». При этом Россия оказывается достаточно уязвимой к его последствиям: около 58% ее площади находится в зоне вечной мерзлоты. При возможном потеплении климата таяние льдов приведет к подъему уровня Мирового океана и затоплению и разрушению береговой зоны и низменных территорий дельт рек с расположенными там городами и населенными пунктами [8].

Качество воды основных российских рек оценивается как неудовлетворительное. Система хозяйственно-питьевого водоснабжения находится в тяжелом состоянии. Более 60% городов и поселков не имеют необходимого комплекса водоочистных сооружений. Некоторое улучшение качества водных артерий страны, например, Волги, объясняется снижением промышленной деятельности на берегах, сокращением судоходства. Хотя наша страна богата питьевой водой и на первый взгляд нет оснований для беспокойства, ведь на территории России свыше двух с половиной миллионов рек. 95% из них – это малые речки длиной менее 25 км. и 2833 рек протяженностью от 100 до 500 км. Суммарный годовой сток рек в нашей стране превышает 4 тыс. куб. километров. А совокупная длина российского водопровода 456 тыс. км., которыми можно опоясать 11 раз земной шар. И чем они длиннее, тем больше из них вытекает по дороге к крану очищенной воды (около 15%). О нашей расточительности свидетельствуют такие данные. Если, например, в Швеции тратят на 1 доллар ВВП 0,012 кубометров воды в год, в Белоруссии - 0,22 кубометра, то в России – 0,3 кубометра. И это потому что у нас сложилось эйфорическое представление об огромных ее запасах, но пользуемся мы только поверхностными водами, а это всего одна сотая процента от запасов пресной воды на Земле [9]. Вывод один – надо бережно относиться к этому богатству. Не случайно XXI век объявлен «веком воды». Проблема обеспечения пресной водой, по мнению ученых, станет основной проблемой человечества и главным источником глобальных конфликтов.

Выводы. Таким образом, завершая аналитический обзор проблемы деградации окружающей среды, отметим, прежде всего, тенденцию усиления деграционных изменений биосферы, влияющей на биологическое разнообразие видов растений и пород животных. Наметившаяся тенденция ведет к ухудшению естественных экосистем и может привести к неуправляемому глобальному экологическому коллапсу.

Список использованных источников

1. Корецкий В.А. Глобализация: Вопросы теории и методологии.- М. 2007. С. 97- 98
2. Уткин А.И. Глобализация: процесс и осмысление. – М. 2001. С. 12-14
3. Драчева Е.Л., Либман А.М. Проблемы глобализации и интеграции международного бизнеса и их влияние на российскую экономику // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 4.
4. Глобализация: Учебник/Под общ. ред. В.А.Михайлова, В.С. Буянова. - М. изд. РАГС,2005.С. 248
5. Глобализация сопротивления: Борьба в мире/Отв. ред. С.Амин и Ф. Утар : Пер. с англ./Под ред. и с предисл. А.В. Бузгалин.- М., 2009 .С. 177
6. Коллонтай В."Эволюция западных концепций глобализации" / "Мировая экономика и международные отношения" № 1-2, 2002.
7. См. Martinez-Alen j. Euvirronmental justice (Local and Global) USA, 1998, P. 312-313.
8. Глобализация: Учебник / Под общ. ред. В.А.Михайлова, В.С. Буянова. - М. изд. РАГС, 2005. С. 250.
9. Лужков Ю.М. Вода и мир. – М., 2008. С. 94

УДК 328:351/354

«ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО» КАК ОСНОВА ИНТЕРАКТИВНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Хоменко Я. В.,

д.э.н., проф. ГОУ ВПО

«Донецкий национальный технический университет»

Институт последипломного образования,

Сапрыкин И. В.

Директор ООО «ПромФондЭнерго»

В статье рассмотрено понятие «электронное правительство», цели внедрения электронных административных регламентов, определены основные преимущества использования информационно-коммуникационных технологий с разделением на внутренние и внешние процессы, определены ключевые компоненты и факторы системы "электронного правительства".

Ключевые слова: *электронное правительство, государственное управление, электронный административный регламент, информационно-коммуникационные технологии.*

The article deals with the concept of "e-government", the objectives of the introduction of electronic administrative regulations, the basic advantages of using information and communication technologies with the division into internal and external processes, identify key components and factors of the system of "electronic government".

Keywords: *e-government, public administration, electronic administrative regulation, information and communication technologies.*

Постановка проблемы. В современном понимании стран, внедривших систему или отдельные элементы eGovernment, "Электронное правительство" - это использование информационных и коммуникационных технологий в государственных административных органах в сочетании с организационными изменениями и новыми методами для улучшения услуг государственного сектора и демократических процессов. Формирование системы электронного правительства стало возможным благодаря широкому распространению информационно-коммуникационных технологий в социально-экономической сфере и органах государственного и муниципального управления [1, с. 193].

Современные информационно-коммуникационные технологии обеспечивают возможность создания "электронного правительства", облегчают работу государственных служащих,

снижают издержки на содержание государства, ускоряют взаимодействие органов государственной власти и друг с другом, и с гражданами.

К сожалению, в настоящее время сложилась такая ситуация, при которой коммуникативная связь между органами государственной власти и общественностью налажена не надлежащим образом, что приводит к тому, что граждане не доверяют представителям власти [2, с. 74].

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам развития и широкого применения информационных и коммуникационных технологий, их введения в государственное управление, организации и развития инструментов «электронного правительства» как основы интерактивной инфраструктуры государственного управления посвящены труды таких ученых, как: Балашова Е.М., Балюков А.С., Дьякова Е.Г., Красильникова Е.В., Прохоров А., Саак А.Э., Тюшняков В.Н., Сединкин М.А., Франгулова Е.В.

Цель статьи. Исследование эффективности функционирования системы государственного управления и элементов структуры архитектуры электронного правительства, в том числе изучение внутренней и внешней пользы от внедрения информационно-коммуникационных технологий, основных составляющих эффективной системы "электронного правительства" и факторов, которые необходимо учитывать при реализации "электронного правительства".

Изложение основного материала исследования. Существует мнение, согласно которому термин «электронное правительство» и действия по его построению, а соответственно, и приоритеты финансирования и показатели результативности трактуются преимущественно в духе информатизации государственных органов и автоматизации осуществляемых управленческих процессов и выполняемых функций. При этом приобретение любого количества компьютеров и серверов, установка программного обеспечения сами по себе не способны решить задачу создания электронного правительства, не оказывают существенного позитивного воздействия на повышение эффективности функционирования органов исполнительной власти, достижения информационной открытости оптимальности предоставления государственных услуг [5, с. 22].

Для достижения указанных целей необходимо:

- развитие и широкое применение в деятельности органов власти средств реализации удаленного доступа граждан к информации о деятельности органов власти;
- предоставление государственных и муниципальных услуг с использованием многофункциональных центров и сети Интернет;
- внедрение защищенной системы межведомственного электронного документооборота;
- формирование нормативной правовой базы, регламентирующей порядок и процедуры сбора, хранения и предоставления сведений, содержащихся в информационных системах органов власти, обмена информацией в электронной форме между органами власти, организациями и гражданами.

Эффективность функционирования системы государственного управления может быть определена по следующим направлениям:

- взаимодействие с гражданами и предприятиями;
- внутренняя работа учреждения;
- взаимодействия органов власти между собой.

Внедрение информационно-коммуникационных технологий позволяет повысить эффективность взаимодействия граждан и организаций с органами государственной власти. Достоверная, оперативная, полная актуальная информация о деятельности органов власти размещается на веб-сайте. Это позволяет существенно упростить гражданам процесс поиска требуемой информации, снизить затраты времени государственных служащих на разъяснения, а также уменьшить количество ошибок.

Кроме того, граждане и организации должны иметь возможности посредством Интернета делать запросы и получать справки, передавать в органы государственного управления предусмотренную законом отчетность. При этом отслеживать состояние запросов.

На основе информационных и коммуникационных технологий возможна реализация так называемого «принципа единого окна», который предполагает наличие одной точки входа для взаимодействия с органами власти всех уровней.

Прямой экономический эффект от внедрения информационных и коммуникационных технологий связан:

- с высвобождением площадей, затрачиваемых ранее на хранение документов;

- с сокращением числа сотрудников при росте объема работ с документами;
- с сокращением времени выполнения бизнес-процессов органов государственного управления (связанным, в частности, с экономией времени на операциях с документами).

Один из самых главных аргументов в пользу "электронного правительства" - повышение "прозрачности" власти за счет перехода на новый уровень обратной связи как с гражданами, так и с бизнесом. По данным ООН, сейчас из 191 страны, входящей в эту организацию, те или иные элементы "электронного правительства" используются в 173 государствах [9, 207].

В России у большинства органов государственной власти есть "электронные интерфейсы", которые решают задачи доступа граждан и сообществ к различной государственной информации. Они, конечно, уступают по качеству коммерческим ресурсам, что связано как с бюджетом, так и с недостаточной заинтересованностью ведомств.

Актуальными задачами являются создание публичных государственных электронных ресурсов, создание инфраструктуры доступа к сети интернет, подготовку кадров для "электронного правительства". Важнейшим элементом структуры архитектуры электронного правительства являются электронные административные регламенты, которые будут внедряться с целью:

- создания эффективной системы взаимодействия органов власти с обществом и между собой в процессе подготовки, прохождения, согласования и утверждения решений;
- обеспечение прозрачности процессов управления и реализации решений;
- формирования эффективной системы контроля исполнения; децентрализации полномочий и ответственности.

В России большая часть функциональных сервисов для граждан и бизнеса осуществляется региональными и местными органами власти, и одна из ключевых задач реформ - повышение их конкурентоспособности в формирующемся информационном обществе России.

Внутренняя польза от внедрения информационно-коммуникационных технологий (создание eGovernment):

- выявление процессов, протекающих в органах управления и власти, выявление слабых мест данных процессов (дублирование

функций, документов, неэффективный документооборот), повышение эффективности работы;

- уменьшение нагрузки на госслужащего за счет введения электронного документооборота;

- выявление дополнительных точек взаимодействия с населением, предприятиями региона и другими органами власти. Это позволит структурировать и упорядочить деятельность органов управления и власти, дает четкое разграничение полномочий и экономит время;

- осведомленность, прозрачность и борьба с коррупцией.

Внешняя польза от внедрения информационно-коммуникационных технологий (создание eGovernment):

- повышение уровня информированности и информационной грамотности населения;

- повышение доступности услуг, оказываемых органами управления и власти.

- снижение числа личных контактов с населением, предприятиями и другими службами; Увеличение функциональности и пропускной способности органов управления и власти;

- улучшение бизнес климата страны для привлечения иностранных инвестиций;

- создание рынка информации и знаний как факторов производства;

- обеспечение информационной безопасности личности, общества, государства и создание эффективной системы свободного и равноправного получения, распространения и использования информации как важнейшего условия демократического развития.

Эффективная система "электронного правительства" должна включать три основных составляющих:

1. Компонент, ориентированный на граждан: Взаимодействие между государственными органами и гражданами - быстрое получение услуг, простота использования, легкий доступ к государственным услугам.

2. Компонент, ориентированный на частный сектор: Взаимодействие между государственными органами и частным сектором - исключение необходимости использования бумажных

документов при взаимодействии между собой, ускорение процесса сбора и обработки необходимой информации. В конечном итоге государственные органы с партнерами в лице коммерческих организаций смогут предоставить свои каналы для создания интегрированной системы предоставления услуг. Снижаются затраты государственных органов за счет лучшего использования технологий, действует открытая и прозрачная система управления затратами.

3. Компонент, ориентированный на органы государственного управления: Взаимодействие между государственными органами, которое позволяет при помощи информационно-коммуникационных технологий установить внутренние и внешние связи между государственными органами и осуществить их взаимодействие, что позволит перестроить их деятельность и обеспечить интегрированное, а не разрозненное предоставление услуг. Это позволит снизить затраты и повысить эффективность работы, избегая задержек и повышая мотивацию труда работников; проводить перестройку внутренних процессов с применением отработанных и широко используемых методик и инструментов.

При реализации "электронного правительства" необходимо учитывать следующие факторы:

1. Открытость и широкий охват - государственные услуги должны быть открытыми и базироваться на существующих стандартах, чтобы услуги были доступными всем гражданам в любое время, не зависимо от социального статуса и географического положения.

2. Ориентация на нужды потребителей – государственные службы в большей степени должны ориентироваться на потребности граждан.

3. Интеграция услуг – процессы государственных услуг должны выглядеть как полностью интегрированная система, поскольку не должны ограничиваться предоставлением доступа к услугам отдельных ведомств, а представлять собой совокупность всех государственных органов.

4. Партнёрство между государством и частным сектором - многие государственные органы испытывают недостаток опытных сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий, которые могли бы проводить экспертизы или руководить проектами в рамках осуществления крупных проектов

по автоматизации государственных организаций. Необходимо, чтобы органы государственного управления все чаще вступали в партнерство с частным сектором, чтобы быстро и эффективно внедрять такие решения [3, 11].

Согласно предложенной Дьяковой Е.Г. пирамиде "электронного правительства" Донецкая Народная Республика находится на стадии №3 «Интерактивная» – то есть оказание государственных услуг неполного цикла [4, с. 208]. Большинство развитых стран находятся на стадии перехода от третьей стадии к четвертой, следовательно, это говорит о большой проделанной работе руководства республики и хороших перспективах будущего развития информационно-коммуникационных технологий.

Эффективное функционирование "электронного правительства" невозможно без разработки концепции построения электронного правительства, которое, в свою очередь, основано за счет увеличения масштабов внедрения информационно-коммуникационных технологий в жизнь республики для обеспечения удобного механизма взаимодействия всех субъектов общественно-экономической жизни, а именно граждан, предприятий и органов власти [3, с.13].

Система "электронного правительства" должна стать инструментом для социально-экономического развития республики и эффективного государственного управления.

Выводы. Таким образом, развитие и широкое применение информационных и коммуникационных технологий является глобальной тенденцией мирового развития и научно-технической революцией последних десятилетий. Применение информационных и коммуникационных технологий имеет решающее значение для повышения конкурентоспособности экономики, расширения возможностей ее интеграции в мировую систему хозяйства, повышения эффективности государственного управления и местного самоуправления.

Безусловно введение информационно-коммуникационных технологий в государственное управление позволит ускорить развитие экономики, снизить затраты на бюрократические процедуры, повысить эффективность работы и производительность труда государственных ведомств, расширить возможности населения в формировании гражданского общества за счет улучшения доступа к различного рода информации, создания более

прозрачной работы государственных служб, ослабления бюрократических барьеров.

На пути внедрения столь масштабной системы в социально-экономическую жизнь любой страны возникает целый ряд проблем.

Для успешной реализации электронного правительства в Донецкой Народной Республике требуются не только большие инвестиции и реорганизация структуры государственного управления, но и технологическая основа. Требуется разработка методов интеграции и моделей взаимодействия уже имеющихся информационных систем, ресурсов и порталов, а также создание унифицированных форматов данных и способов их обработки.

Однако следует отметить, что не решены проблемы в таких областях, как защита персональных данных, безопасность работы в сети, создание интерфейсов для людей с физическими недостатками, хотя и здесь имеется определенный прогресс.

Таким образом, уже накопленный опыт в области внедрения электронного правительства при его правильной интерпретации и применении может решить многие из проблем и трудностей, с которыми сталкивается правительство на пути внедрения информационных технологий в процесс взаимодействия государства, граждан и бизнеса.

Список использованных источников

1. Саак А.Э., Тюшняков В.Н. Применение технологий электронного правительства в системе государственного и муниципального управления // Известия ЮФУ. Технические науки. 2010. №2. – с. 193-198.

2. Сапрыкин И.В. Проблемы совершенствования коммуникации в государственном управлении. - // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности.- Издательство: Донецкий национальный университет экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского (Донецк), ISSN: 2410-0013. - № 5 2016г. с. 73-76.

3. Франгулова Е.В. Сущность концепции «Электронное правительство» и Мировой опыт ее реализации // Вестник АГТУ. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика. 2010. №1. С. 10-14.

4. Дьякова Е.Г. Процесс перехода к электронному правительству как объект теоретического моделирования // Научный ежегодник ИФиП УрО РАН. 2010. №10, с. 204-224.

5. Красильникова Е.В. Экономические издержки и результаты реализации концепции электронного правительства в России // Вестник ПАГС. 2010. №4, с. 18-27 .

6. Электронное правительство в цифрах и фактах, - Прохоров А. - // «КомпьютерПресс», № 5. – 2006г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://compress.ru/article.aspx?id=15845>

7. Балюков А.С. Анализ актуальности создания электронного правительства // Вестник ЮУрГУ. Серия: Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника. 2014. №3, с. 78-85.

8. Сединкин М.А. Возможности применения зарубежного опыта формирования электронного правительства в России // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2011. №3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-zarubezhnogo-opyta-formirovaniya-elektronnogo-pravitelstva-v-rossii>

9. Балашова Е.М. Оценка эффективности электронного правительства // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. №2, с. 205-215.

УДК 378.147

ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОУЧИНГА, КАК ИНСТРУМЕНТА РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

Чернецкий В.Ю.,

д.гос.упр., доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы

Панченко А.Д.,

*бакалавр кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы»*

В статье рассмотрены основные принципы и этапы коучинга, предложен механизм образовательного коучинга, а также представлены результаты исследования волевой саморегуляции студентов.

Ключевые слова: *адаптивное управление, коммуникация, коучинг, принципы коучинга, этапы коучинга.*

This article describes the basic principles and steps of coaching, the mechanism of educational coaching, as well as provides results of the study-willed self-control students.

Keywords: *adaptive management, communication, coaching, principles of coaching, stages of coaching.*

Постановка проблемы. Современная действительность демонстрирует переход от регламентированной общественной жизни к созданию гибких взаимоотношений, где управление человеческими ресурсами подразумевает управление возможностями. Одной из важнейших задач, в современных рыночных условиях, выступает своевременное выявление и последующее эффективное использование человеческого ресурса для развития свободной, активной и ответственной личности, которая действует осознанно. Это означает, что изменение факторов внешней среды порождает новые задачи и функции высших учебных заведений с целью максимизации потенциала будущих специалистов.

Вхождение в европейское образовательное пространство значительно повысило значение организации обучения студентов. В системе кредитно-модульного обучения большая часть часов выделяется на самостоятельную работу. В связи с чем, возрастает потребность в формировании у студентов умений лайф-менеджмента и лайф-коучинга, что позволит максимально рационально использовать время и собственные возможности,

сознательно управлять течением жизни и преодолевать внешние преграды и обстоятельства.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Коучинг представляет собой относительно новое понятие, изучением которого занимались такие теоретики и практики, как Т. Леонард, Т. Голви, А. Лейджес, Т. Шуелл, К. Дуглас, М. Доуней, Д. Питерсон, Дж. Уитмор и др. [11, с. 242]. Инновационные процессы в образовании рассматривались в работах К. Ангеловски, В.И. Загвязинского, З.Ф. Мазура, А.Я. Наина, В.А. Сластенина, Н.А. Слядневой, Н.Р. Юсуфбековой и др. [1]. Коучинг в данных работах рассматривается преимущественно как эффективная технология управления. Однако, вопрос образовательного коучинга рассмотрен недостаточно. Также дальнейших исследований требует вопрос роли образовательного коучинга в формировании профессионального саморазвития личности.

Актуальность темы обусловлена необходимостью повышения инновационной активности образовательной деятельности высшего учебного заведения и развития креативных методов обучения для модернизации образования, где коучинг может выступать в качестве одного из ключевых инструментов.

Цель статьи заключается в систематизации особенностей образовательного коучинга как инструмента раскрытия потенциала студентов.

Изложение основного материала исследования. Основной задачей профессионального развития является самореализация и, как результат, профессиональное самоудовлетворение, в связи с чем, нами рассмотрена технология, которая опирается на теорию адаптивного управления. Адаптивное управление – это процесс взаимовлияния, что вызывает взаимоприспособление поведения субъектов деятельности, обеспечивается совместным определением реалистической цели, с последующим сочетанием усилий и самонаправлением действий на ее достижение [3]. Данный процесс признает приоритет развития субъекта и осуществляется с помощью активизации природных сил и механизмов развития человека. Движущий фактор такой системы управления – баланс интересов всех ее участников и подструктур. Адаптивное управление профессиональным развитием участников учебно-воспитательного процесса высшего учебного заведения реализуется

посредством использования механизма направленной самоорганизации, а именно: образовательного коучинга, который базируется на закономерностях и принципах самоорганизации и целью которого является поддержка человека в профессиональном развитии.

В данной работе, коучинг определяется как вид индивидуальной поддержки обучающегося, который делает основной акцент на том, чтобы студент достигал своих целей, самостоятельно решал проблемы, добиваясь наибольшей реализации своих способностей и возможностей [10, с. 8.]. Образовательный коучинг осуществляется на основе образовательного мониторинга и взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса посредством диалога, в ходе которого происходит согласование целей, которые направлены на решение совместно определенных задач. Коучинг позволяет повысить продуктивность студентов, раскрыть уникальные творческие способности и сформировать эмоционально зрелых, самостоятельных специалистов.

Коучинг базируется на принципах, которыми руководствуется коуч в процессе межличностного взаимодействия:

- принцип осознанности и ответственности;
- принцип единства и взаимодействия;
- принцип гибкости;
- принцип партнерства;
- принцип иерархичности развития [10].

Среди идей концепции образовательного коучинга можно выделить следующие:

- раскрытие потенциала студента для максимального его использования;
- помощь в обучении, благодаря выделению целей и задач, а также разработке плана действий;
- повышение самостоятельности и ответственности;
- получение удовольствия от процесса обучения;
- развитие навыков принятия решений;
- помощь в устранении ограничений для достижения лично значимых и устойчивых изменений в профессиональной сфере [11, с. 132].

Коучинг исходит из того, что все люди обладают огромным внутренним потенциалом и определение успеха оказывает воздействие на достижения, а также из того, что люди учатся только тогда, когда по-настоящему вовлечены в процесс. Можно утверждать, что активность студента проявляется в результате многоступенчатого взаимодействия потребностей и стимулов учащегося с ситуацией, в которой осуществляется восприятие стимула. Таким образом, адаптивное управление в высшем учебном заведении напрямую зависит от управления мотивацией субъектов взаимодействия.

Мотивация – это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора человеком того или иного поведения с целью удовлетворения своих потребностей, который определяется совокупным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) побудительных сил [7, с. 14].

Можно выделить следующие индикаторы мотивации преподавателей и студентов:

- формирование ощущения радости от работы/учебы;
- развитие заинтересованности в труде/учебе;
- идентификация работника/учащегося с ВУЗом;
- побуждение к возникновению новых идей и представлений;
- проявление самодисциплины и осуществление самоконтроля;
- реализация эмоционально-волевого потенциала и т.д.

Сущность образовательного коучинга заключается в установлении взаимодействия между преподавателем и студентом с помощью установления диалога. Необходимо отметить, что начало коучингового диалога между студентом и преподавателем может вызывать состояние напряженности, что характеризуется анализом наличной ситуации и разрушением обычных способов взаимодействия, способствующие выработке новых знаний и способов действий, обуславливающие развитие. Коммуникативные связи между участниками образовательного процесса имеют приоритетное направление во взаимопонимании, а процесс совместного решения заданий – взаимовыгоден, поэтому мотивация возрастает с обеих сторон коммуникантов.

Инновационный подход предполагает использование методики открытых вопросов для стимулирования самостоятельного поиска решений, выстраивания причинно-следственных связей, что способствует анализу действий и повышает уровень мотивации студентов.

Процесс образовательного коучинга включает:

– Постановка цели. На первом этапе формулируется то, что нужно достичь в результате, и зачем это необходимо. Происходит осознание актуальности, определение первичности цели, формулирование «за» и «против» достижения данной цели. На данном этапе задаются такие вопросы, как: «Какова ваша цель?», «Насколько результаты цели зависят от вас?», «В чем конкретно заключается цель?», «Когда вы сможете ее достичь?», «Почему эта цель важна для вас?», «Как цель повлияет на вашу жизнь?», «Что вы почувствуете, когда достигнете цели?», «Что произойдет, если цель не будет достигнута?» и др. В результате первого этапа студент должен понять и осознать, что обучение и развитие – это, прежде всего, его личные задачи, а не забота ВУЗа, родителей и т.д.

– Поиск необходимых составляющих успеха, анализ имеющихся возможностей. На этом этапе преподаватель в роли коуча помогает студентам определить текущее положение дел, проанализировать внутренние и внешние ограничения, выявить отношение самих студентов к проблеме или задаче, помогает исследовать ситуацию, чтобы определить имеющиеся ресурсы. Также на данном этапе студенты определяют наиболее проблемные или сложные, по их мнению, этапы реализации поставленной цели. Возможные вопросы на этапе достижения цели: «Если определить достижение цели по шкале от одного до десяти, на каком уровне вы находитесь сейчас?», «Что вам мешает достичь цели?», «Как можно этого избежать?», «Что для вас будет наиболее сложным в реализации цели?», «Что вы имеете для достижения цели?» и т.д.

– Определение пути достижения цели. На третьем этапе создается атмосфера для генерирования идей, выслушиваются предложения каждого студента, намечается определенный план конкретных и измеримых действий, а также определяются сроки их выполнения. Вопросы на данном этапе: «Как вы будете достигать цель?», «Какой будет первый шаг?», «Какие будут следующие действия?», «Каковы сроки реализации запланированных

действий?», «Как часто вы будете просматривать собственный план действий?» и др.

– Мониторинг достижений и анализ результатов [6]. На этапе мониторинга студенты сравнивают полученный результат с запланированным или желаемым. На завершающем этапе студенты отвечают на вопросы: «Чего вы достигли?», «Как это происходило?», «Удовлетворены ли вы своей работой?», «Это то, чего вы хотели?», «Вводили ли вы корректировки?», «Что было сложнее выполнять, а что проще?», «Что вы планируете делать дальше?» и т.д.

Рассмотренные этапы и принципы коучинга позволяют представить механизм образовательного коучинга, предложенный авторами, в виде графологической структуры, которая представлена на рис. 1.

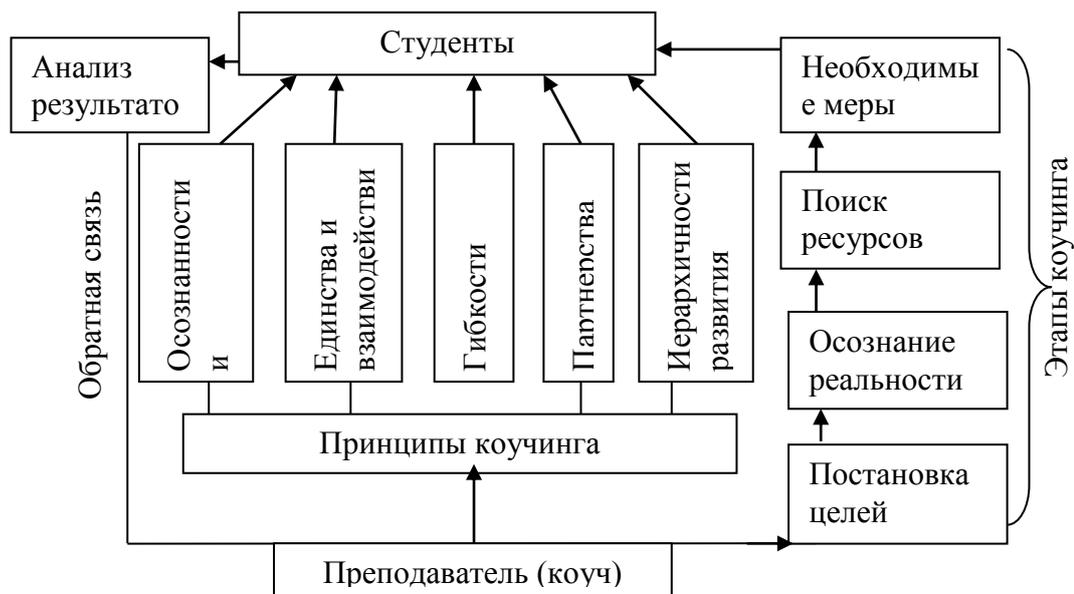


Рис. 1. Механизм образовательного коучинга

Как видно из рисунка, во время взаимодействия со студентами, преподаватель, руководствуясь основными принципами, проходит взаимообусловленные этапы. При этом информация не просто передается от преподавателя к студенту, а происходит обмен, благодаря наличию обратной связи. Преподаватель не выступает в роли наставника, а напротив, позволяет студенту самостоятельно выбирать план действий для достижения цели, т.е. студент берет на себя ответственность, повышается вовлеченность в процесс обучения. Результатом

данного взаимодействия выступает выработка согласованного решения и стимулирование студентов.

Таким образом, в контексте технологий коучинга можно выделить методы, которые помогут студентам совершенствовать свои способности.

Например, метод конкретных психолого-педагогических ситуаций базируется на рассмотрении предложенных описаний проблем, с обсуждением преимуществ и недостатков предложенных решений. Индивидуальные интерпретации студентов помогают рассмотреть вопрос с разных сторон, что помогает использовать аналитические способности. Этот метод способствует развитию навыков отстаивания собственного мнения, выражения мыслей [9, с. 69].

Метод эмоционального стимулирования обучения направлен на создание заинтересованности – введение в учебный процесс интересных примеров, исследований, парадоксальных фактов. Для повышения интереса преподаватель использует анализ отрывков из художественной литературы, кинофильмов, показывает видеоролики, а также успешно может применяться такой метод, как рассказ о жизненном опыте известных ученых и общественных деятелей. Данный метод всегда связан с привлечением любого приема интриги организации.

Метод создания ситуаций познавательных споров служит для активизации студентов. Они, во-первых, учатся апеллировать фактами, а во-вторых, вовлекаются в процесс изучения материала. Кроме того, метод познавательных споров повышает уровень коммуникативного развития [2, с. 382].

Метод-«мозаика» предусматривает разделение обязанностей внутри студенческой группы, причем разделение формируется самими студентами [5, с. 389]. Такой вид деятельности направлен на развитие чувства ответственности за собственные действия. На практике метод может выглядеть так: студенты объединяются в мини-группы для изучения определенного материала, каждая группа получает свое задание, состоящее из нескольких частей, задача студентов выделить ответственного за выполнение каждого этапа. Мотивация к тому, чтобы внимательно слушать и помогать друг другу заключается в том, что задание у каждого студента индивидуальное, т.е. доступ к получению информации ограничен, но при этом результатом должно стать изучение материала всеми

студентами мини-групп. В этом виде деятельности у учащихся вырабатывается умение структурировать и «сворачивать» информацию, логично, аргументировано представлять факты и делать выводы.

Еще одним, все более популярным, становится метод проектов. Разработка проектов объединяется с упражнениями, направленными на то, чтобы получить определенные знания и навыки вместе с реализацией творческого потенциала студентов. Поэтому перед преподавателем, в роли коуча, ставится задание – создать на занятии такие условия, когда нейтральный для студентов предмет, начинает восприниматься как субъективно значимый. Одновременно проектная технология дает возможность преподавателю применять интерактивные упражнения и заменить роль авторитарного транслятора готовых идей на вдохновителя интеллектуального потенциала студентов.

Применение перечисленных методов, с учетом механизма образовательного коучинга, наиболее рационально на практических и семинарских занятиях в виде двухстороннего канала преподаватель-студент: преподаватель не регламентирует действия студентов, а создает необходимую среду, в которой студент (коучируемый) сам приходит к выводу о том, какую цель перед собой ставить и какие способы выбирать для ее достижения [4, с. 16].

Для выявления возможности применения технологий образовательного коучинга, проведено исследование волевой саморегуляции студентов, с помощью теста-опросника А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана. Опрошено 100 студентов различных специальностей и курсов ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

Данный тест предназначен для определения меры овладения собственным поведением в различных ситуациях, а также способности сознательно управлять действиями, состояниями и побуждениями.

Уровень волевой саморегуляции отображает меру овладения своим поведением, а также способность управлять собственными состояниями, побуждениями и действиями. Данный показатель может быть охарактеризован по таким свойствам характера как самообладание и настойчивость.

Высокие показатели индекса волевой саморегуляции характерны для эмоционально зрелых, активных, независимых лиц, которые отличаются уверенностью в себе, устойчивостью намерений и развитым чувством долга. Они умеют распределять усилия и контролировать свои действия, им присуща социально-позитивная направленность. Однако предельные случаи характеризуются нарастанием напряженности, повышенной требовательностью и тревожностью.

При низком уровне индекса преобладает чувствительность, сниженная активность, невысокая рефлексивность, эмоциональная неустойчивость, импульсивность и непостоянство намерений.

Субшкала «настойчивость» – это стремление человека к завершению действий, сила намерений. При высоких показателях проявляется работоспособность и уважение к социальным нормам. Крайние выражения опасны утратой гибкости. Низкие значения – это неуверенность, непоследовательность и избирательность.

Субшкала «самообладание» отображает контроль эмоциональных реакций и состояний. Для высокого уровня характерно внутреннее спокойствие, свобода взглядов, готовность к восприятию нового, новаторству. Может наблюдаться стремление к чрезмерному самоконтролю и утомляемость. Низкий балл по субшкале набирают, как правило, обидчивые люди, которым свойственна интенсивность переживаний и внутренних конфликтов [8].

Средняя величина показателей индекса волевой саморегуляции, настойчивости и самообладания равны 13,6; 9,5; 7,4 соответственно (рис. 2).

По данным исследования можно отметить, что значения индексов находятся на среднем уровне. Полученная информация об осознаваемых особенностях саморегуляции позволяет применять методы совершенствования в образовательном процессе, с учетом свойств, что нуждаются в коррекции в первую очередь. Можно утверждать, что необходимо проделать работу в таких направлениях, как создание условий для формирования устойчивости намерений, а также снижение импульсивности и обидчивости. Если учитывать, что, по данным опроса, показатели выше среднего уровня свойственны для представителей студенческого актива, то следует провести работу по популяризации данной сферы студенческой жизни.

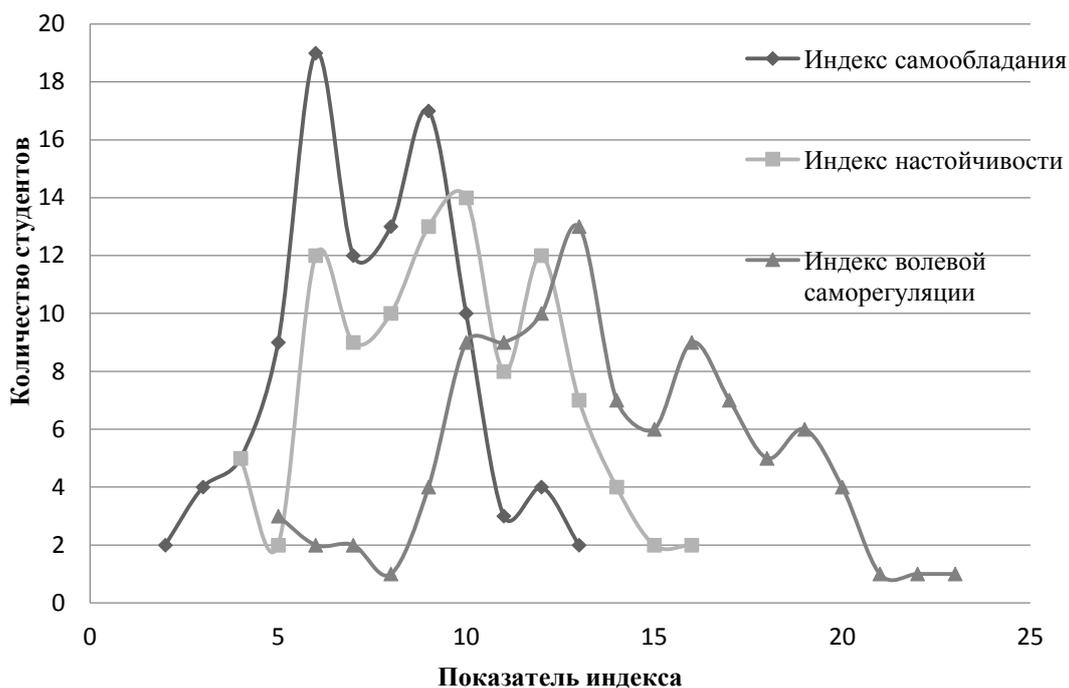


Рис. 2. Исследование волевой саморегуляции студентов

Следует отметить, что для создания благоприятной коучинговой атмосферы в образовательном учреждении необходимо:

- установление доверительных отношений между преподавателем и студентом;
- инициатива студентов;
- разработка минипроектов коуч-сессий для обучения;
- положительный эмоциональный настрой в каждом начинании;
- удовлетворенность преподавателей деятельностью образовательного учреждения;
- готовность кадровых ресурсов к внедрению новых стандартов образования;
- способность студентов взять на себя ответственность по выбору плана действий и решения задач.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, коучинг представляет собой необходимый инструмент в повышении качества образовательного процесса, т.к. технологии коучинга позволяют решить одну из важнейших проблем современного образования – отсутствие навыков лайф-коучинга и лайф-

менеджмента, а также способствуют повышению уровня волевой саморегуляции. Предложенный механизм образовательного коучинга, помогает в освоении технологий образовательного коучинга, что является важнейшей задачей для максимизации продуктивности студентов и профессионального саморазвития личности. Дальнейшие исследования в данном направлении заключаются в применении различных технологий коучинга в процессе образования, и разработке рекомендации по проведению образовательных коуч-сессий.

Список использованных источников

1. Воронина Е.В. Менеджмент высшей школы как инструмент реформирования системы профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Воронина Елена Владимировна. – Москва, 2001. – 242 с.

2. Едиханова Г. Г. Формирование познавательных интересов обучающихся / Г.Г. Едиханова // Молодой ученый. – 2016. – №30. – С. 381–383.

3. Кравченко А.Ю. Закономерности и принципы адаптивного управления в системе деятельности кафедры института последипломного образования / А. Ю. Кравченко // Forming and qualitative development of modern educational systems / Materials digest of the LXIV International Research and Practice Conference and III stage of the Championship in Pedagogical sciences (London, September 26 – October 01, 2013). – С. 71 – 74.

4. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все / В.Е. Максимов. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 272 с.

5. Подласый, И. П. Продуктивная педагогика / И.П. Подласый. – М. : Народное образование, 2003. – 495 с.

6. Пырков В.Е. Коучинговый подход в обучении старшеклассников как технология реализации современного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gulchevskaya.ru/wp-content/uploads/2012/11/coaching_pyrkov.pdf.

7. Стояновская И. Б. Управление мотивацией персонала на различных этапах развития организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Стояновская Ирина Богдановна. – Москва, 2014.– 171 с.

8. Тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана [Эл. Ресурс] // Психологический практикум – методики тесты опросники [сайт]. URL: <http://psylist.net/praktikum/00417.htm> (дата обращения: 15.04.2017).

9. Харченко М.Г. Метод конкретных ситуаций как способ формирования профессионального мышления / М.Г. Кравченко // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2014. – № 1 (13). – С. 68–71.

10. Цыбина Е.А. Коучинг в обучении студентов старших курсов английскому языку: учебное пособие / Е.А. Цыбина – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 75 с.

11. Шевчук Е.С. Коучинг в системе вузовского образования / Е.С. Шевчук, С.П. Шевчук, В.А. Скороходов // Новые развивающие технологии педагогической практики: коллективная монография / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. – Ульяновск: Зебра, 2016. – 448 с.

УДК 342

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ДЕЙСТВЕННОСТИ СИСТЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ УСЛУГ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент
кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк
Кизеева К. А.
магистрант
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Проведена оценка состояния действенности системы административных услуг Донецкой Народной Республики. Определены основные факторы влияющие, как на становление структуры системы органов государственной власти, так и на организацию предоставления административных услуг. Выделены основополагающие аспекты, влияющие на развитие взаимосвязи организации предоставления административных услуг и качества управленческой деятельности органов государственной власти.

Ключевые слова: государственное управление, муниципальное управление, административные услуги.

The estimation of the state of effectiveness of the system of administrative services of Donetsk Republic of People's is conducted. Basic factors are certain influencing, both on becoming of structure of the system of public authorities and on organization of grant of administrative services. Fundamental aspects, influencing on development of intercommunication of organization of grant of administrative services and quality of administrative activity of public authorities, are distinguished.

Keywords: state administration, municipal management, administrative services.

Постановка проблемы. Государственное строительство характерно разнообразием процессов влияния, как внутренних, так и внешних, с одной стороны, они неустойчивые, стагнационные, с другой – модернизационные, реформаторские. Ученые и практики постоянно ищут подходы, которые способствовали бы их стабилизации, посредством предложения эффективных способов использования существующего инструментария в публичном управлении.

Публичное управление, как система, для осуществления своей деятельности потребует наличие эффективных механизмов способствующих совершенствованию внутренней координации, управлению человеческими, финансовыми и другими ресурсами посредством предоставления публичных услуг.

Как отмечается в научной литературе само понятие «публичные услуги» - это не что иное как «государственные и муниципальные услуги», которые тесно связаны с понятием публичной власти и направлены на достижение поставленных целей и задач органов государственного и муниципального управления [1]. К публичным, ученые относят услуги, направленные на удовлетворение общественных интересов (обеспечение общественной безопасности, экономических интересов, конституционного строя и т. д.). Ученые Колиушко И.Б., Тимошук В.П., Тамбовцев, В.Л. исследуя систему публичных услуг, указывают на то, что ключевое место среди них занимают административные услуги. По мнению исследователей, административные услуги - это публичные (т.е. государственные и муниципальные) услуги, оказываемые органами государственного и местного самоуправления, а также иными уполномоченными субъектами власти, и предоставление которых связано с реализацией властных полномочий [2-6].

Опыт и практика функционирования системы государственного и муниципального управления свидетельствуют о том, что: во-первых, качество предоставления административных услуг (ПАУ)

заметно влияет на развитие процесса доверия граждан к органам государственного и муниципального управления, который в свою очередь, определяет степень социальной безопасности в обществе; во-вторых, организация административных услуг - это та область, где наиболее явно ощущается соприкосновение государства и граждан, взаимоотношения которых находятся в неразрывной связи, а их характер влияет на успешное государственное строительство. К сожалению, на сегодняшний день взаимосвязь действенности системы предоставления административных услуг и органов государственной власти остаётся недостаточно изученной.

Рассматривая предоставление административных услуг как фактор влияния на развитие системы государственного и муниципального управления, следует отметить, что в системе государственного строительства Донецкой Народной Республики (ДНР) он, приобретает особо актуальное значение. Оценка сложившейся ситуации в управленческой деятельности Донецкой Народной Республики указывает на необходимость поиска направлений совершенствования механизма предоставления административных услуг.

Цель статьи. Провести оценку состояния действенности системы административных услуг Донецкой Народной Республики. Выделить основополагающие аспекты, влияющие на развитие взаимосвязи организации предоставления административных услуг и качества управленческой деятельности органов государственной власти.

Результаты исследования. Взаимоотношения между субъектами и объектами сложившейся системы предоставления административных услуг в Донецкой Народной Республике, сопряжены с риском принятия решений, а также недостаточностью сведений об условиях, в которых осуществляется их выполнение.

Следует заметить, что в Республике происходит строительство новой государственности, зарождающейся в экстремальных условиях военного положения. Поэтому достаточно сложно дать объективную оценку сложившейся системе предоставления административных услуг, развитие которой напрямую зависит от формирования структуры институтов государственной власти в ДНР. Вопрос создания надёжных институтов для обеспечения качественного предоставления административных услуг в ДНР

является актуальным, потому как решает основные задачи законодательной и практической направленности.

Донецкая Народная Республика – молодое государство, цели и задачи которого, предстоит решать в долгосрочной перспективе. Ограничиваясь рамками «непризнанности» сложно выработать правовой механизм, способный совершенствовать государственную политику в сфере предоставления административных услуг.

В качестве правового механизма должна быть сформирована законодательная база в сфере предоставления административных услуг, которая должна включать в себя Конституцию ДНР, закон «Об административных услугах» и другие законы, а также принятые к ним соответствующие нормативно – правовые акты, регулирующие отношения в сфере предоставления административных услуг.

Оценивая сложившуюся ситуацию с развитием системы предоставления административных услуг в Донецкой Народной Республике, следует обратить внимание на отсутствие Закона «Об административных услугах», который бы определял правовые основы реализации прав, свобод и законных интересов услугополучателей в сфере предоставления административных услуг, поэтому процедура ПАУ остается достаточно нерациональной и непрозрачной. Вместе с тем, в настоящее время в Республике начал развиваться процесс формирования системы ПАУ. Так, в городской администрации Донецка, создано управление «Центр предоставления административных услуг» (ЦПАУ), осуществляющее свою деятельность в соответствии с Конституцией и законами ДНР, нормативно-правовыми актами Главы и Совета Министров ДНР, утверждённого Положения, а также Закона Украины «Об административных услугах» [7]. Распоряжением Главы администрации г. Донецка от 29.10.2015 №1150 утверждён перечень услуг, которые предоставляются ЦПАУ [8].

В основе идеи создания данных центров лежит ориентированность на потребителя административных услуг, т.е. обеспечение максимального комфорта, удобства и доступности в процессе получения административных услуг, поэтому кабинки приёма субъектов обращения оснащены прозрачными

перегородками и камерами видеонаблюдения, символизирующими прозрачность и открытость получения административных услуг.

Анализируя динамику поступивших в ЦПАУ г. Донецка обращений граждан за административными услугами в 2016 году следует отметить, что в среднем их количество в месяц составляет порядка 150 единиц (рис. 1).

Из общего количества 1923 обращений граждан за административными услугами, поступивших в ЦПАУ г. Донецка в 2016 году, можно выделить вопросы связанные:

- пользованием землей;
- ведением ресторанного хозяйства;
- со строительством и архитектурой;
- ведением рекламного хозяйства;
- социальными услугами;
- благоустройством города.

Из представленной классификации видно, что в ЦПАУ не поступали обращения за административными услугами, связанными с вопросами работы рынка рабочей силы, образования и другими, определяющими жизнедеятельность граждан Республики.

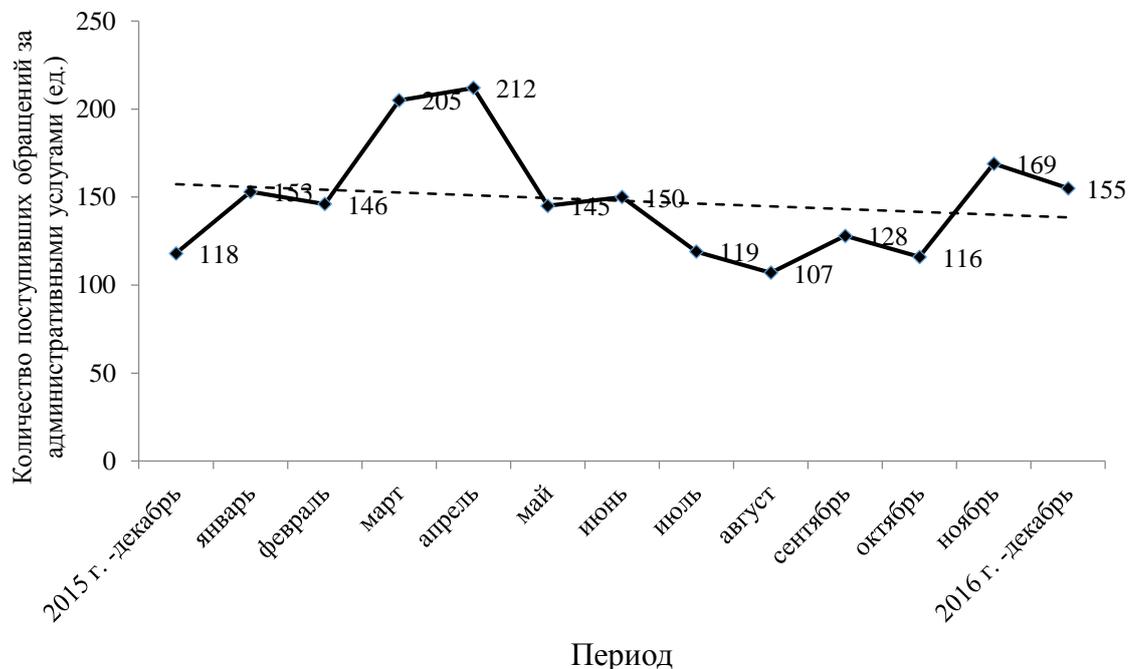


Рис. 1. Динамика поступивших в ЦПАУ г. Донецка обращений граждан за административными услугами в 2016 году

Существующая ситуация неопределённости оказывает негативное влияние на деятельность ЦПАУ. Аудит текущего состояния деятельности ЦПАУ демонстрирует ряд технических и организационных недостатков, ограничивающих его развитие. Не созданы удобные и доступные механизмы оптимизации процедуры предоставления административных услуг.

Несмотря на удобство и комфорт, спектр предоставляемых административных услуг достаточно узок. Перечень услуг, утвержденный распоряжением Главы администрации г. Донецка от 29.10.2015 №1150 «Об утверждении перечня услуг, которые предоставляются через управление «Центр предоставления административных услуг» администрации города Донецка, распоряжением от 30.11.2015 № 1305 «О внесении изменений в распоряжение главы администрации г. Донецка от 29.10.2015 № 1150», и опубликованный на официальном веб – сайте администрации г. Донецка недостаточно корректен и актуален, поскольку действие по ряду услуг приостановлено. Информация, оповещающая об этом, отсутствует, поэтому очевидно, что отдельные граждане придут за услугой, получение которой на данный момент невозможно. Таким образом, официальный веб – сайт недостаточно ориентирован на потребности пользователя.

На данном этапе Управление «Центр предоставления административных услуг» не имеет автоматизированной информационной системы, которая призвана осуществлять документооборот и межведомственное взаимодействие в электронном виде. Учёт заявлений, поступивших от субъектов обращения, ведётся в «журнале учета» в бумажном виде и самостоятельно разработанных таблицах «EXEL». Учёт входящих звонков осуществляется в «журнале звонков» в бумажном виде, поэтому произвести контроль и оценить качество предоставления административных услуг не представляется возможным.

В Управлении «Центр предоставления административных услуг» отсутствует возможность получения сопутствующих услуг, таких как услуги банка, копировально–множительные услуги, что усложняет процесс получения административных услуг и лишает ЦПАУ дополнительного источника дохода.

Деятельность ЦПАУ призвана сократить существенные административные расходы, связанные с нерациональным порядком предоставления административных услуг. Оптимизация

данного процесса осуществима в случае выявления процедур, содержание которых не влияет на результат, а также документов, которые могут быть самостоятельно изъяты у субъектов предоставления административных услуг посредством электронного межведомственного взаимодействия.

На данном этапе наблюдается возникновение таких ситуаций, когда субъект обращения сталкивается с тем, что документы, входящие в состав обязательного пакета документов, предусмотренный стандартом административной услуги, являются некорректно заполненными. Во избежание отказа, администратор ЦПАУ рекомендует субъекту обращения обратиться в орган, выдавший данный документ, с целью его корректировки, вместо того, чтобы самостоятельно осуществить электронный запрос и получить по нему ответ.

Таким образом, субъект обращения не только не ограничивается двумя посещениями данного ЦПАУ, но и вынужден собирать один пакет документов несколько раз. Данный факт свидетельствует о непрофессиональных действиях отдельных сотрудников и неэффективной схеме межведомственного взаимодействия.

Отсутствие на официальных информационных источниках информационных и технологических карт на каждую административную услугу не способствует совершенствованию системы предоставления административных услуг. Данная ситуация способствует появлению коррупционной составляющей на местах, поскольку нет единых стандартов и требований. К тому же одну и ту же административную услугу можно получить по-разному.

Проведённая оценка услуг в Донецкой Народной Республике, в том числе и управления «Центр предоставления административных услуг» администрации г. Донецка, позволяет сделать вывод о том, что в целом их качество, характеризуется низким уровнем. *В числе основных причин такого положения следует выделить* недостаточную техническую оснащённость, слабое информационное обеспечение государственных и муниципальных органов власти, отсутствие стимулов для профессионального роста государственных служащих. К тому же административные услуги, как правило, предоставляются различными службами в различных местах и на основе различного

понимания ситуации. Вполне очевидно что сложившаяся ситуация с качеством, требует поиска более эффективных направлений совершенствования процесса предоставления административных услуг.

Опираясь на проведённое исследование предоставления административных услуг в Республике и практический опыт управленческой деятельности органов государственного и муниципального управления можно выделить следующие основные факторы влияющие, как на становление структуры системы органов государственной власти, так и на организацию предоставления административных услуг:

во-первых, отсутствие эффективной законодательной базы. Характеризуя ее качественную сторону, следует отметить, что определённая часть принимаемых нормативно-правовых актов носит временный характер, влияющий на эффективность принимаемых управленческих решений;

во-вторых, государственные и муниципальные органы власти продолжают организовывать свою деятельность либо под инициативы руководства или на нормах законодательства Украины. Такой подход существенно влияет не только на качество работы государственных и муниципальных органов власти, но и формирует элемент недоверия граждан к действующей системе власти;

в-третьих, наличие информационного вакуума доступной и актуальной информации для граждан. Такой подход побуждает граждан выполнять поиск информации во всевозможных официальных и не официальных источниках. К тому же обновление информации, которая публикуется, к примеру, на официальных веб – сайтах органов государственной власти, осуществляется крайне медленно, что делает ее недостаточно актуальной.

Отмеченные факторы, способствуют разрастанию бюрократии и появлению условий для коррупционной составляющей в управленческих действиях местных органов власти. «Кабинетная система» предоставления государственных и муниципальных услуг, от которой долгие годы пытались отказаться, возвращается вновь с ещё большим размахом. Имеются частые случаи, когда граждане «блуждают» по инстанциям в поисках нужного кабинета, нужного специалиста и нужной информации. На наш взгляд,

создание государственной телефонной службы или «Call – центра» успешно решило бы проблему отсутствия необходимой информации для граждан, что способствовало бы минимизации, как негативной динамики их недоверия к органам власти, так и нарастанию всеобщего недовольства в обществе.

Очевидно, что в условиях строительства новой государственности, возникает необходимость о постоянном процессе реформирования, направленном на поиск новых форм, принципов и механизмов взаимодействия государства и граждан, в основе которого должны быть заложены интересы и потребность общества.

Проведённая оценка действенности сложившейся системы предоставления административных услуг в Донецкой Народной Республике, позволяет выделить следующие основополагающие аспекты, влияющие на развитие взаимосвязи организации предоставления административных услуг и качества управленческой деятельности органов государственной власти:

1. Не достаточно эффективная законодательная база, отсутствие обязательных нормативно – правовых актов, регулирующих административные правоотношения, не позволяют сформировать единое правовое пространство, в котором будут четко определены права и обязанности всех заинтересованных сторон. Такой подход существенно усложняет процесс, как межведомственного взаимодействия, так и взаимодействия государства и граждан.

2. Отсутствие единого перечня административных услуг, единых требований и стандартов административных услуг позволяют различным государственным ведомствам маневрировать и по – разному трактовать одну и ту же услугу. Возникает ситуация «борьбы» за услуги. В данный момент, количество административных услуг, предоставляемых государственными и муниципальными органами власти, по сравнению с довоенным периодом резко сократилось, поэтому каждое ведомство, из – за угрозы сокращения и расформирования, заинтересовано в максимальном сосредоточении административных услуг в своем ведомстве. Данный процесс в обязательном порядке должен быть урегулирован на законодательном уровне.

3. Сложившаяся ситуация в действенности сложившейся системы предоставления административных услуг в Донецкой

Народной Республике оказывает негативное влияние на весь процесс оказания услуг, а бюрократическая система скорее отпугивает, нежели привлекает потенциальных инвесторов. Невозможно построить сильное государство без привлечения бизнес – структур, поэтому важной задачей органов власти является создание благоприятной среды для ведения бизнеса. Упрощение порядка предоставления административных услуг, рациональная минимизация обязательного пакета документов позволят увеличить количество зарегистрированных предпринимателей, что способствует пополнению национального бюджета.

4. Отсутствие единых регламентов и стандартов административных услуг, единого национального реестра, в который интегрируются базы данных всех ведомств и отсутствие системы мониторинга и контроля над качеством предоставления административных услуг порождают новые коррупционные схемы и посреднические структуры.

5. Комфортность, оперативность и эффективность предоставления административных услуг зависят от единого источника информации: всеобъемлющего, национального реестра, с помощью которого можно не только идентифицировать граждан, но и получать информацию о них. Однако слабое техническое оснащение государственных и муниципальных органов власти существенно усложняет процесс формирования электронных сервисов, единой системы межведомственного взаимодействия и в целом единой информационной системы.

К дополнительным аспектам, оказывающим влияние на процесс реформирования, обеспечивающий поиск новых форм, принципов и механизмов взаимодействия государства и общества следует также отнести процедуру предоставления административных услуг, предусматривающая многократное посещение различных административных органов, усложняется еще их территориальной разбросанностью; слабую мотивацию государственных служащих, не ориентированных на конечный результат; предоставление административных услуг в «ручном» режиме, что делает возможным любое человеческое влияние не только на сам процесс, но и на конечный результат оказания административных услуг.

В условиях отсутствия информационно – коммуникационных технологий в деятельности государственных и муниципальных органов, ключевую роль играет социальная ответственность и профессионализм работников государственных органов, организующих предоставление административных услуг. Очевидно, что только профессиональные действия государственных служащих смогут повысить престижность и статус органов власти и выработать новый подход к решению проблем взаимодействия государства и граждан. Однако деятельность государственных и муниципальных органов, очень часто, ограничивается многообещающими оптимистичными лозунгами, что не способствует повышению эффективности их управленческой деятельности.

Выводы:

1. Качество предоставления административных услуг в Донецкой Народной Республике, характеризуется низким уровнем и требует поиска путей его совершенствования.

2. Необходимо отметить, что в нынешних условиях, организация деятельности органов власти по старым схемам не будет эффективной. Менять нужно не избирательно, а основательно создавать абсолютно новое. Попытки такого функционирования осуществляет Центр предоставления административных услуг по принципу «одного окна», главной задачей которого является совершенствование и оптимизация предоставления административных услуг. Однако без соответствующего программного обеспечения, технического оснащения и единой системы межведомственного взаимодействия такая задача становится невыполнимой, и данный центр становится дополнительным пунктом приема документов.

3. На сегодняшний день, на государственном уровне не выработана стратегия совершенствования системы предоставления административных услуг, в силу того, что нет системного видения, не хватает опыта и практики. Только системный подход, разработка целевых программ, направленных на выработку мер по совершенствованию процесса предоставления административных услуг, позволят сконцентрировать ресурсы в нужных направлениях и решить проблему бюрократии и коррупции – пережитки прошлого, которые должны быть ликвидированы в новой системе государственного управления.

4. Для эффективной организации предоставления административных услуг требуется разработка «Концепции развития системы предоставления административных услуг органами исполнительной власти».

5. Эффективность и оперативность управления ЦПАУ напрямую зависит от внедрения инновационных информационно-коммуникационных технологий в деятельность органов государственного управления и местного самоуправления.

6. Эффективное и качественное предоставление административных услуг возможно при создании единого всеобъемлющего реестра, единых стандартов и регламентов, исключающих любую возможность оперативного вмешательства в процесс их предоставления.

7. Делегирование отдельных полномочий ЦПАУ, способствует повышению эффективности государственного и муниципального управления, и минимизирует административные барьеры между государством и гражданами.

8. Государственная нормативно – правовая база системы предоставления административных услуг должна быть приведена в соответствие с международными стандартами.

Список использованных источников

1. Понкин И.В. Понятие публичных услуг / И.В. Понкин // Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2014. № 1 (38). С. 134–138.

2. Коліушко І.Б. Адміністративна процедура та адміністративні послуги: зарубіжний досвід і пропозиції для України / І.Б. Коліушко - К.: Факт, 2003. - 495 с.

3. Коліушко І.Б. Оцінка якості адміністративних послуг / І.Б. Коліушко, В. П. Тимощук. - К.: Факт, 2005. - 88 с.

4. Тимощук В.П. Центри надання адміністративних послуг: створення та організація діяльності / В.П. Тимощук, Бригілевич, І.І., Москаленко О.М. - К.:, 2010. - 437 с.

5. Тамбовцев, В.Л. Стандарты государственных услуг / В.Л. Тамбовцев // Общественные науки и современность. - 2006. - № 4. - С. 5-19.

6. Колосюк А.А. «Формирование политики предоставления административных услуг» / А.А. Колосюк // *Экономика Крыма*, 2011. - №1(34). – С. 87-89.

7. Закон Украины «Об административных услугах» с изменениями, внесенными согласно Закона №1197 – VII от 10.04.2014, - ВВР, 2014, №24, ст. 883.

8. Распоряжение Главы администрации г. Донецка от 29.10.2015 №1150 «Об утверждении перечня услуг, которые предоставляются через управление «Центр предоставления административных услуг» администрации города Донецка,

2 РАЗДЕЛ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

УДК 332.1; 330.35

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

Выголко Т.А.

канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и
государственного управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

Кравченко А.Д.

ведущий специалист Министерства связи ДНР

Статья посвящена исследованию и оценке влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие регионов и их конкурентоспособность. Целью статьи является определение основного подхода оценки человеческого потенциала региона, выявление его сильных и слабых сторон, для возможности дальнейшего формирования на этой основе эффективной политики его развития.

Ключевые слова: *экономический потенциал региона, человеческий капитал, социально-экономическое развитие региона, инновационное развитие, управление, региональная экономическая система, конкурентоспособность региона.*

The article is devoted to research and evaluation of the influence of human capital on the socio-economic development of regions and their competitiveness. The aim of the article is to determine the main approach to assessing the human potential of the region, identifying its strengths and weaknesses, and for the possibility of further developing an effective policy of its development on this basis.

Keywords: *economic potential of the region, human capital, social and economic development of the region, innovative development, management, regional economic system, competitiveness of the region.*

Постановка проблемы. Регион является целостным социально-экономическим образованием страны, поэтому экономическое развитие региона выступает составляющей экономической безопасности страны. Формирование условий для развития экономического потенциала внутри региона и страны в целом – один из основных региональных и национальных приоритетов любого государства, важнейшая функция государственного регулирования экономики.

В настоящее время основными факторами социально-экономического роста и развития региональных и национальных

экономик стали факторы роста и эффективного использования человеческого капитала и инновационности экономики [1]. Актуальным направлением исследования проблемы управления человеческим капиталом и уровнем развития региона являются вопросы оценки влияния данных факторов на социально-экономическое развитие, выступающие условием эффективного стратегического управления регионами.

Региональный человеческий капитал оценивается долей населения с определенным уровнем образования, дохода и продолжительности жизни. Конкурентоспособность территории напрямую зависит от знаний и навыков населения региона, а качество человеческого капитала отражается в уровне образования, уровне профессиональной подготовки кадров, высокой квалификации трудоспособного населения. Эффективность регионального человеческого капитала зависит от уровня заработной платы в регионе, развития инфраструктуры региона, сферы здравоохранения, образования и культуры.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам оценки человеческого капитала региона посвящены работы: Г.С. Беккера, А.В. Горшкова, А.Ю. Корчагина и др. исследователей. Однако, анализ литературы свидетельствует, что состояние разработки данной проблемы имеет определенную ограниченность, которая вызывает необходимость дальнейших системных исследований.

Актуальность. Уровень квалификации и структура населения данного региона оказывают значительное влияние на его конкурентоспособность, а именно:

- Влияют на тип промышленности, возникающий в регионе и тип производимой продукции. Наблюдается прямая связь между качеством рабочей силы и добавленной стоимостью продукции.

- Инновационный потенциал региона. Качество человеческих ресурсов является важнейшим фактором, определяющим появление и распространение новых технологий и предпосылкой роста потенциала экономики соответствующего региона по восприятию инноваций. Уровень инновационной деятельности и технологий в регионе определяет техническую специализацию филиалов иностранных компаний и их готовность к импорту инноваций.

- Предпринимательский менталитет населения. Способность региона воспитывать предпринимателей зависит от таких факторов как возраст населения (обратное соотношение) и

предпринимательская культура/культура принятия рисков, сложившаяся в регионе.

- Эффективность рабочей силы. Возраст населения и социальные параметры в действительности могут оказать реальное влияние на рабочую силу (имеется в виду, например, гибкость рабочей силы, культура труда и т. д.).

- Жизнеспособность региона. Средний возраст трудоспособного населения, темпы роста (или снижения) численности населения и миграционные потоки являются факторами, значительно влияющими на развитие и конкурентоспособность региона [2].

Путь преобладающего воспроизводства и роста количества и качества человеческого капитала над другими составляющими национального богатства предоставляет сегодня ключевой механизм для формирования стратегического развития новой конкурентоспособной нации и социально-экономической системы государства и его регионов.

На экономический рост существенное воздействие оказывает величина физического и человеческого капитала. Если растет запас капитала в экономике, то экономический потенциал региона увеличивается и экономика может производить в будущем большее количество товаров и услуг. Сравнительный анализ определений человеческого капитала позволяет акцентировать внимание на следующих основных свойствах человеческого капитала.

Во-первых, человеческий капитал неотделим от его носителей – работников отдельной фирмы или населения региона или страны.

Во-вторых, физиологические свойства и природные способности человека, получаемые наследственным путем, являются базовой частью человеческого капитала, называемой отдельными авторами капиталом здоровья. Другая его часть в виде знаний, умений и навыков является приобретенной в результате затрат самого человека и общества.

В-третьих, данный капитал, как и другие виды капитала, может быть использован в сфере общественного производства и является одним из факторов повышения эффективности последнего.

В-четвертых, данный капитал используется его носителями для получения дохода, поэтому увеличение дохода мотивирует индивидуумов на увеличение своего интеллектуального потенциала путем образования и повышения квалификации. Другими словами,

для того чтобы процесс воспроизводства человеческого капитала носил завершённый характер, должна быть установлена связь между величиной приобретенной части данного капитала и доходом человека [3].

Оценка человеческого капитала или, трудового потенциала региона является сложной в методическом и организационном плане задачей и пока не разработана единая универсальная методика для ее определения, все зависит от целей исследования, характеристики категории трудовых ресурсов и других факторов. Таким образом, целесообразным для оценки влияния вышеуказанных факторов на управление регионом становится проблема выбора параметров трудового потенциала в целях его объективной оценки. В настоящее время нет обобщающего показателя оценки трудового потенциала, отражающего совокупность разнородных количественных и качественных факторов труда, недостаточно разработаны теоретико-методологические вопросы и методические подходы.

В то же время оценка имеющегося человеческого потенциала, выявление его сильных и слабых сторон и формирование на этой основе эффективной политики его развития и использования представляется нам одним из необходимых условий осуществления стратегических программ развития региона и государства в целом.

Целью статьи является определение основного подхода оценки человеческого потенциала региона, выявление его сильных и слабых сторон, для возможности дальнейшего формирования на этой основе эффективной политики его развития.

Авторами научных публикаций по данной тематике выделены следующие принципы исследования кадрового потенциала региона

- детальное описание условий формирования трудового потенциала;
- оценка количества трудового потенциала;
- оценка качества трудового потенциала;
- определение интегрального показателя;
- широта используемой информации;
- универсальность, доступность и сопоставимость данных, используемых при расчете [4].

Изложение основного материала исследования. Рассмотрим существующие подходы к оценке человеческого капитала.

Первый подход предполагает использование прямых и косвенных оценок отдельных параметров населения, имеющих отношение к человеческому капиталу. Из числа прямых оценок широко применяется такой показатель, как грамотность населения.

В ряду косвенных количественных оценок человеческого капитала наиболее распространенными являются следующие показатели: среднее число лет обучения, «накопленных» населением; доля лиц с различным уровнем образования в численности экономически активного населения и в общей численности населения старше 15 лет; численность и доля в населении исследователей, обладателей научных степеней; доля занятых в нематериальном инвестиционном комплексе – НИОКР и образовании; охват различными ступенями образования соответствующих возрастных категорий; численность студентов, аспирантов и докторантов; доля затрат на образование и науку в ВВП и т.д.

Отметим, что подход, основанный на прямых и косвенных оценках параметров населения, обладает достоинством – позволяет достаточно легко интерпретировать их результаты. Основной его недостаток состоит в том, что оценка производится по ряду разрозненных показателей, вследствие чего невозможно получить интегральную характеристику уровня развития человеческого капитала.

В рамках второго подхода, который правомерно обозначить как «затратный» («инвестиционный»), оценка человеческого капитала производится на основе учета инвестиций, осуществленных на его формирование. Анализ методик, реализующих «затратный» подход к оценке человеческого капитала, позволил выявить общие для них моменты, которые требуют критического осмысления:

1) в научной среде существуют значительные расхождения относительно того, какие затраты следует считать инвестициями в человеческий капитал, а какие – потребительскими расходами, обеспечивающими текущее воспроизводство рабочей силы;

2) производство человеческого капитала предполагает не только денежные средства, но и активную деятельность со стороны тех, на кого направлены эти инвестиции. Следовательно, при равных объемах инвестиций могут сформироваться различные объемы человеческого капитала;

3) не все элементы человеческого капитала являются результатом целенаправленных инвестиций. Например, накопление производственного опыта представляет собой побочный эффект трудовой деятельности и в большинстве случаев не предполагает целевых инвестиций.

Резюмируя, отметим, что ограниченность «затратных» методик проявляется, прежде всего, в том, что они не учитывают косвенных затрат на воспроизводство человеческого капитала, а также затрат, не имеющих денежного выражения. Но главный недостаток заключается в том, что по объему инвестиций в человеческий капитал нельзя судить об уровне его развития, так как зависимость между затратами (инвестициями в человеческий капитал) и результатами (т.е. величиной и качеством человеческого капитала) не всегда является очевидной.

Суть третьего подхода, который можно обозначить как «доходный», состоит в оценке отдачи от использования человеческого капитала. Следующий методический подход предполагает получение индексных оценок. Он представляет собой некоторую модификацию методик, рассмотренных в рамках первого подхода. Отличие состоит в том, что разноплановые показатели, ориентированные на оценку параметров населения, приводятся к единообразной основе и интегрируются по определенным принципам в единую величину.

Если модели экономического роста строились на базе ВВП, то концепция развития человеческого потенциала вытекает из ориентации на повышение качества жизни человека и расширение его возможностей во всех областях. Человек перестает восприниматься как фактор производства, теперь он рассматривается как цель социального прогресса. Концепция развития человеческого потенциала соединяет сферу производства и распределения благ и область использования потенциала человека.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) — наиболее универсальный показатель, используемый для межстрановых сравнений человеческого развития (human development). Индекс содержит четыре парадигмы и измеряется с использованием трех показателей. Составными частями парадигмы являются:

- продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста;
- равенство, которое понимается как равенство возможностей в реализации способностей и пользовании благами;
- устойчивость, которая позволяет обеспечить доступ к возможностям цивилизации, как нынешним поколениям, так и будущим.

Расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и их усилиями. Выделяют три ведущих показателя, которые определяют индекс развития человеческого потенциала:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- уровень образования;
- индекс уровня жизни.

Взятые вместе, эти показатели отражают три главных качества: здоровую жизнь, знания и достойные человека условия жизнедеятельности.

ИРЧП колеблется от 0 до 1 и рассчитывается по методике, предложенной экспертами ООН. Логика построения индекса развития человеческого потенциала такова. Одно измерение – индекс ожидаемой продолжительности жизни – означает продолжительность предстоящей жизни при рождении. Данный индекс устанавливается в минимальном и максимальном значениях в интервале от 25 до 85 лет.

Второе измерение – индекс уровня образования, который на две трети произведен от грамотности среди взрослого населения (0-100%) и на одну треть – от совокупной доли учащихся среди молодежи в возрасте до 24 лет (0-100%).

Третье измерение – индекс уровня жизни. Он зависит от реального душевого ВВП и колеблется в пределах от 100 долл. ППС до 40 тыс. долл. ППС. ИРЧП представляет сумму трех вышеперечисленных индексов, деленную на три.

Если рассматривать ИРЧП как «социальный индикатор интегрального назначения» [5], то можно выделить три, характерные для него особенности. Первая особенность заключается в том, что индекс упрощает восприятие достаточно сложных процессов, при этом не искажает и не фальсифицирует их. Вторая особенность – ИРЧП не способен дать количественного представления по целому ряду параметров и не затрагивает

свойства, не имеющие статистического или математического объяснения. Примером таких свойств могут быть политическая свобода, моральные характеристики общественных отношений, степени равенства между поколениями и др. Третьей особенностью ИРЧП является то, что его нельзя абсолютизировать. Его основное назначение – показывать то, в каком направлении осуществляется развитие и как далеко ушли страны с точки зрения накопления и развития человеческого потенциала. Таким образом, ИРЧП представляет собой средство измерения имеющихся возможностей. Он может быть использован для наблюдения за развитием основных социальных процессов в трех измерениях: ожидаемая продолжительность жизни, образование, уровень жизни.

На основании вышеуказанных принципов была предпринята попытка оценки кадрового потенциала региона посредством использования интегрированного показателя. В таблице 1 представлен состав показателей для интегральной оценки кадрового потенциала региона.

Таблица 1

Состав показателей интегральной оценки кадрового потенциала региона

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя и источники данных
1	Численность экономически активного населения	Общая численность трудоспособного населения региона по данным государственной статистики
2	Средний возраст трудоспособного населения	Средний возраст трудоспособного населения в регионе по данным государственной статистики. Предполагается, что до 45 лет влияние показателя положительно, свыше 45 лет – отрицательно
3	Уровень образования	Квалификационный признак трудового потенциала региона, определяемый по данным государственной статистики
4	Средний стаж работы	Квалификационный признак

		трудового потенциала региона, определяемый по данным государственной статистики
5	Средняя заработная плата в регионе	Показатель, характеризующий стоимость трудовых ресурсов в регионе, определяется по данным государственной статистики
6	Средняя продолжительность жизни в регионе	Физиологический компонент трудового потенциала региона, определяется по данным государственной статистики
7	Заболеваемость населения	Физиологический компонент трудового потенциала региона, определяется по данным государственной статистики

Интегральный показатель оценки состоит из двух индексов, характеризующих составляющие его компоненты: система формирования (высшая школа) и имеющийся кадровый потенциал инновационной деятельности (научные и инновационно активные организации). Каждый индекс включает в себя количественный и качественный показатель, характеризующий его состояние.

Для унификации показателей мы будем пользоваться преобразованием:

$$x^{(j)} = \frac{\tilde{x}^{(j)} - \tilde{x}_{\min}^{(j)}}{\tilde{x}_{\max}^{(j)} - \tilde{x}_{\min}^{(j)}} \quad (1)$$

Учитывая то, что для оценки кадрового потенциала одинаково важными являются как использование имеющегося кадрового потенциала, так и система его формирования, для конструирования интегрального показателя оценки кадрового потенциала используем простейшую модель суммирования баллов по всем составляющим компонентам. Тогда интегральный показатель оценки кадрового потенциала ($I_{КП}$) предлагается рассчитывать следующим образом:

$$I_{КП} = \frac{I_{ФормИП} + I_{ИП}}{2} \quad (2)$$

Несмотря на то, что кадровый потенциал гораздо глубже и богаче того, что может отразить любой из интегральных показателей, для мониторинга его развития или же деградации нужен максимально простой инструмент.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. В результате проведения такой оценки ожидается получить оценочное суждение об уровне кадрового потенциала, о степени его использования и его соответствии стратегическим целям социально-экономического развития региона.

Для целей формирования развития и эффективного использования кадрового потенциала региона важным является не только определение уровня соотношения кадрового потенциала региона, фактического уровня его использования и требуемого кадрового потенциала, но и выяснение причин несоответствия фактического и требуемого кадрового потенциала, а также причин его недоиспользования.

Отметим, что индексные методики позволяют дать наиболее полное представление об уровне развития индексного подхода. С нашей точки зрения, они являются более системными (т.е. учитывают наибольшее количество компонентов человеческого капитала) и более комплексными (т.е. позволяют учесть влияние различных факторов развития человеческого капитала). Другое дело, что свойственные этому подходу недостатки обуславливают потребность в его совершенствовании.

Список использованных источников

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход/ Г.С. Буккер// Избранные труды по экономической теории. - М.: Издательство «ГУ ВШЭ», 2003. - с. 592
2. Горшкова А.В., Степанова В.М. Формирование модели экономического роста России. Пермский государственный национальный исследовательский университет. – г. Пермь.
3. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона// Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XXIX студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. — М.: «МЦНО». — 2015 —№ 10 (29).

4. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал — основной фактор развития инновационной экономики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=247>.

5. Сепик Д. Конкуренентоспособность регионов: некоторые аспекты/ Д. Сепик// Российско-Европейский Центр Экономической Политки. - М., 2005. - с. 44.

УДК 65.012.32.007

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Ерёменко-Григоренко О.А.,

канд. экон. наук, доц. каф. «Экономика и менеджмент»

Коротченко О. В.,

ст. препод. каф. «Экономика и менеджмент»

ГОО ВПО «Донецкий институт железнодорожного транспорта»

Статья посвящена рассмотрению составных элементов понятия «компетенция». В статье представлена методика оценки результатов деятельности, компетенций и мотивации персонала, основные направления, по которым, развивается в мире компетентностный подход, типы компетенций.

***Ключевые слова:** компетенция, модель компетенции, компетентностный подход, типы компетенции.*

This paper deals with the constituent elements of the concept of "competence". The paper presents a method of assessing performance, competencies and motivation, the main areas in which develops the world's competence approach, types of competence.

***Keywords:** competence, competence model, competence approach, types of competence.*

Постановка проблемы. В современной экономической, социальной системе аспект компетентности приобретает все большую популярность, как в теории, так и практике управления и маркетинга. Таким образом, подготовка специалистов востребованных на рынке труда является целью современного профессионального образования, а именно подготовка конкурентоспособных специалистов, способных системно мыслить и действовать, обладающих творческой активностью, лидерскими качествами, отличающихся инициативностью и самостоятельностью, то есть владеющих ключевыми компетенциями. С этой целью целесообразно использовать

компетентностный подход, для обеспечения соответствия персонала высоким требованиям нынешней экономики .

При оценке эффективности компетентностного подхода необходимо ориентироваться на высокий уровень конкурентоспособности, который обеспечивает и предоставляет необходимые возможности для работы с отдельными людьми, а также регулирует требования, предъявляемые к потребностям современной среды. Для достижения этой цели необходимо интегрировать модель компетенций в сферу образования, развивать навыки работника, оценивать компетентность персонала без предвзятости со стороны работодателей.

Цель статьи. Целью статьи является проведение исследований в сфере компетентностного подхода в управлении персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций. В своих исследованиях, такие авторы как Стеганцев А., Одегов Ю.Г. и Чуланова И.О. трактуют понятие «компетентность» как сложную, индивидуальную характеристику специалиста, знания, умение, навыки и профессионально значимые качества, которые необходимы для эффективного осуществления своей профессиональной деятельности и отвечающие требованиям должности и стратегическим целям предприятия.

В свою очередь, Мак-Клелланд Д. определяет это понятие как характеристику сотрудника, позволяющего отличить сотрудника с высокими результатами и низкими результатами. Кибанов А.Я. предлагает определять компетенции как совокупность знаний, способностей, учитываемых в течении времени, которыми обладают работники предприятия.

Результаты исследования. Компетентностный подход - представляет направление исследований, которое в настоящее время набирает силу, как в педагогических, так и в социологических и управленческих науках. При этом, все исследователи выделяют это понятие в широком и узком смысле. С широкой позиции, «компетентность» включает в себя такие элементы, как: познание, навыки, способности, личные качества и ценности личности (работника). В рамках узкого подхода понятие «компетенция» ограничивается только знаниями, умениями (способностями) и навыками персонала.

Компетентность связана со способностью и мотивацией работника и описывает его производственное поведение. Это - не просто знания, это - знания, которые применяются и применимы на практике.

В своей статье А. Штофа для определения компетентности (квалификации) / компетентции предлагается конструктивистский подход, то есть он предпринял попытку сравнить и сопоставить близкие по смыслу определения, чтобы наметить смысловые пределы понятия «компетентность». Исследователь отмечает, что существует очень много интерпретаций компетенций, не стоит бояться, что это будет невозможно определить понятие.

А. Штоф подтверждает это через «граничный подход»: «Существует два способа разделения границ определения: описать сферу применения термина «изнутри», определить, что принадлежит этому понятию, или следовать «вне», то есть сосредоточиться на различиях между понятием компетенции и связанных с ней терминами...».

Часто компетенции описываются в состоянии статики, ссылаясь на их текущую ситуацию. Однако А. Штоф отмечает, что целесообразно изучать компетенции в динамике, то есть, нечто, что меняется в зависимости от ситуации. Чтобы ограничить понятие «компетенция» снаружи, ученые связывают его с другими понятиями, близкими по смыслу. Итак, проанализировав определения «компетенция» и «квалификация», ученые пришли к выводу, что квалификация, в отличие от компетенции, постоянно связана с наличием ряда документов, которые ее подтверждают.

В идеале, по словам А. Штофа, компетенция и квалификация должны сочетаться. Проводя различие между знаниями, навыками и компетенцией, исследователи отмечают, что оба они имеют все шансы быть составляющими компетенции.

Работы Коджаспирова Г.М. так и Байденко В.И. они также определяют понятие «компетентность» как способность специалиста обладать необходимыми компетенциями, составляющими основу профессиональной деятельности, охватывающими способность, готовностью к познанию, общением и личность специалиста.

Рассмотрим следующие типы компетенций: *поведенческие компетенции*, которые в свою очередь определяют ожидания относительно поведения; *корпоративные компетенции*, которые

поддерживают заявленную цель и ценности компании, а также как правило, в отношении той или иной должности в организации; *управленческие компетенции* подходят для позиций абсолютно всех уровней управления.

Можно сказать, что компетенция при оценке персонала позволяет менеджерам по персоналу анализировать не только результаты, достигнутые работником за прошедший период, но и способы достижения таких результатов. Поэтому хорошо развитые компетенции помогут упорядочить проведение сертификационных мероприятий; если же выбрана стандартная модель компетенций, которая не адаптирована к стратегическим целям и специфике компании, она не будет работать эффективно.

В основе компетенции лежит понятие модели компетенций. Для оценки качества выполнения работ, прежде всего, необходимо установить стандарт. Стандартом может быть разработанная модель компетенций для оцениваемой позиции.

Необходимо учесть, что эффективная модель компетенций должна быть ясной и легкой для понимания и восприятия, описываться простым языком, иметь простую структуру. Таким образом, с целью наиболее точного понимания сути и содержания компетенций, моделей компетенций и компетентностного подхода в целом рассматриваются более детально его составные блоки.

1 Корпоративный (или ключевой) - компетенции, которые поддерживают миссию и ценности компании и обычно применимы к любой должности в организации, часто список корпоративных компетенций можно найти в презентационных и информационных материалах компаний.

2 Управленческие - компетенции, применяемые к должностям всех уровней управления. Используются для оценки руководителей.

3 Специальные - компетенции, используемые для определенных групп должностей в разных департаментах. Например, для сотрудников каждого из отделов разрабатываются специальные компетенции: продажи, информационные технологии, финансовый отдел и т. Д. Эти знания и навыки, которые определяют профессиональные обязанности, уровень владения, способность применять их на практике по отдельным категориям сотрудников.

4 Личностные - компетентный, имеющий профессиональный характер и необходимый в любой сфере деятельности. Под личностной компетенцией подразумевается духовная зрелость, осознание человеком собственных жизненных целей и смысла жизни, понимание себя и других людей, умение понять глубинные мотивы поведения.

5 Простые - единый список показателей поведения, который может быть разработан, например, руководителем компании.

6 Детализированные - компетенции нескольких уровней (обычно три или четыре). Количество уровней определяется на этапе разработки моделей компетенций.

Компетентностный подход внедряется в систему профессионального образования (например, в рамках федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения), что подчеркивает важность его детального изучения.

Исследования компетентностного подхода используют в своих методиках специалисты по психологии при подборе сотрудника, соответствующего конкретной должности, путем раздельного анализа работы и лица и их дальнейшим совмещением. Подход, основанный на компетенциях в работе, подразумевает, что в качестве начального этапа изучения исследуется человек в работе. Но к сожалению при этом не даются предварительные выводы, какие характеристики нужны для должного выполнения определенной работы, какие качества работника определяют успех работы.

Отметим, что переход к компетентностному подходу в Европе был определен созданием и внедрением Национальным советом по профессиональной квалификации Великобритании (National Council for Vocational Qualifications - NCVQ, 1986 г.) системы профессиональной квалификации. В системе профессиональной квалификации были обозначены 5 уровней компетентности в решении задач в соответствии с запросами работодателей в различных областях деятельности. Отмечались основные цели данного классификатора, которые заключаются в предоставлении последовательной классификации уровней компетентности и содействии в продвижении и переходе как в рамках одного уровня, так и между разными уровнями. Кроме того в Европе, в это же время стали актуальными идеи саморазвития,

образования в течение всей жизни, подчеркивающие важное значение неофициальные разработаны независимые системы оценки компетенций («неформальных» навыков) в отсутствие учета способов их приобретения, которые были использованы в картах личностных умений (PersonalSkillsCard), европейской AccreditationSystem) и модели SocialEurope . Данная демократизация предусматривает новые возможности развития карьеры не только на основе престижного образования, но и на основе опыта и самообразования. Таким образом, компетентностный подход в Европе повлиял на изменения характера и содержания труда, в профессиональном обучении и образовании, политики в сфере труда и образования.

Большая часть трудов американских ученых была посвящена определению компетенций, присущих работникам, достигшим наибольшей эффективности. Целью исследования является определение соответствующих компетенций, а также отбор, обучение или иное развитие других сотрудников с целью корректировки их действий в соответствии с моделью поведения лучших исполнителей. В Великобритании, а затем в других странах мира. В результате были получены стандарты NationalVocationalQualifications (NVQ).

Как в США, так и в Европе переход к компетентностному подходу был обусловлен естественными объективными причинами, изменениями в окружающей производственной сфере, включая ускорение инновационных процессов в экономике, что вызвало изменения в области политики труда (Отдел кадров). Новые условия для сотрудника создали потребность в совершенствовании общего обучения, системы образования в целом. Обучение было рассмотрено как часть бизнес-процесса: корпоративное обучение, самообучение, дистанционное обучение.

Выводы. Таким образом разработка компетентностной модели предприятия в управлении персоналом как одного из методов внедрения компетентностного подхода, является важной задачей для HR-служб.

Список использованных источников

- 1 Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М. :ИНФРА-М, 2011.
- 2 Одегов, Ю.Г. Экономика труда : учебник : в 2 т. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина; под.ред. Ю.Г. Одегова; Рос. эконом. акад. им. Г.В. Плеханова. – М.: Издательство «Альфа-пресс», 2007.– Т. 1.
- 3 Коджаспирова, Г.М. Педагогика: Учебник / Г.М.Коджаспирова. - М.: Гардарики, 2004.
- 4 Пидкасистый, П.И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И.Пидкасистый, Л.М. Фридман, М.Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999.
- 5 Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова.– М.:ИНФРА-М, 2015. – 122 с. (+ Доп. Мат. znanium.com. – Научная мысль).
- 6 Чуланова, О.Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона/ О.Л. Чуланова // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – №2 (192). – С. 55-61
- 7 Байденко, В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода). // Журнал: Высшее образование в России. - 2004. - № 11.
- 8 Ветошкина Т. Роль компетенций в управлении персоналом // Журнал "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2008, №3.
- 9 Денисова А.Д. КРІ: за и против // Журнал: Справочник по управлению персоналом. – 2011. – №5. – С. 26-31.
- 10 Соломанидина, Т.О., Соломанидин, В. Г. Управление мотивацией персонала // Журнал«Управление персоналом», 2005.
Стёганцев А. Компетентностный подход: от профессионального обучения к образованию профессионалов/ А. Стёганцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.stiogantsev.ru/st/biz_komp-podhod.html. (Дата обращения 25.11.2015г.)

УДК 331.108.4:35.082.7

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Кулик Е. И.

к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент ВЭД»

Чуканова А. А.

студентка МВД-14-1

В статье охарактеризованы гендерные стереотипы, приведены гендерные отличия в управленческой деятельности, дана сравнительная характеристика деловых и личных качеств мужчин и женщин.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, гендерные отличия, гендерные роли

The article devoted the gender stereotypes, given gender differences in management, comparative characteristics of business and personal qualities of men and women.

Key words: gender stereotypes, gender differences, gender roles

Постановка проблемы в общем виде. В условиях рыночной экономики актуализация новых ресурсов управления, составляющих потенциал гендерных отношений, становится одним из путей повышения качества работы персонала. Гендерные отношения указывают на то, как общество определяет права и обязанности мужчин и женщин по отношению друг к другу и их восприятие друг друга, тем самым определяя положение человека в обществе, присваивая ему определенные роли, влияя на рабочие отношения, карьеру.

Общая цель исследования. Обобщить гендерные различия в развитии карьеры, обосновать основные отличия в управленческой деятельности мужчины и женщины.

Изложение основных результатов. Различия между мужчинами и женщинами обусловлены не только биологическими причинами, а так же и с социокультурными аспектами, связывая их с понятиями пола и гендера. Понятие «гендер» было введено в науку еще в начале 1960-х годов, но современное толкование получило только в 90-е годы XX века. Гендер служит одним из базовых измерений социальной структуры общества наряду с классовыми, возрастными и национальными характеристиками. Как отмечает Н. Усачева, в системе гендера учитывается не только отличие между полами, но и то внимание, которое уделяется полу со стороны общества. Мужчины и женщины исполняют в обществе

разные роли, которые называются гендерными. Гендерная роль отражает определенные социальные ожидания.

Рассматривая карьеру с точки зрения гендерного аспекта, можно отметить, что карьерные различия возникают у детей с раннего возраста - в играх, общении со взрослыми и сверстниками. Игры девочек происходят в меньших по размеру группах. В этих играх меньше агрессивности, больше взаимности, дети чаще подражают взаимоотношениям взрослых. Таким образом, для девочек свойственна взаимозависимость, где они и проявляют свою индивидуальность. Для игр мальчиков характерна совместная целеполагающая деятельность в больших группах [1].

Во взрослых взаимоотношениях эти гендерные различия становятся глубже. В разговорах мужчины чаще концентрируются на задачах, женщины - на отношениях между людьми. Гендерные исследования последних лет, посвященные изучению различий между мужчинами и женщинами в управлении, убедительно доказали, что организационное поведение во многом обусловлено гендерными ролями. Существенные гендерные различия проявляются в сфере целеполагания людей относительно профессиональных и личностных достижений: мужчины и женщины по-разному воспринимают и оценивают успех [2].

Гендерные роли реализуются в соответствии с гендерными стереотипами, то есть стандартизированные представления о моделях поведения и чертах характера, соответствующие понятиям «мужское» и «женское». Выделяют несколько групп гендерных стереотипов.

Прежде всего, это стереотипы мужественности и женственности. При этом мужчин отождествляют с «активно-творческими» характеристиками личности. Женщин рассматривают как «пассивно-репродуктивное начало», которые проявляются в экспрессивных характеристиках.

Вторая группа гендерных стереотипов включает представления о распределении семейных и профессиональных ролей между мужчинами и женщинами. Для женщин выделяют приоритетными такие сферы жизни как дом, семья, дети. Именно женщины должны отвечать за взаимоотношения в семье, ведение домашнего хозяйства, воспитание детей. Считается, что профессиональные роли для них второстепенны. От мужчин, наоборот, ожидается активная общественная жизнь, профессиональная успешность.

Третья группа стереотипов определяет содержание труда. Предполагается, что женский труд должен носить исполнительский, обслуживающий характер. Для мужчин целесообразна творческая и руководящая работа.

Гендерные стереотипы намного сильнее расовых. Даже люди, которые считают себя свободными от гендерных предубеждений, очень часто следуют им на бессознательном уровне. Современная наука отмечает как позитивное, так и негативное действие гендерных стереотипов на жизнь современного человека. Положительная роль заключается в поддержке межличностного и межгруппового взаимопонимания и сотрудничества. Негативное влияние обусловлено тем, что эти стереотипы являются препятствием для свободной самореализации личности, ограничивая выбор человека.

Гендерные исследования последних лет, посвященные изучению различий между мужчинами и женщинами в управлении, убедительно доказали, что организационное поведение во многом обусловлено гендерными ролями. Ведь чтобы стать лидером, женщине приходится преодолевать больше препятствий, нежели мужчине. По выражению американских специалистов, «для женщины путь к власти связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчины – с реализацией многочисленных возможностей» [3].

У женщин и мужчин часто различаются стили осуществления одной и той же деятельности, в том числе и управленческой. Гендерные отличия в управленческой деятельности представлены в табл. 1 [2].

Одним из проявлений дифференциации в стилях управления является различие в характере лидерства среди мужчин и женщин. Исследования показывают, что мужчины чаще реализуют деловую модель лидерства (стремление к власти, доминирование, формирование целей, стратегическое развитие), а женщины — социальную (направленность на общение, взаимодействие, урегулирование межличностных отношений). В ряде исследований лидерства было выявлено, что роль лидера традиционно воспринимается как мужская. Поэтому в отношении женщины-лидера изначально формируется ситуация ролевого несовпадения, формирующего внутренний и внешний конфликт. Смягчить подобный конфликт удастся женщинам, демонстрирующим стиль

лидерства, ориентированный на развитие взаимоотношений, а не на решение задачи.

Таблица 1

Гендерные отличия в управленческой деятельности

Характеристики	Мужчины	Женщины
Отношение к внешнему миру	Реалистичное, критичное	Идеализированное, интуитивное
Ориентированность	Деловая	Личная
Отношение к другим	Прямолинейное	Гибкое
Потребность в эмоциональных стимулах	Пониженная	Повышенная
Способ преодоления препятствий	Интеллект, сила	Ловкость, хитрость
Ориентированность на проблемы	Перспективная	Текущая
Основа для принятия решений	Рассудительность	Чувственность
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Реакция на критику	Спокойная	Бурная
Преобладающий тип мышления	Словесно-логический	Наглядно-действенный
Характер	Замкнутый	Открытый
Действие словесного поощрения	Расслабляющее	Возбуждающее
Объект внимания	Содержание	Форма

Разумеется, отличительные характеристики по половому признаку весьма обобщены и не могут претендовать на безусловную справедливость в отношении каждой отдельной личности – мужчины или женщины. В целом единого мнения кто же обладают явными преимуществами для успешного осуществления функций управления, мужчина или женщина, не существует. И однозначного ответа, по нашему мнению, в этом вопросе быть не может.

Так, российский психолог А.Е. Чирикова привел сравнительную характеристику деловых и личных качеств российских мужчин и женщин. Результаты представлены в порядке убывания по значимости качеств и умений представлены на рисунке 1. [3].

Таким образом, опираясь на данное исследование можно сделать вывод, что женщины преуспевают благодаря способности достигать компромисса, уверенности в себе, гибкому поведению в различных ситуациях, а мужчины больше склонны к инновациям, умений действовать в ситуации неопределенности и угрозы риска. Но предприятия в разное время находится на разных этапах жизненного цикла развития, требующие различных подходов и методов управления, поэтому и тот и другой путь может привести как к расцвету организации, так и к ее поражению.



Рис. 1. Сравнительная характеристика деловых и личных качеств

Выводы. Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод, что приведенные заявления относительно зависимости и несостоятельности женщин в большей части основаны на старых предрассудках и стереотипах. Будущим менеджерам необходимо учитывать существующие гендерные стереотипы при формировании своей карьеры, чтобы умело использовать положительные моменты данного аспекта и по возможности «смягчить» негативные последствия. То есть в зависимости от пола, мы должны понимать отношение к нам со стороны коллег, руководства. С другой стороны, менеджеры в будущем сами ставь руководителями, должны правильно подбирать кадры в зависимости от результата который ожидается, и умело использовать гендерные отличия деловых и личных качеств между подчиненным мужчиной и женщиной.

Список использованных источников

1. Заславская, Т.И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект / Т.И. Заславская // Социологические исследования. - 2009. - №4. - С. 26.
2. Каттирус. Карьера. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://kattrys.ru/node/5925>
3. Служебная карьера / под ред. Е.В. Охотского [и др.]. - М.: Экономика, 2007. - С. 201.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Леонов О. Л.,
к.и.н., доцент, ДонНТУ
Брагинская С. Ю.,

начальник юридического отдела
Администрации Ворошиловского района г. Донецка

В статье раскрыты основные проблемы нормотворческой деятельности органов местного самоуправления на современном этапе.

Ключевые слова: закон, местное самоуправление, полномочия, законодательство, функции, нормотворчество, население.

The article reveals the main problems of law-making in a local government today.

Keywords: law, local government, authority, legislation, functions, law-making, population.

Актуальность темы исследования. Местное самоуправление является одной из общепризнанных европейских ценностей. Как один из институтов гражданского общества и государства, оно является важным, неотъемлемым элементом системы социального управления. Более того, согласно преамбуле Европейской хартии местного самоуправления (Страсбург, 15 октября 1985 г.), органы местного самоуправления составляют одну из главных основ любого демократического строя [1].

Создание эффективной системы местного самоуправления, безусловно, относится к тематике, имеющей чрезвычайно выразительную научную и практическую актуальность. Ведь современное демократическое, социальное и правовое государство возможно только при наличии полноценного и эффективного местного самоуправления. И дело даже не столько в том, что доставшаяся нам в наследство от Украины громоздкая, малоэффективная, внутренне противоречивая система организации публичной власти на местах не соответствует европейским стандартам [2], а в том, что создание комфортной среды обитания, точнее, комфортных условий жизни и жизнедеятельности каждого человека и каждой семьи как раз и является главной задачей этой власти.

Имея государственно-правовую природу, местное самоуправление обязано быть в функциональном отношении достаточно эффективным, действенным и результативным [3]. По крайней мере, исходя из той конституционной нормы, что «именно человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность Донецкой Народной Республики, ее государственных органов и должностных лиц» [4, ст.3]. При этом следует учитывать то очевидное обстоятельство, что абсолютное большинство граждан проводит абсолютное большинство своей жизни в пределах определенных территориальных общин и административно-территориальных единиц и во взаимодействии именно с местными органами государственной власти и, особенно, с органами местного самоуправления, подведомственными им предприятиям, учреждениям, организациям.

Понятно, конечно, что согласно Конституции (как и в большинстве других стран современного мира, скроенного по

западным лекалам) органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти Донецкой Народной Республики [4, часть 4 ст.82], однако от этого они не перестают быть органами публичной власти, которые выстраиваются и функционируют по определённым принципам. Особую роль в решении этого вопроса призвано сыграть законодательство о местном самоуправлении. Согласно Европейской хартии местного самоуправления местное самоуправление понимается как право и способность в рамках закона регулирования и управления существенной долей общественных дел, относящихся к их компетенции, в интересах местного населения (часть 1 ст. 3) [1].

Способность и возможность самостоятельно решать вопросы местного значения безусловно предполагает наличие нормативных возможностей и полномочий. Нормотворчество в сфере местного самоуправления как особая форма правовой деятельности, обусловлена степенью цивилизованного развития и институализации муниципальной власти, прогрессом доктрины локальной демократии и расширением инструментария государственно-правового регулирования муниципальных отношений, состоянием правовой культуры и общественной консолидации и одновременно выступает одним из важнейших показателей уровня демократической организации гражданского общества [5, с. 272-273]. Важнейшей характерной чертой муниципального управления является политическая активность местного населения и его упорядоченная и формализованная самоорганизация [6].

Самоуправление в муниципальных образованиях невозможно без юридически оформленных институтов, без соответствующих органов местного самоуправления, должностных лиц и их нормотворческой деятельности. Определенный вклад в повышение эффективности местного самоуправления могут и должны внести научные исследования проблемы нормотворчества в муниципальных образованиях. Актуальность темы исследования обусловлена вышеизложенными обстоятельствами, а также задачами построения реального и легитимного местного самоуправления, процессами становления правовой системы в нашем государстве.

Реализация принятой в 2014 году Конституции Донецкой Народной Республики выявила ряд объективных трудностей

начального этапа формирования системы нормотворчества в муниципальных образованиях и недостатки законодательного обеспечения данного процесса. Все это требует глубокого теоретического осмысления, проверки на практике научно обоснованных предположений и выводов.

Органами государственной власти Донецкой Народной Республики принят ряд нормативных правовых актов в области местного самоуправления, что требует теоретического исследования, упорядочения и единства в регламентации нормотворческого процесса в муниципальных образованиях (Закон «О системе государственной службы», проект закона «О государственной гражданской службе», Положения об администрациях районов, целый ряд указов Главы ДНР и постановлений Совета Министров ДНР), однако в настоящее время еще не принят закон о местном самоуправлении, он всё ещё находится в стадии разработки.

Умение использовать современные методологические подходы является одной из необходимых компетенций муниципального и государственного служащего в условиях трансформационных процессов, происходящих в нормотворческой деятельности органов местного самоуправления в настоящее время [1]. Новизну и многогранность проблематики исследования во многом обусловили процессы преобразования и становления новой правовой системы в нашем государстве в условиях кризиса власти (прежнее государство – Украина по факту у нас самоликвидировалось, становлению же нового – в форме ДНР – чинит всяческие препятствия. Поэтому любые, в том числе нормотворческие, проявления антикризисного управления в органах местного самоуправления, на современном этапе являются чрезвычайно актуальным и подлежат активному исследованию и научно-практическому обсуждению.

Основные результаты исследования.

Важным этапом развития народовластия в нашем государстве является появление в законодательстве института местного самоуправления. Согласно нормам ст. 82 и ст. 83 Конституции Донецкой Народной Республики в Донецкой Народной Республике признается и гарантируется местное самоуправление [4]. Конституция Донецкой Народной Республики относит принцип местного самоуправления к основам конституционного строя.

Одновременно она рассматривает местное самоуправление в качестве самостоятельной формы осуществления народом принадлежащей ему власти.

Тем самым на конституционном уровне закреплено существование независимой от государственных органов власти народа, созданной для решения вопросов местного значения. Местное самоуправление в Донецкой Народной Республике обеспечивает в соответствии с настоящей Конституцией и законом Донецкой Народной Республики самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью. Местное самоуправление осуществляется гражданами путем референдума, выборов и других форм прямого волеизъявления, через выборные и другие органы местного самоуправления.

Согласно Европейской хартии, принцип местного самоуправления должен быть признан во внутреннем законодательстве, и там, где это практически целесообразно, в конституции государства, а под местным самоуправлением понимается право и способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, в соответствии со своей компетенцией и в интересах местного населения. Это право осуществляется советами или собраниями, состоящими из членов, избранных путем свободного, тайного, прямого, равного и всеобщего голосования. Советы или собрания могут располагать подотчетными им исполнительными органами. Это положение ни в коей мере не исключает обращения к собраниям граждан, референдуму или любой другой форме прямого участия граждан там, где это допускается по закону [1, ст 2, 3].

Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти Донецкой Народной Республики. Конституция Донецкой Народной Республики относит принцип местного самоуправления к основам конституционного строя. Одновременно она рассматривает местное самоуправление в качестве самостоятельной формы осуществления народом принадлежащей ему власти [4]. В настоящее время в Донецкой Народной Республике еще не принят закон о местном самоуправлении. Он находится в стадии разработки. Принятие данного закона имеет важное политическое, практическое и

научное значение, поскольку современное демократическое, социальное и правовое государство возможно лишь при наличии полноценного и эффективного местного самоуправления.

На основании части 6 ст. 86 Конституции Донецкой Народной Республики Главой Республики был издан Указ № 13 от 19.01.2015 г. «О принятии временного (типового) положения о местных государственных администрациях в Донецкой Народной Республике». Эти органы призваны выполнять функции органов МСУ до принятия соответствующего закона. Также был издан Указ № 178 от 06.05.2015 г. «Об упорядочении структуры республиканских органов исполнительной власти, их территориальных подразделений и местных администраций». Республиканскими органами власти достаточно оперативно были произведены соответствующие кадровые назначения, сформированы местные администрации, утверждены положения о них.

Так администрация района (далее - Администрация) сформирована с целью обеспечения законности и порядка, функционирования предприятий и организаций, объектов инфраструктуры для нормальной жизнедеятельности в районе города в переходный период, до формирования в установленном порядке соответствующих органов местного самоуправления [7].

Местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя и является формой осуществления народом своей власти, признается и гарантируется на всей территории Донецкой Народной Республики.

Так, Администрация представляет соответствующую часть муниципальной общины, находящейся на определенной территории в переходный период и осуществляет от ее имени и в ее интересах функции и полномочия местного самоуправления [7]. Администрация ликвидируется путем передачи ее прав и обязанностей сформированному в установленном порядке соответствующему органу местного самоуправления [7]. Администрация руководствуется в своей деятельности Конституцией Донецкой Народной Республики, указами и распоряжениями Главы ДНР, актами главы администрации города Донецка, Положением и другими нормативными актами Республики [7]. Администрация осуществляет свою деятельность во взаимодействии с Администрацией Главы ДНР, Советом

Министров, Министерствами и другими органами исполнительной власти, органами местного самоуправления Донецкой Народной Республики, администрацией города, а также с другими органами и организациями Республики [7]. В своей деятельности Администрация подконтрольна Главе Донецкой Народной Республики, подотчетна и подконтрольна главе администрации города [7]. Администрация является юридическим лицом, имеет печать с полным наименованием Администрации, штампы и бланки со своим наименованием, вправе открывать счета в банковских учреждениях.

Данным указом достаточно чётко определена структура администрации. Высшим должностным лицом Администрации является глава Администрации, который представляет её в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Донецкой Народной Республики, а также других учреждениях и организациях ДНР и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Администрацию основных задач и функций [7]. Глава Администрации назначается и освобождается от должности главой администрации города. Структура, положение, штат, размер оплаты труда и условия материально-технического обеспечения работников, а также расходы на содержание Администрации утверждаются главой администрации города, в пределах сметы расходов на содержание Администрации, утвержденной в бюджете города.

Глава Администрации:

– обеспечивает соблюдение законности, охраны, прав и свобод граждан;

– организовывает и руководит деятельностью Администрации, контролирует деятельность структурных подразделений Администрации;

– по согласованию с главой администрации города назначает и освобождает с должности заместителей главы администрации;

– в пределах своей компетенции назначает и освобождает от должности руководителей структурных подразделений и их заместителей (руководителей управлений, отделов, комитетов, секторов, служб), сотрудников Администрации в порядке не противоречащем действующему законодательству;

– применяет к вышеуказанным лицам меры поощрения, привлекает их к дисциплинарной ответственности;

– утверждает и представляет на согласование профильным управлениям (отделам, службам, комитетам) администрации города положения о структурных подразделениях Администрации;

– имеет право в соответствии с действующим законодательством отменять акты подчиненных структурных подразделений Администрации;

– утверждает в рамках своей компетенции районные программы и ежегодно проводит оценку эффективности их реализации;

– разрабатывает проекты планов, программ и представляет их главе администрации города [7]. Глава Администрации несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Администрацию полномочий. В случае временного отсутствия главы Администрации его обязанности исполняет заместитель главы Администрации в соответствии с функциональными обязанностями.

В Администрации в установленном порядке могут образовываться, структурные подразделения (управления, отделы, сектора, комитеты, службы), обладающие правом юридического лица, либо без такового. Структурные подразделения Администрации осуществляют свою деятельность на основании положений, утверждаемых главой Администрации по согласованию с профильными управлениями (отделами, службами, комитетами) администрации города. Руководители структурных подразделений Администрации подчиняются непосредственно главе Администрации, одному из заместителей главы Администрации, заместителю главы – управляющему делами в соответствии с распределением обязанностей. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за принятые решения и за деятельность соответствующего структурного подразделения.

В администрации района создаются такие управления как: управление образования, управление труда и социальной защиты населения; семь отделов по профильным полномочиям и один сектор:

- отдел документационного обеспечения и кадровой работы;
- отдел организации потребительской инфраструктуры;
- отдел социально-экономического развития;
- организационный отдел;

- отдел бухгалтерского учета;
- отдела по делам семьи и детей;
- отдел жилищно-коммунального хозяйства;
- сектор по делам молодёжи культуры и спорта.

Более-менее чётко данным Положением определены полномочия и задачи администрации. Так, например, основными её задачами являются:

1) Исполнение Конституции Донецкой Народной Республики, указов и распоряжений Главы ДНР, распоряжений и приказов главы администрации города, иных правовых актов Донецкой Народной Республики, решение вопросов местного значения.

2) Обеспечение законности охраны прав и свобод граждан в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики.

3) Создание условий для развития личности, повышения культуры общества, охраны здоровья, приоритетное развитие социально-культурной сферы, всесторонняя социальная защита жителей.

4) Обеспечение эффективности городского (районного) хозяйства, создание условий для развития предпринимательства, новых условий хозяйствования.

5) Обеспечение охраны окружающей среды, рациональное использование природных ресурсов, муниципальных земель, улучшение экологического состояния на предприятиях, расположенных на территории Ворошиловского района города Донецка, в коммунальном хозяйстве, обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия.

6) Осуществление правового и информационно-аналитического обеспечения своей деятельности [7].

Администрации районов города Донецка в тесном взаимодействии с высшими и республиканскими органами исполнительной власти, их территориальными подразделениями прилагают все усилия, чтобы обеспечить нормальную жизнедеятельность населённых пунктов на территории ДНР и нормальные условия жизни для их жителей, хотя в условиях политической и правовой неопределённости, которая имеет место быть, сделать это очень непросто. Тем не менее, вышеуказанные меры позволили в военное время администрации района проводить следующие мероприятия:

- еженедельные встречи с гражданами (так называемые «Сходы граждан») с участием руководителей отделов и управлений администраций районов с целью обобщения накопившихся проблемных вопросов и поиска путей их решения, освещение информации в Интернете, публикация в СМИ, на сайтах городской администрации и администраций районов, на телевидении;

- личные приемы депутатами Народного Совета, руководством районов и городов с целью снятия социальной напряженности в Донецкой Народной Республике, а также решение вопросов, которые имеют первоочередное значение для граждан (проживание, обеспечение разного рода документами и различными видами социальной помощи), принятие необходимых для этого властных нормативно-правовых и индивидуальных властных актов;

- заседания, совещания и круглые столы с субъектами предпринимательской деятельности и другими хозяйствующими субъектами с целью обобщения и определения путей решения возникающей у руководителей предприятий, учреждений, организаций проблематики.

Правда, с реализацией полномочий органов местного самоуправления, в том числе правотворческих, в Донецкой Народной Республике существуют серьезные проблемы, прежде всего вследствие военно-политической ситуации, неопределённости государственного статуса территории и мощного политического противодействия со стороны Украины. Следует отметить, что важной характерной чертой муниципального управления является политическая активность местного населения, его самоорганизация, а также внедрение новых информационных технологий, которые существенно повышают эффективность работы органов местного самоуправления [8].

Однако при этом не следует забывать фундаментальных принципов организации и деятельности любых властных органов и организаций, а именно: формальная внутриорганизационная деятельность в органах публичной власти (распространение информации, анализ и обобщение информации, принятие решений, отдание приказов и директив и т.п.) должна осуществляться прежде всего в форме письменных документов, подлежащих последующему хранению. Поэтому в процессе своей служебной деятельности, в том числе и имеющей отношение к

правотворчеству, государственные и муниципальные служащие руководствуются Правилами делопроизводства в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики, утверждёнными Постановлением Совета Министров ДНР от 10.01.2015 г. № 1-2 , а также перечнем обязательных сведений о документах, используемых в целях учета и поиска документов в системах электронного документооборота органов исполнительной власти

Выводы и перспективы дальнейшего исследования. Таким образом, нормотворческая деятельность в органах местного самоуправления должна базироваться на принципах законности, гуманизма, гласности, профессионализма, коллегиальности. Кроме того, она должна осуществляться с обязательным и неукоснительным соблюдением правил нормотворческой техники.

В связи с относительной новизной института местного самоуправления (не будем забывать, что все 70 лет советской власти он отсутствовал, да и Украина после государственного переворота февраля 2014 года на неподконтрольных ей территориях этот институт фактически саботировала), сравнительно небольшим опытом нормотворчества в муниципальных образованиях в государственно-правовом механизме осуществления власти в настоящее время возникла необходимость в детальной научной и правовой разработке природы основ нормотворчества муниципальных образований, определения места нормотворчества муниципальных образований в системе нормотворчества в целом. Большое значение при этом имеет использование зарубежного и отечественного опыта.

Основная координирующая и функциональная роль администрации при выстраивании четкой вертикали власти, закрепление основных прав и обязанностей субъектов данной вертикали и проведение соответствующего контроля способствует выходу из социального, экономического, политического кризиса, который сложился во время военных событий 2014-2015 года, при этом основной вывод заключается в том, что деятельность органов местного самоуправления, должна удовлетворять, прежде всего, нужды, запросы и потребности населения.

Список использованных источников

1. Европейская хартия местного самоуправления (Страсбург, 15.10.1985) [Электронный ресурс]: <http://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540485/> (Дата обращения – 16.03.2017 г.)
2. Борденюк В.И. Местное самоуправление и государственное управление: конституционно-правовые основы соотношения и взаимодействия: Монография.- К.: Парламентское издательство, 2007. 576с .; другие работы украинских ученых - Проблемы становления местного самоуправления в Украине: Коллективная монография / В.А. Антоненко, Н.А. Баймуратов, О.В. Батанов и др.; Под ред.: В.В. Кравченко, Н.А. Баймуратова, О.В. Батанова. - К.: Атика, 2007. - 864 с.; Батанов А.В. Конституционно-правовой статус территориальных общин в Украине: Монография; Ин-т государства и права им. В.В. Корещького.- К.: "Ин Юре», 2003.- 512с.
3. Державне управління: словник-довідник/[уклад. В. Бакуменко та ін.]. - К.: Вид-во УАДУ, 2002. - 228с.
4. Конституция Донецкой Народной Республики от 14 мая 2014 года.
5. Ганич О.А., Леонов О.Л. Правотворчість в державному управлінні: навчальний посібник. – 2-ге вид., перероб. та доповн. – Донецьк, ЛАНДОН-ХХІ, 2014. – 415 с.
6. Петришина М.О. Нормотворческая деятельность в органах местного самоуправления. – Право 2011.
7. Указ Главы ДНР № 13 от 19.01.2015 г. «О принятии временного (типового) положения о местных государственных администрациях в Донецкой Народной Республике».
8. Доля І. Форми безпосередньої участі громадян у місцевому самоврядуванні/І. Доля//Людина і політика. -2004. -№ 5. -С. 107-114.

УДК 339.138

СОЗДАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ДНР

Малахай С. Н.,

соискатель ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Автором обоснована целесообразность интенсификации использования социально-психологических и социокультурных методов, проведен анализ и приведена авторская классификация таких методов. Обосновано, что именно их применение способствовало экономическому подъему в Донецкой Народной Республике в 2015-2017 гг. Проанализированы основные причины, ограничивающие эффективность применения данных методов в практике управления отечественными предприятиями. Сделан обоснованный вывод о необходимости привлечения квалифицированных специалистов путем создания социально-психологических служб на предприятиях ДНР. Сформулированы основные направления деятельности такой службы. Проведена формализация взаимодействия социально-психологической службы с другими подразделениями предприятия, а именно – распределение управленческих функций по реализации социально-психологических и социокультурных методов между службой, руководителями отделов и топ-менеджментом.

Ключевые слова: социально-психологические и социокультурные методы управления, социально-психологическая служба, мотивация.

The author substantiates the expediency of intensifying the use of socio-psychological and socio-cultural methods, an analysis is made and the author's classification of such methods is given. It is justified that it was their use that contributed to the economic recovery in the Donetsk People's Republic in 2015-2017. The main reasons that limit the effectiveness of the application of these methods in the practice of management of domestic enterprises are analyzed. A well-founded conclusion is drawn on the need to attract qualified specialists through the creation of social and psychological services at enterprises of the People's Democratic Republic. The main directions of the activity of such a service are formulated. The formalization of the interaction of the socio-psychological service with other divisions of the enterprise was carried out, namely, the distribution of managerial functions for the implementation of socio-psychological and socio-cultural methods between the service, department heads and top management.

Key words: socio-psychological and socio-cultural methods of management, social and psychological service, motivation.

Постановка проблемы. Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что отношение к человеческим ресурсам за последние три десятилетия в мировой практике менеджмента существенно изменилось. Персонал становится одним из важнейших конкурентных преимуществ современной организации,

а эффективность управления человеческими ресурсами во многом предопределяет эффективность функционирования организации в целом. При этом, акцент в управлении персоналом сместился в сторону социально-психологических и социокультурных аспектов управления.

Как показывают проведенные ранее исследования, социально-психологические и социокультурные методы в системе управления предприятиями ДНР, имея одно из преобладающих значений, остаются недостаточно популярными у менеджеров. В связи с этим, поиск путей повышения эффективности управления посредством интенсификации использования социально-психологических и социокультурных методов приобретает практическую ценность.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам повышения эффективности использования социально-психологических и социокультурных методов управления посвятили труды многие отечественные и зарубежные ученые, среди которых А. С. Блажко [1], М. Зонис [2], В.П. Шевелева [3], Д. Ямпольская [2]. В то же время, вопросы создания социально-психологических служб на предприятиях, как инструмента повышения эффективности управленческой деятельности за счет интенсификации использования социально-психологических и социокультурных методов, являются недостаточно изученными.

Актуальность исследования. Ретроспективный анализ развития экономики Донецкого региона позволил сделать вывод, что за период с 2013 по 2017 год состояние отдельных предприятий и экономики в целом значительно ухудшилось. Несмотря на наличие позитивной динамики, число крупных предприятий Республики состоянием на конец 2016 года сократилось по сравнению с 2013 годом на 10% (рис.1).

При этом следует отметить, что анализируя предпосылки к росту числа предприятий в 2014-2016 гг., Е.Самохина [6] в качестве основной называет преодоление субъектами хозяйствования социально-психологического барьера, послужившее катализатором повышения эффективности взаимодействия системы управления Донецкой Народной Республики с субъектами экономической деятельности внутри него и за пределами.

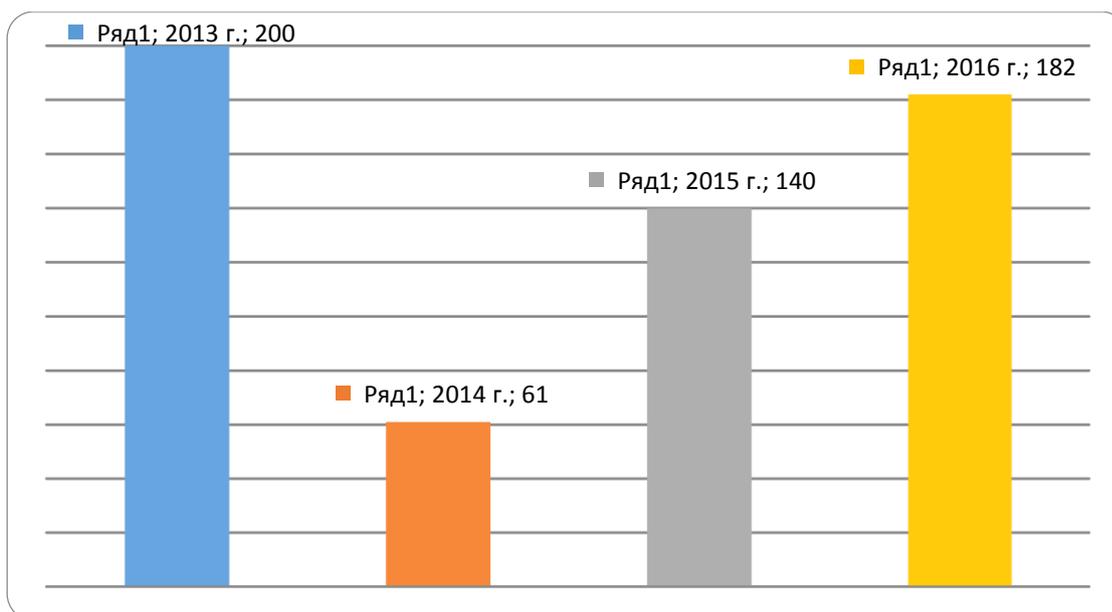


Рис.1. Функционирование крупных предприятий на территории Донецкой Народной Республики в 2013-2016 гг. (составлено автором на основании данных [4; 5])

Подчеркивая высокую значимость социально-психологических и социокультурных аспектов управления, а также в связи с необходимостью учета специфических условий функционирования предприятий на территории ДНР, актуальность приобретает анализ и разработка рекомендаций по повышению эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР в рамках этих аспектов.

Целью статьи является разработка рекомендаций по повышению эффективности управленческой деятельности путем создания социально-психологических служб на предприятиях ДНР.

Изложение основного материала. В связи с целями настоящего исследования, принципиально важным является вопрос определения сущности социально-психологического и социокультурного аспектов в управлении предприятием.

Соглашаясь с Блажко А. С. [1] и основываясь на кибернетическом подходе к определению сущности управления, под социально-психологическим аспектом управления будем понимать целенаправленное воздействие управляющей системы (руководства предприятия) на объект управления (отдельных работников, их группы, взаимоотношения между ними) с целью повышения его социальной активности, морального

стимулирования трудовой деятельности, создания условий для самоорганизации и самоуправления.

Под социокультурным аспектом управления будем понимать целенаправленное воздействие управляющей системы (руководства предприятия) на объект управления (отдельных работников, их группы, взаимоотношения между ними) с целью повышения эффективности взаимодействия и предотвращения конфликтных ситуаций на национальной, религиозной, ценностной, ментальной, расовой и т.д. почве.

Специфика социально-психологического и социокультурного аспекта управления предопределяет специфику методов, используемых при их реализации. В рамках настоящего исследования, автору представляется целесообразным рассмотреть социально-психологических и социокультурных методов управления в совокупности, что связано с высокой степенью их корреляции.

Отметим, что существует множество классификаций социально-психологических и социокультурных методов управления [2; 3; 7; 8]. В то же время, представляется актуальной и оправданной разработка собственной классификации на основе признака целеполагания (рис 2).

В соответствии с указанным признаком автором были выделены следующие группы методов:

1. Методы предотвращения конфликтов в коллективе;
2. Методы разрешения (урегулирования) конфликтов;
3. Методы развития потенциала сотрудников и организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что применение социально-психологических и социокультурных методов в практике управления организациями нацелено на превентивное предотвращение конфликтных ситуаций на почве психологических и культурных разногласий путем грамотного подбора, расстановки, развития кадров; разрешение возникающих конфликтов за счет методов регулирования и поддержания благоприятного климата; развития потенциала организации путем развития индивидуальных потенциалов отдельных сотрудников.

Несмотря на обоснованную эффективность анализируемых методов, интенсификация их практического использования

сопряжена с рядом сложностей, основными из которых являются следующие:

- многогранность социально-психологических и социокультурных методов управления;
- наличие особенностей и ограничений по применению каждого из анализируемых методов;
- индивидуальность потребностей сотрудников;
- динамично меняющиеся условия функционирования предприятий региона.

Наличие указанных сложностей предопределяет необходимость привлечения специалистов в данной узкой области для обеспечения эффективного применения социально-психологических и социокультурных методов. В связи с этим, автору представляется целесообразным создание социально-психологических служб на предприятиях ДНР.

При этом предполагается, что основной целью создания таких служб будет содействие менеджменту в вопросах предотвращения и регулирования социально-психологических и социокультурных конфликтов, а также повышение мотивации и самоорганизации, социальной активности сотрудников предприятия и их групп.

Таким образом, деятельность служб будет охватывать широкий спектр управленческих проблем в сфере регулирования социально-психологических и социокультурных отношений, что является особо актуальным в условиях высокого давления внешних факторов и объективного отсутствия возможности активного использования материальных стимулов.

Поставленные перед социально-психологической службой задачи предопределяют основные направления их деятельности, в качестве которых выделим такие:

- подбор кадров и формирование трудового коллектива с учетом социально-психологических и социокультурных аспектов;
- посредничество и содействие в заключении, пересмотре, расторжении психологических контрактов;
- исследование коллектива, рабочих групп и отдельных индивидов; выявление социально-психологических и социокультурных потребностей;
- создание системы социально-психологического сопровождения;

- проведение активного обучения (тренингов, деловых игр, др.);
- подготовка и консультирование управленческого персонала по вопросам социально-психологических и социокультурных аспектов и методов взаимодействия с подчиненными;
- регулирование межличностных и межгрупповых конфликтов, др.

Исходя из выделенных направлений деятельности социально-психологической службы, интерес приобретает формализация ее взаимодействия с другими подразделениями предприятия, а именно – распределение управленческих функций по реализации социально-психологических и социокультурных методов между службой, руководителями отделов и топ-менеджментом (табл.1).



Рис.2. Классификация социально-психологических и социокультурных методов управления в соответствии с целеполаганием (Авторская разработка)

Таблица 1

Распределение управленческих функций по реализации социально-психологических и социокультурных методов между субъектами управления (Составлено автором)

Субъекты управления Социально- психологические и социокультурные методы	Социально- психологическая служба	Начальник отдела кадров	Руководители отделов	Топ-менеджмент
1	2	3	4	5
Методы предотвращения конфликтов в коллективе				
Оптимальный подбор и расстановка кадров	+	+	+	+
Профессиональный отбор	+	+	+	+
Формирование и развитие трудового коллектива с учетом психологической и социально-психологической совместимости	+		+	
Исследование коллективов и отдельных индивидов	+			
Социальное планирование и проектирование	+			
Управление индивидуально-личностным поведением	+		+	+
Создание ориентирующих условий	+		+	+
Методы разрешения (урегулирования) конфликтов				
Создание и поддержание морального климата в коллективе	+		+	+
Социальное регулирование	+		+	+
Управление нормативным поведением	+	+	+	
Внушение			+	+
Методы личного примера			+	+
Укрепление дисциплины	+	+	+	+
Управление индивидуально-личностным поведением	+		+	+
Регулирование межличностных и межгрупповых отношений, конфликтов	+		+	+

Продолж.табл. 1

Методы развития потенциала сотрудников и организации				
1	2	3	4	5
Исследование коллективов и отдельных индивидов	+			
Активное обучение	+			
Методы личного примера			+	+
Повышения эффективности стимулирования деятельности работников	+		+	+
Консультативная деятельность	+		+	
Моральное поощрение			+	+
Повышение социальной активности	+		+	
Управление индивидуально-личностным поведением	+		+	+
Создание ориентирующих условий	+		+	+
Гуманизация отношений между работниками и руководителями	+			+
Психологическое побуждение (мотивации)	+		+	+

Как видно из таблицы 1, основные функции по реализации социально-психологических и социокультурных методов возложены на социально-психологическую службу, что позволит снизить нагрузку на управленческий персонал. В то же время, ряд функций может быть реализован как службой, так и руководителями отделов, что, в силу специфики рассматриваемых функций не приводит к дублированию, а способствует еще большему росту эффективности их применения. Отметим, что функции, возложенные на топ-менеджмент, иллюстрируют необходимость и оправданность применения социально-психологических и социокультурных методов не только внутри отделов, но и на уровне управления предприятием в целом (при управлении начальниками отделов и самой социально-психологической службы).

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, создание единой службы будет способствовать интеграции сотрудников всех

подразделений в единый коллектив, обеспечит повышение эффективности взаимодействия сотрудников и их групп, позволит повысить управляемость системы за счет точной фокусировки на реальных потребностях индивидов, выявленных службой в ходе проводимого анализа. Кроме того, повышение навыков управленческого персонала по применению социально-психологических и социокультурных методов позволит повысить эффективность управления сотрудниками на всех уровнях, а методы активного обучения – минимизировать количество конфликтных ситуаций при взаимодействии сотрудников.

В связи с вышесказанным, интерес и практическую ценность приобретают вопросы разработки механизма функционирования социально-психологической службы, что является перспективой дальнейшего исследования.

Список использованных источников

1. Блажко А. С. Социокультурные факторы в управлении транснациональными корпорациями [Электронный ресурс]/ А.С. Блажко// Известия СПбУЭФ, 2012. – №5. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-factory-v-upravlenii-transnatsionalnymi-korporatsiyami>.

2. Ямпольская Д., Зонис М. Социально-психологические методы управления [Электронный ресурс] / Д. Ямпольская, М. Зонис. – Режим доступа: <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0043/>

3. Шевелева В.П. Социально-психологические методы управления, их роль, значение, характеристика: Учебное пособие [Электронный ресурс]/ В.П. Шевелева. – Режим доступа: <http://uchebnik-online.com/132/1258.html>

4. Промышленный потенциал Донецкой Народной республики: официальный каталог [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной республики. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/images/phocadownload/Katalog-predpriatii-DNR.pdf>

5. Самохина Е. О положительной динамике в экономике [Электронный ресурс] / Е. Самохина // Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной

республики. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/novosti/678-evgeniya-samokhina-o-polozhitelnoj-dinamike-v-ekonomike.html>

6. Самохина Е. О достижениях Министерства экономического развития Донецкой Народной республики экономике [Электронный ресурс] / Е. Самохина // Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной республики. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ochen-slozhno-bylo-ubedit-lyudej-что-обратного-puti-net-ministr-ekonomicheskogo-razvitiya-dnr-evgeniya-samokhina/>

7. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд. 2-е, дополненное и переработанное [Электронный ресурс]/ Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m77/5_3_5_4.htm

8. Румянцева З.П. Общее управление организацией/ З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С.144-189.

УДК 331.108

ОЦЕНКА УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА УСЛОВИЯМИ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

д.э.н., проф. Припотень В.Ю.,
к.э.н., доц. Бородач Ю.В.,
магистр Беляева А.В.

ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет», г. Алчевск

В статье проведена формирование критериев оценки уровня удовлетворенности сотрудников проектной организации условиями труда. Также были выявлены основные направления, и разработаны рекомендации по совершенствованию деятельности персонала на предприятиях.

Ключевые слова: мотивация, персонал, промышленное предприятие, материальное, нематериальное стимулирование, условия труда.

The article deals with the formation of the evaluation criteria of employee satisfaction project organization conditions. Also was identified the basic directions and recommendations for improving the activities of their personnel.

Keywords: motivation, personnel, enterprise, financial, non-financial incentives, labor conditions.

Постановка проблемы. За последние годы наблюдается рост заинтересованности проблемами управления персонала, появляются более совершенные методы мотивации, которые должны способствовать повышению результативности труда. Но, несмотря на это, на современном этапе развития экономики нашего региона еще не сформирован слаженно действующий механизм мотивации труда. Пересмотреть систему мотивации и уделить больше внимания ее проблемам заставляют такие факторы как спад производства, инертность в проведении структурной перестройки экономики и незаинтересованность персонала в результатах труда.

Обзор публикаций. Вопрос о мотивации персонала и его стимулирования за определенные достижения описывают в своих трудах такие ученые как С. Адамс, К. Альдерфер, Г. Армстронг, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Гостик, Р. Дафт, Г. Келли, Э. Лоулер, П. Мартин, МакКлелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, Л. Портер, Е. Борисовой, А. Бурмистровова, О. Виханский, Н. Газенко, В. Галенко, А. Егоршина, П. Журавлева, С. Занюк, Е. Ильина, С. Ильенкова, С. Ищенко, Л. Карташовой, А. Кибанова, В. Ковалева, М. Курбатовой, В. Магун, Г. Магура, В. Маслова, А. Наумова, Ю. Одегова, С. Резник, О. Страхова, О. Тихонова, Э. Уткина, С. Шапиро.

Однако, несмотря на большое количество публикаций и исследования ученых, сегодня нерешенными остаются некоторые вопросы мотивации персонала промышленных предприятий. Анализ трудов ученых, позволяет отметить, что в условиях инновационного развития экономики к сотрудникам современных предприятий предъявляются высокие требования, появляются новые подходы к вознаграждению труда сотрудников.

Учитывая современные условия и особенности стимулирования результатов деятельности персонала, возникает необходимость создания современной системы мотивации труда.

Актуальность. Проблема поиска эффективных мотивационных инструментов приобрела особую актуальность относительно персонала промышленных предприятий Донбасса. Системы мотивации и стимулирования труда в промышленности представляют собой практически устаревшую систему, основанную только на материальном принципе стимулирования, который в свою очередь является несовершенным.

На предприятиях сотрудники не мотивированы к высокопроизводительному труду, что снижает уровень конкурентоспособности предприятий. Важным, на пути к изменениям является признание роли человека как личности, а не только как элемента производительных сил общества. Именно это позволяет рассмотреть вопрос мотивации, как основу роста эффективности в целом. Мотивационный механизм должен включать интересы сотрудников, объединять их желания с целями предприятия, поощрять инициативу, повышать производительность труда. Для этого следует использовать системный подход, который учитывал бы психологическую, социальную и экономическую природу объекта исследования [1].

Цель статьи: формирование критериев оценки уровня удовлетворенности сотрудников проектной организации условиями труда с последующим проведением оценки по данным критериям и разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности персонала на современных предприятиях.

Изложение основного материала исследования. В понимании современной науки существуют следующие формы стимулирования персонала:

1. Материальное вознаграждение рассматривается как база для каждой страны и условий труда и надбавки, доплаты, дополнительные выплаты, премии, комиссионные вознаграждения, компенсации, что отличает системы вознаграждения в «домашней» среде от международной.

2. Нематериальное стимулирование представляет собой классические формы мотивации сотрудников за исключением материального стимулирования, а также конкурсы и программы общего и специального обучения.

3. Смешанное стимулирование - комбинирование материальных и нематериальных форм, что является необходимым приложением к общему стимулированию и компенсациям.

Однако, сегодня на многих существующих предприятиях применяются лишь отдельные элементы системы мотивации. Поэтому мотивирующая система не носит комплексного характера, поскольку традиционно эти элементы не соединены друг с другом и используются отдельно. Еще одним недостатком применяемых систем мотивации является то, что они имеют краткосрочный характер и не нацелены на будущее. На большинстве предприятий

руководство не акцентирует внимание на вопросе разработки системы мотивации, которая носила бы стратегический перманентный характер [6].

Так же проблемой является то, что на предприятиях редко применяется процесс мотивации с учетом индивидуального подхода к вознаграждению, который является основой действенности любой модели мотивации как материальной, так и моральной. Большинство руководителей предпочитают использовать нравственные модели мотивации, а сотрудники наоборот - материальную модель, поскольку видят в ней единственный источник удовлетворения собственных потребностей.

Несовершенными являются и методы мотивации на предприятиях, так как не используются или редко используются такие экономические (прямые) методы как оплата обучения, премии за рациональное использование рабочего времени. Если рассматривать косвенные экономические методы, то редко предоставляют льготы на приобретение или использование жилья, транспорта, льготное питание, вознаграждение свободным временем.

Мотивация охватывает интеллектуальные, физиологические и психологические процессы, которые в конкретных ситуациях определяют, насколько решительно действует сотрудник, и в каком направлении сосредоточивает свою энергию. Для этого необходимо оценить наиболее известные теории с точки зрения их возможного применения, использовать их отдельные элементы на практике.

В частности, теория ожиданий В. Врума подчеркивает важность трех взаимосвязей: затраты труда - результаты; результаты - вознаграждение; валентность (степень удовлетворения вознаграждением). Принимая решение по поводу того, что делать и какие усилия прилагать к этому действию, человек прежде всего должен ответить на вопрос: зачем надо это делать, что он получит в результате успешного выполнения работы, насколько ценным будет вознаграждение [7].

Итак, на примере КП «Геоград», которое оказывает консультационные услуги в области архитектуры на предварительных стадиях проектирования, а также разрабатывает проектно-сметную документацию, проведем оценку уровня удовлетворенности условиями труда и разработаем рекомендации

для совершенствования системы мотивации труда современных предприятий [2].

Основным косвенным показателем мотивации является уровень текучести кадров, интерпретация которого всегда однозначна: чем выше уровень текучести, тем ниже удовлетворенность сотрудников, и наоборот, чем ниже текучесть, тем выше удовлетворенность.

Проведенный анализ научных трудов ученых, а также опыта современных предприятий позволил из большого числа факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность сотрудников предприятий условиями труда, выделить самые важные и сформировать из них перечень критериев для проведения анкетирования: уровень оплаты труда, перспективы профессионального и служебного роста, санитарно-гигиенические условия и график работы, оценка психологического климата, возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе, взаимоотношения с непосредственным руководителем, информация о порядке формирования зарплаты, стабильность (отсутствие частых перемен, связанных с работой), наличие ряда материальных льгот, наличие механизмов нематериального стимулирования, достоверная информация о предприятии.

Для апробации разработанной анкеты и перечня, входящих в него критериев проведено анкетирование коллектива проектной организации КП «Геоград» разработана анкета, которая предлагалась для заполнения всем сотрудникам. По представленному набору критериев выставлялись оценки от 1 до 10 баллов в зависимости от степени удовлетворения данным параметром. Рассчитан средний коэффициент, показывающий насколько сотрудник организации удовлетворен данным критерием. Результаты анкетирования представлены в табл. 1.

Согласно проведенному анкетированию можно сделать вывод о том, что в среднем сотрудник организации КП «Геоград» доволен системой мотивации на 5,25 бала из 10.

Основными критериями, получившими низкий бал, то есть которыми более всего не удовлетворены сотрудники организации, это оплата труда, отсутствие стабильности, и недостаточное развитие механизмов нематериального стимулирования. Неутешительные результаты, подтверждают тот факт, что система мотивации сотрудников КП «Геоград» далека от совершенства.

Поэтому актуальным будет предложить следующие рекомендации для совершенствования системы стимулирования труда на предприятии и формирование мотивационного механизма, а именно: неожиданные, непредсказуемые, нерегулярные премии, мотивирующие гораздо эффективнее ожидаемых; повышение в должности, признание, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, возможность страхования здоровья, оплата медицинских услуг, внеочередной оплачиваемый отпуск, гарантия сохранения рабочего места, ссуды с пониженной ставкой на обучение или приобретение жилья, оплата расходов на ремонт авто и др. [6].. Важно заметить, что между выполненной работой и вознаграждением не должно быть большого промежутка времени.

Из-за нестабильной экономической ситуации, в которой оказались предприятия, актуальными на сегодняшний день могут быть нематериальные стимулы, которые не касаются расходов работодателя, особенно для предприятий с ограниченными материальными ресурсами, к ним можно отнести: письменную благодарность руководства компании, даже комплимент можно рассматривать как одну из форм поощрения. Направлениям активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организации могут стать: развитие организационной структуры; поддержка психологического климата в коллективе; внимательное отношение к проблемам сотрудников, формирование у них чувства защищенности; распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности. Отлаженный механизм нематериальной мотивации персонала положительно повлияет на эффективность труда, в свою очередь скажется на всех процессах и результатах предприятия [7].

Предложенные рекомендации адаптированы для узкоспециализированных проектных предприятий, поэтому проблематика стимулирования труда в различных отраслях

промышленности недостаточно изучена, что даёт основу для дальнейших научных исследований.

Обобщив и дополнив вышеприведенные рекомендации, для повышения производительности, эффективности работы персонала рекомендуется в работе с коллективом использовать следующий комплекс методов:

1. информировать персонал о ситуации на предприятии, что приведет к мобилизации персонала для продуктивной работы, самоотдачи, а также уверенности каждого в важности его роли;

2. изменить систему принятия решений радикально (концепция партисипативного управления);

3. определить цели, которые обеспечат непрерывность процесса мотивации;

4. стимулировать персонал материально (неожиданные, непредсказуемые, нерегулярные премии, повышение в должности, признание, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, возможность страхования здоровья, оплата медицинских услуг, внеочередной оплачиваемый отпуск, гарантия сохранения рабочего места, ссуды с пониженной ставкой на обучение или приобретение жилья, оплата расходов на ремонт авто);

5. обеспечить своевременное и рациональное обучение персонала;

6. поддерживать соответствующий морально-психологический климат в коллективе;

7. информировать об успехах на каждом из этапов к достижению поставленной цели, что обеспечит установление связи между приложенными усилиями и результатом. [5].

Выводы. Для формирования надлежащего отношения к труду необходимо создавать такие условия, чтобы персонал воспринимал свой труд как сознательную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой профессионального и служебного роста.

В результате проведения оценки удовлетворенности сотрудников условиями труда с помощью сформированного набора критериев на КП «Геооград» было выявлено, что больше всего сотрудники организации не удовлетворены оплатой труда, недостаточным развитием механизмов нематериального стимулирования, а также отсутствием стабильности.

В ходе проведенного исследования было выявлено, что применение какого-то одного метода мотивации персонала неэффективно. Поэтому предложенное комплексное использование методов стимулирования персонала рекомендованных в данной работе, позволит создать условия для перехода на более высокий уровень трудовых отношений и повысить производительность труда на предприятиях.

Список использованных источников

1. Богуцкий О.А. Факторы развития мотивации труда. Экономика АПК. - 2010 - №7. - С.46-47.
2. Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. – М., 2008.
3. Комаров Є.І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом // Управління персоналом. - 2011 - № 1.-С.2
4. Лазарева Н.В. Современные проблемы формирования механизма мотивации трудовой деятельности в современных условиях 27 Е.А. Родионова; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2009. – 148 с.
5. Майборода П. В. Стимулювання персоналу до ефективної роботи / П. В. Майборода, М. О.Талів // Кадровик. - 2005. - № 3. - С. 51-54
6. Степанцова Ю.М. Мотивация персонала и важность ее измерения на отечественных предприятиях / Ю.М. Степанцова // Устойчивое развитие экономики. -№ 3. - 2012. - С. 106-108.
7. Фаина Ф. Наиболее эффективные методы мотивации персонала. Научно-практическое издание «Менеджмент и менеджер» №1. - 2011. - с.39-41.

УДК 338. 465

РОЛЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Рудченко Т.И.,

канд. эконом. наук, доцент кафедры экономической
теории и государственного управления ГОУ ВПО
«Донецкий национальный технический университет»

Камедина Е.О.,

слушатель магистратуры
государственного управления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»

В статье рассмотрены сущность, признаки и виды социальных услуг, предоставляемых на уровне органов местного самоуправления, принципы функционирования и рекомендации по повышению эффективности деятельности местной власти в сфере социального обслуживания.

Ключевые слова: уровень и качество жизни, социальная сфера, социальные услуги, социальные гарантии, органы местного самоуправления, муниципальное социальное обслуживание.

У статті розглянуто сутність, ознаки та види соціальних послуг, що надаються на рівні органів місцевого самоврядування, принципи функціонування та рекомендації щодо підвищення ефективності діяльності місцевої влади в сфері соціального обслуговування.

Ключові слова: рівень і якість життя, соціальна сфера, соціальні послуги, соціальні гарантії, органи місцевого самоврядування, муніципальне соціальне обслуговування.

This article discusses essence, some indications and types of the social services provided at the level of local governments, principles of functioning and recommendations about increase in efficiency of activity of local government in the sphere of social service.

Keywords: level and quality of life, social sphere, social services, social guarantees, local governments, municipal social service.

Постановка проблемы. Социальная сфера непосредственно связана с удовлетворением жизненно важных потребностей людей в жилье, образовании, охране здоровья, культуре, духовности, что особенно повышает ее значимость в условиях формирования современного постиндустриального общества, главной характеристикой которого является стремительное развитие сферы услуг.

Однако мировой экономический кризис негативно повлиял на возможности решения социальных проблем, что требует новых подходов и концептов в проведении социальной политики, главной

целью которой является рост материального благополучия, повышение уровня и качества жизни, удовлетворение социальных и духовных потребностей граждан, поддержку наиболее уязвимых страт общества. Социальная политика напрямую связана с формированием и практическим воплощением решений по реализации социальных гарантий, при этом в ее осуществлении органы местного управления играют непосредственную и значительную роль, так как именно на локальном уровне социальная политика становится конкретной, действенно разрешает многие насущные проблемы образования, здравоохранения, жилищно-коммунальных услуг, рынка труда, поддержки предпринимательства, благоустройства территорий и т.д.

Муниципальный уровень государственных возможностей в социальной области позволяет не только определить общие социальные проблемы, но и выявить среди граждан особенно и остро нуждающихся в помощи, оценить состояние работы социальных служб, уровень качества и доступности предоставляемых населению социальных услуг. Поэтому задача повышения роли органов местного самоуправления в предоставлении социальных услуг в настоящий период является особенно актуальной.

Анализ последних исследований и публикаций. Процесс становления социального государства фундаментально исследован в работах ученых - классиков мировой научной мысли таких, как Дж. К. Гэлбрэйт, А. Мюллер - Армак, В. Ойкен, И. Шумпетер, Л. Эрхард. Проблемы социального развития и социальной политики детально анализировались в трудах российских ученых: А. Архиповой, Н. Гриценко, Л. Овчаровой, Г. Осадчей, Н. Римашевской и др. Этой же тематике посвящен ряд концептуальных работ украинских ученых: И. Миговича, Кривоконь, М. Лукашевич, В. Сидоровой. Роль местного самоуправления в социальной сфере в целом раскрыта в работах А. Автономова, И. Бабичева, Н. Медведева, В. Самохвалова, М. Столярова.

Вместе с тем, несмотря на заинтересованность общественности и государства к значению социальной проблематики, многие насущные вопросы, касающиеся повышения результативности деятельности органов местного самоуправления в предоставлении социальных услуг населению, остаются

недостаточно глубоко исследованными и требуют более полного анализа.

Цель статьи. Целью исследования является рассмотрение признаков и уточнение видов социальных услуг, анализ функций и полномочий органов местного самоуправления в предоставлении социальных услуг населению с целью повышения эффективности функционирования.

Изложение основного материала исследования. К социальным услугам относят «такие услуги, которые реализуются в определенной сфере деятельности, в частности, в здравоохранении, культуре, образовании, науке»[1]. Социальные услуги обладают рядом признаков, к которым, по мнению Н. В. Путило [2], относят следующие:

1) услуги предоставляются населению в рамках проводимой социальной политики государства и осуществлении социальных целевых программ;

2) услуги имеют адресную субъектную направленность;

3) перечень предоставляемых услуг является закрытым и нормативно регламентированным;

4) финансирование издержек по оказанию социальных услуг осуществляется, главным образом, за счет бюджетных средств и внебюджетных фондов;

5) субъекты, оказывающие услуги, представлены, прежде всего, государственными и муниципальными учреждениями.

В зависимости «от финансовых условий доступности услуг их можно классифицировать следующим образом:

1) бесплатные для всего населения;

2) бесплатные для отдельных категорий населения;

3) частично оплачиваемые, - отмечает А.А. Шишкин [3, с. 38].

При определении основ функционирования органов местного самоуправления в отношении социальной сферы следует руководствоваться Европейской хартией о местном самоуправлении [4], которая нацелена на закрепление основ демократического общества, существенное влияние демократизации на процессы социального развития как государства в целом, так и муниципальных образований, развитие полномочий местных органов власти. Муниципальное социальное обслуживание направлено на более полное удовлетворение потребностей, повышение жизненного уровня граждан. В силу

территориальной близости местные органы власти не только хорошо осведомлены о социальных потребностях, как всего местного населения, так и его незащищенных слоев, но и обладают действенными ресурсами для реализации своих полномочий: нормативно-правовыми, финансовыми, инфраструктурными, коммуникационными.

Структура социального обслуживания органами местного самоуправления представлена на рис. 1.



Рис.1. Социальное обслуживание органами местного самоуправления.

Обеспечение населения жильём является важной задачей в сфере муниципальной жилищной политики, так как потребность человека в жилье является первичной и напрямую влияет на качество жизни. Отсутствие жилья или непригодные жилищные условия часто становятся причинами таких негативных социальных явлений как конфликты в семье, снижение уровня рождаемости, детская беспризорность. С целью предотвращения асоциальных явлений органы местного самоуправления должны эффективно осуществлять процесс обеспечения населения жильём.

Благоустройство территории органами местного самоуправления подразумевает создание благоприятных условий, способствующих нормальной жизнедеятельности граждан на территории населённого пункта. Процесс благоустройства территории включает в себя работы по строительству, реконструкции, ремонту зданий и дорог, обеспечение населённого пункта сетями освещения, озеленение местных территорий и т.д.

Коммунальное обслуживание населения обеспечивается рядом предприятий, хозяйств и служб, которые находятся под контролем органов местной власти и предоставляют населению коммунальные и жилищные услуги, обеспечивающие комфортное проживание граждан и создающие условия для функционирования местной инфраструктуры.

Образование является одной из важнейших задач органов местного самоуправления, так как влияет на уровень развития человеческого капитала. В отношении образования органы местного самоуправления выполняют ряд функций, к которым относятся: предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного, начального, основного и среднего (полного) общего образования, организация дополнительного образования и т.д.

В сфере услуг транспорта и связи органы местного управления играют роль организатора. Местная власть должна организовывать транспортное сообщение внутри и между населёнными пунктами, которые входят в состав муниципального образования, а также создавать условия для развития телефонной, почтовой и других видов связи.

Медицинское обслуживание населения осуществляется на уровне муниципального управления охраны здоровья и реализуется местными учреждениями здравоохранения. Медицинское обслуживание предусматривает удовлетворение нужд населения в общедоступных услугах здравоохранения, формирование и поддержание благоприятных санитарно-эпидемиологических условий, что способствует укреплению здоровья и увеличению продолжительности жизни населения.

В области торгового и бытового обслуживания органы местного самоуправления занимаются организацией рационального использования объектов торгового и бытового обслуживания, находящихся в муниципальной собственности. Режим работы муниципальных торговых и бытовых служб устанавливается по

решению органов местного самоуправления. Также в обязанности местной власти входят ценообразование и установление тарифов, организация и контроль выполнения установленных норм. Местная власть активно содействует формированию рыночной инфраструктуры, созданию конкурентной среды, борьбе с монополизацией в сфере торговли, обеспечению защиты прав потребителей.

Культурное обслуживание на уровне органов местного самоуправления осуществляется посредством обеспечения населения библиотечными услугами, обслуживания культурных учреждений, организации досуга местного населения, сохранения, эксплуатации и привлечения общественного внимания к культурному наследию.

Помимо этого, органы местного самоуправления осуществляют мероприятия по обеспечению занятости населения и борьбе с безработицей, по пропаганде здорового образа жизни и борьбе с негативными общественными явлениями (алкоголизм, курение, наркомания, детская беспризорность). Также местная власть, учитывая возможности местных бюджетов и потребностей граждан, может предоставлять перечень дополнительных услуг.

В осуществлении социального обслуживания граждан местными органами власти существенную роль играет эффективная организация, предполагающая планирование, постановку целей, разработку нормативов. В процессе организации оказания социальных услуг населению существенное значение имеют:

- правовое регулирование;
- разработка мероприятий для реализации основных задач социального обслуживания;
- определение финансирования;
- выбор действенных способов осуществления;
- контроль исполнения задач.

Кроме того, местные власти должны быть нацелены на создание максимально благоприятных условий для других органов и социальных служб с целью повышения результативности в оказании социальных услуг.

Органы местного самоуправления в области социального обслуживания выполняют следующие функции:

- принимают решения в вопросах выбора способов социального обслуживания;

- контролируют и регулируют деятельность муниципального хозяйства в соответствии с принятыми правилами и нормами;
- занимаются разработкой определённых стандартов;
- организуют работы хозяйственных субъектов;
- проводят регулярный мониторинг качества услуг и учёта мнения потребителей социальных услуг.

Решая вопрос выбора способов социального обслуживания, местная власть должна руководствоваться следующими принципами:

- 1) обеспечение возможности оказания услуг всем субъектам, которые соответствуют определённым нормам и стандартам;
- 2) применение на практике конкурентных способов оказания услуг, дающих наибольший экономический и социальный эффект в условиях максимальной прозрачности;
- 3) обеспечение равенства между хозяйствующими субъектами, контролирующими предоставление услуг;
- 4) формирование и поощрение конкуренции между хозяйствующими субъектами в тех областях социального обслуживания, где имеется потенциал для ее развития;
- 5) применение гражданско-правовых отношений с хозяйственными субъектами, заключение трудовых договоров и контроль соблюдения договорных условий;
- 6) регулирование деятельности хозяйственных субъектов в части соблюдения антимонопольного законодательства; недопущение совмещения роли заказчика и исполнителя услуги.

При этом «социальная услуга как одна из форм предоставления государственной социальной помощи на основании социального контракта по своему правовому режиму не может отличаться от социального обслуживания, представляющего собой комплекс социальных услуг, характеризующихся теми же признаками: натуральная форма предоставления; цель - удовлетворение основных жизненных потребностей; основание - нуждаемость или трудная жизненная ситуация, которая обусловила невозможность самостоятельного удовлетворения основных жизненных потребностей» [5, с. 104].

Особенно актуальным является вопрос степени доступности социальных услуг для населения. «На доступность услуг влияет множество факторов, среди них географический фактор, экономический, культурный, организационный, фактор

социальной принадлежности» [6, с. 24]. Эффект муниципального обслуживания на предмет степени доступности и качества социальных услуг целесообразно определять с помощью проведения систематического мониторинга удовлетворенности граждан как получателей социальных услуг и опросов населения. Ярким примером является опыт Великобритании, где с помощью мониторингов и социальных опросов публикуется статистика удовлетворенности граждан различными услугами. Например, при Городском совете г. Бристоль был создан Совет партнёрства по улучшению качества жизни людей преклонного возраста. Обязанности Совета партнёрства включают: сбор финансов для осуществления новых проектов по улучшению качества жизни пожилых людей, участие в межведомственном взаимодействии по вопросам повышения качества жизни пожилых людей. «Совет партнёрства проводит мониторинг реализации Программы инклюзии лиц, страдающих деменцией, Программы предоставления специализированного жилья для лиц, нуждающихся в уходе («Extra Care Housing»), Программы по предотвращению одиночества среди пожилых и других программ». [7] В совете действует комиссия «Care Quality Commission» по оценке качества ухода в учреждениях, предоставляющих социальные и медицинские услуги. Также эта комиссия привлекает потребителей социально-медицинского обслуживания для оценки качества работы в программы «Эксперты по опыту» («Experts by Experience»). У привлечённых экспертов есть опыт по получению социальных и медицинских услуг. С целью оценки качества услуг они опрашивают текущих получателей услуг. В состав экспертных групп входят различные категории населения: дети, молодые люди, лица преклонного возраста и т. д. Такой метод опроса позволяет предоставить максимально достоверную информацию.

Для воплощения основополагающих принципов и с целью качественного предоставления социальных услуг населению в практической деятельности целесообразно учитывать следующие аспекты, повышающие рациональность и эффективность деятельности органов местного управления:

- 1) исходить из соотношения потребностей, потенциала территории и имеющихся ресурсов;
- 2) обнаруживать и контролировать многочисленные взаимосвязанные процессы, что позволит определить ведущие

- направления в муниципальном социальном обслуживании, спрогнозировать результаты работы, рационально использовать местные ресурсы, оценить возможности совершенствования системы предоставления социальных услуг;
- 3) управлять процессом муниципального социального обслуживания как целостной системой взаимосвязанных процессов;
 - 4) учитывать общественное мнение, находить компромиссы для выстраивания партнерских отношений и диалога между сторонами;
 - 5) ориентироваться на практические результаты, удовлетворяющие все заинтересованные стороны;
 - 6) принимать решения на основе достоверной, открытой и доступной информации, максимальной прозрачности действий;
 - 7) учитывать специфику внешней и внутренней среды.

Выводы. Таким образом, именно на муниципальном уровне возможно создание фундамента для повышения уровня и качества жизни людей, поддержка наиболее уязвимых слоев населения, генерация новых рабочих мест и снижение уровня безработицы, предотвращение асоциальных явлений и установление социального мира. Воплощение социальной политики и оказание социальных услуг на местном уровне позволяют: проводить процесс децентрализации власти, передавая полномочия на муниципальный уровень; эластично и адаптивно реагировать на потребности населения, учитывая специфику экономического и социального развития; конкурировать с частным сектором в сфере предоставления услуг; персонифицировать удовлетворение потребностей; создавать действенную информационную базу; разрабатывать конкретные целевые и комплексные программы с учетом специфики территории; улучшать технологии и методы социального управления, что в результате обеспечит позитивное отношение граждан к деятельности органов местной власти и будет способствовать соблюдению гарантий в отношении прав человека, повысит благосостояние населения, создаст возможности для стабилизации и оптимизации социального развития.

Список использованных источников

1. Терещенко Л.К. Услуги: государственные, публичные, социальные // Журнал российского права. - 2004. - №10.
2. Путило Н. В. Система публичных услуг. Социальные услуги. //Публичные услуги: правовое регулирование (российский и зарубежный опыт): сб. статей / под общ. ред. Е. В. Гриценко, Н. А. Шевелевой. - М.: Волтерс Клувер, 2007. - С. 8-21.
3. Шишкин А.А. Социальные услуги: понятие, признаки, классификация// Вестник магистратуры. - 2011. - № 1 (1). - С. 35-39.
4. Европейская Хартия о местном самоуправлении. Русская версия. Страсбург. №92-871-0804-8. 1990.
5. Барышникова Т.Ю. К вопросу о социальной услуге как предмете договорного регулирования в праве социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. - 2016. - № 10 (10). - С. 100-111.
6. Путило Н.В. К вопросу о природе социальных услуг.// Журнал российского права.- Выпуск № 4 (112). - 2006. – С. 16-24.
7. Рагозина Л., Гришина Е., Пороховская М., Коваленко Е. Участие общественных коллегиальных органов управления в социальных услугах. Российский и зарубежный опыт. 2014. - 240 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://books.google.com.ua>.

УДК 331.101.3

**АКСИОЛОГИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО
СЛУЖАЩЕГО**

Савельева О.А.,

к.э.н., доцент

Журба А.А.,

слушатель магистратуры гос. упр.

Донецкий национальный технический университет

Аннотация: В современных условиях повышение удовлетворенности персонала своей профессиональной деятельностью является одним из важнейших направлений совершенствования работы государственной службы. С целью исследования основных аспектов мотивации на государственной службе в статье проведена оценка эффективности реакции государственного служащего на работу и ее специфические аспекты при помощи «Опросника удовлетворенности работой» Спектора.

Ключевые слова: удовлетворенность, государственный служащий, мотивация, экспертная оценка, ранжирование, результативность.

Abstract: In modern conditions the increase of employee satisfaction with his professional activities is one of the most important ways of improving the work of public service. To study the basic aspects of motivation in the public service in article the estimation of efficiency of reaction of the civil servant to work and its specific aspects with the help of "Questionnaire of job satisfaction" Spector.

Key words: satisfaction, public servant, motivation, expert rating, ranking, performance.

Постановка проблемы. Социально-экономическое развитие страны во многом зависит от эффективности деятельности государственных органов. В свою очередь эффективность государственного управления в значительной степени зависит от профессиональной компетентности лиц, занятых на государственной службе, так как государственные служащие участвуют в выработке общенациональных целей и приоритетов, формировании и реализации различных аспектов государственной политики. Таким образом, повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих является одним из важнейших направлений совершенствования работы государственной службы [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Методологические основы исследования мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников заложены в работах С. Адамса, Д. Бергера, Л. Бергера, М. Вебера, В. Врума, Д. Мак Грегора, М. Зайфферта, А. Маслоу, Р. Нирмайера, Л. Портера, Ф. Тейлора, Ф. Херцберга. Среди отечественных ученых в этой области выделяются работы П.В. Журавлева, Е.И. Капустина, К.С. Криворученко, М.Б. Курбатовой, В.В. Куликова, Р.П. Колосовой, М.И. Магуры, Ю.Г. Одегова, Л.А. Храпылиной, С.И. Шкурко, Р.А. Яковлева. Однако теоретико-методологическая база мотивации в государственных службах на данный момент еще недостаточно сформирована и требует комплексного исследования ее теоретических и прикладных аспектов.

Целью статьи является исследование степени весомости различных аспектов удовлетворенности работой государственного служащего.

Изложение основного материала исследования. Особенностью трудовой деятельности государственных служащих является то, что она направлена на реализацию

общенациональных интересов, на укрепление и развитие общественного и государственного устройства. Следовательно, огромное значение в деятельности имеет высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия. Также характерна жесткая нормативная регламентация управления и трудовая дисциплина.

Профессиональную деятельность госслужащего можно охарактеризовать как сложную многофункциональную, сочетающую в себе как исполнительскую, так и управленческую составляющую, когда необходимо принимать нестандартные решения в условиях реформ, отвечать специфическим требованиям к лично-профессиональным качествам работников. Но, в то же время, профессиональная деятельность госслужащего имеет консервативную направленность, призванную обеспечивать стабильность общества [3].

В самом общем виде мотивация государственного служащего – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих государственного служащего в границах своей деятельности к осуществлению образцового государственно-значимого поведения [4].

С целью исследования основных аспектов мотивации на государственной службе была проведена оценка эффективности реакции государственного служащего на работу и ее специфические аспекты при помощи «Опросника удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS), разработанного Спектором в 1985 г. Опросник состоит из 36 вопросов, для оценки высказываний каждому вопросу необходимо было присвоить от 1 до 6 баллов: 1 балл – совершенно не согласен; 2 балла – не согласен; 3 балла – скорее не согласен; 4 балла – скорее согласен; 5 баллов – согласен; 6 баллов – совершенно согласен [5].

Ответы на вопросы сгруппированы в 9 подгрупп, а именно: зарплата, дополнительные льготы и выплаты, зависимые вознаграждения, продвижение, руководство, условия выполнения, коллеги, характер работы и информирования. Каждая подгруппа оценивалась 4 пунктами, подгруппа «зарплата» оценивалась вопросами 1, 10, 19, 28; подгруппа «продвижение» – вопросами 2, 11, 20, 33; подгруппа «руководство» – вопросами 3, 12, 21, 30;

подгруппа «дополнительные льготы и выплаты» – вопросами 4, 13, 22, 29; подгруппа «зависимые вознаграждения» – вопросами 5, 14, 23, 32; подгруппа «условия выполнения» – вопросами 6, 15, 24, 31; подгруппа «коллеги» – вопросами 7, 16, 25, 34; подгруппа «характер работы» – вопросами 8, 17, 27, 35; подгруппа «информирование» – вопросами 9, 18, 26, 36. Обработка производилась для каждой подгруппы отдельно усреднением ответов на соответствующие пункты. Общая оценка удовлетворенности рассчитана усреднением всех пунктов Опросника (Таблица 1).

Так, наибольшее количество баллов набрали: зависимые вознаграждения (0,146), оплата и денежные компенсации (0,131), а наименее значимыми, по мнению экспертов, оказались взаимоотношения в коллективе и возможность продвижения (соответственно 0,088 и 0,095).

Целесообразно отметить, что денежное содержание госслужащего состоит из трех частей, а именно: месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью, оклада за классный чин и иных выплат.

Например, среднемесячная начисленная заработная плата (без выплат социального характера) работников в целом по России в 2016 г. составила 34705 руб., величина же среднемесячной начисленной оплаты труда работников, занятых в сфере государственного управления и обеспечения национальной безопасности, была на 18,2% выше среднемесячной начисленной заработной платы и составила 41012 руб., что выше величины прожиточного минимума (10678 руб.) практически в 4 раза. Таким образом, высокий уровень среднемесячной оплаты труда госслужащих может обеспечить реализацию такой функции денежного содержания, как «способствовать привлечению к работе и закреплению в государственных органах специалистов, обладающих соответствующими знаниями, навыками и личностными качествами». Однако анализ показывает, что уровень оплаты труда государственных служащих по сравнению с работниками других отраслей в 1,5 – 2 раза ниже для таких профессиональных групп, как: экономисты, юристы, финансисты, но выше, чем зарплата прочих работников бюджетной сферы: образование, культура и т.д.

Таблица 1– Экспертная оценка удовлетворения работой государственного служащего

Группы факторов	Описание	Номера вопросов	Среднее значение оценки вопроса				Среднее значение оценки по группе	Уд.вес
Зарплата	Оплата и денежные компенсации	1,10,19,28	4,33	5,67	2,67	3,67	4,08	30,131
Продвижение	Возможности продвижения	4, 13, 22, 29	3,33	2	4,00	4,00	3,33	0,095
Руководство	Непосредственный руководитель	5, 14, 23, 32	2,33	4	4,00	2,00	3,08	0,102
Дополнительные льготы	Денежные и неденежные выплаты сверх прямой зарплаты	2, 11, 20, 33	3,33	4,67	4,00	2,67	3,67	0,117
Зависимые вознаграждения	Благодарность, признание и денежные вознаграждения за хорошую работу	3, 12, 21, 30	4,67	4,33	4,67	4,33	4,50	10,146
Условия выполнения	Правила, процедуры и бюрократические препятствия	6, 15, 24, 31	5,00	4	5,33	4,33	4,67	0,102
Коллеги	Люди, с которыми работает индивид	7, 16, 25, 34	5,00	4,33	3,33	3,33	4,00	0,088
Характер работы	Задачи, решаемые по работе	8, 17, 27, 35	3,33	5	4,33	5,00	4,42	20,124
Информирование	Коммуникация внутри организации	9, 18, 26, 36	3,00	3,33	4,33	5,00	3,92	0,095
Итого							35,67	1,00

На основе результатов экспертного оценивания на рисунке 1 представлено ранжирование групп факторов удовлетворения работой государственного служащего.

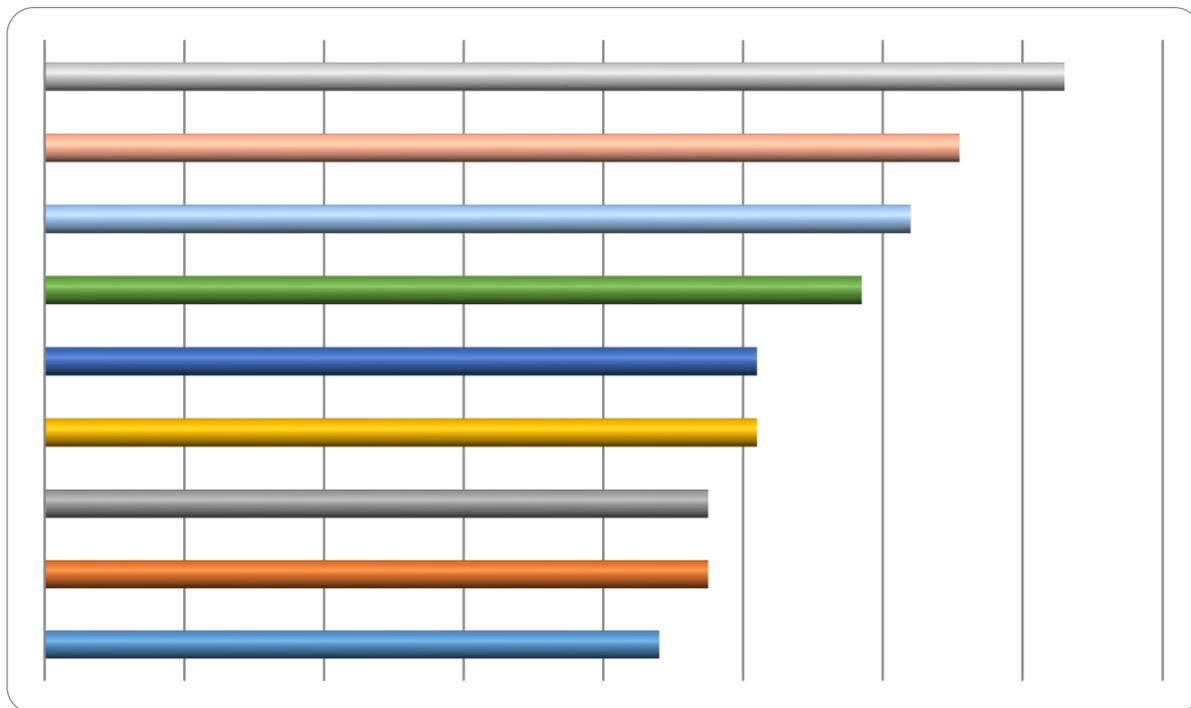


Рисунок 1 – Ранжирование групп факторов удовлетворения работой государственного служащего

При этом, чем выше статус служащего, тем более существенна разница в оплате. То есть, функция денежного содержания «формировать престиж профессии на рынке труда, социальный статус служащего» реализуется не в полной мере (или не реализуется вообще) [6].

На рисунке 2 представлены сравнительные данные о среднемесячной начисленной заработной плате (без выплат социального характера) государственных служащих и работников некоторых других профессий за 2009 – 2016 гг.

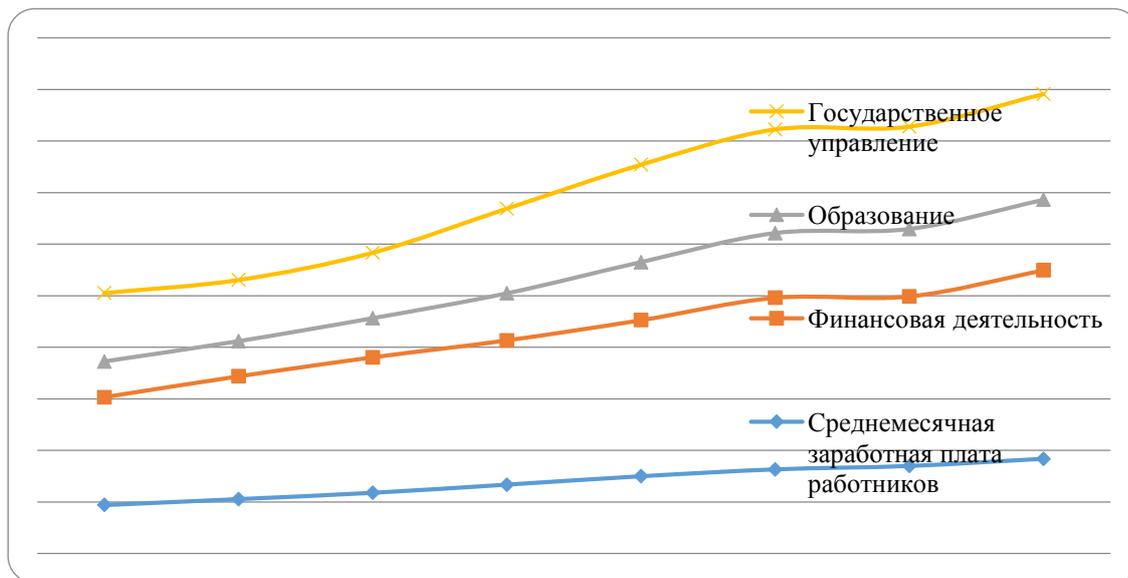


Рисунок 2 – Сравнительные данные о среднемесячной начисленной заработной плате (без выплат социального характера) государственных служащих и работников некоторых других профессий за 2009 – 2016 гг.

К дополнительным выплатам государственных служащих относятся: ежемесячная надбавка за выслугу лет; ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия государственной службы; премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента; для ряда должностей государственной гражданской службы устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; в случаях, установленных законодательством, к денежному содержанию государственных служащих устанавливается районный коэффициент.

В таблицах 2 и 3 представлены сравнительные данные о дополнительных выплатах государственным служащим России и Украины.

Таблица 2

Дополнительные выплаты государственным служащим

При стаже государственной службы	Россия	Украина
	В процентах от должностного оклада	
От 1 года до 5 лет	10	10
От 5 до 10 лет	15	13
От 10 до 15 лет	20	20
Свыше 15 лет	30	25

Таблица 3

Размер надбавки за особые условия

Название группы	Россия	Украина
	В процентах от должностного оклада	
По высшей группе должностей	От 150 до 200	От 130 до 160
По главной группе должностей	От 120 до 150	От 100 до 130
По старшей группе должностей	От 90 до 120	От 70 до 100
По средней группе должностей	От 60 до 90	От 50 до 70
По младшей группе должностей	До 60	До 50

Анализ таблиц 2 и 3 позволяет сделать вывод о том, что дополнительные выплаты и надбавки государственным служащим в процентах от должностного оклада в России выше, чем в Украине.

Следующим, менее значимым согласно мнению экспертов фактором удовлетворения работой государственного служащего является возможности карьерного продвижения. В современных условиях в системе государственной службы требуют тщательного пересмотра и оптимизации система карьерного продвижения по службе, сегодня отсутствуют наиболее приемлемые способы организации карьерного продвижения государственных служащих.

Обычно среди критериев повышения по службе выделяют продвижение по заслугам или профессиональным качествам (меритократические критерии) и продвижение благодаря преданности руководству (лояльные критерии). Например, критериями продвижения по службе Англии, Швеции, Германии

являются заслуги и компетентность, в Японии, Франции и США – знания и профессиональный опыт, в Канаде – этичность поведения государственного служащего.

Назначение на высшие должности во Франции происходит при наличии лояльности действующему правительству страны, а также часто используется оценка работы служащего в интервале от 0 до 20 баллов, которую выставляет его непосредственный руководитель. В Англии нахождение на высших должностях госслужбы не должно превышать 4 лет. Во Франции и Англии специфичны и органы, занимающиеся продвижением по службе. Карьерные перемещения во Франции строятся на основе конкурсе кандидатов, которых отбирает «жюри», в Великобритании «повышают по службе» представители гражданского общества (комиссия по гражданской службе) [7].

Государственная служба – это не только особый вид организации субъекта управления, но и определенная система взаимоотношений государственных служащих, которые проявляются в различных плоскостях: между государственными служащими и государством; между государственными служащими по линии должностной подчиненности, соподчиненности, координации и т.п.; между государственными служащими различных ветвей власти и гражданским обществом; между отдельными государственными служащими (конкретными должностными лицами) и гражданами, и др. Все эти взаимоотношения обусловлены участием государственных служащих в процессе управления, а сами государственные служащие представляют собой персонифицированное, личностное выражение носителя субъектных качеств, реализующего функции и полномочия (в пределах своей компетенции) государственного органа. По своему характеру, перечисленные взаимоотношения, выходят за рамки узкой регламентации нормами служебного права (точнее, той области правовых отношений, которая определяет правовую основу служебной деятельности, в том числе и в административном, и в уголовном, и в гражданском аспектах) и представляют собой особого рода социальные отношения по поводу выполнения государственным служащим своих служебных обязанностей [8].

Однако целесообразно отметить, что по результатам исследования подгруппе «коллеги» было присвоено минимальное

количество баллов (0,088), это свидетельствует о том, что люди, с которыми работает государственный служащий, в наименьшей степени оказывают влияние на удовлетворенность работой. Особо следует подчеркнуть, что эффективная работа и нормальные взаимоотношения органов государственной власти с потребителями государственных услуг находятся в прямой зависимости от состояния нравственности государственных гражданских служащих. В целом оно определяет множество других проблем, содержащих моральные компоненты, таких, например, как бюрократизм, взяточничество, коррупция, снижение уровня социальной ответственности и т.п. [8].

Еще одним аспектом, имеющим согласно мнению экспертов небольшой удельный вес (0,095), является информирование (коммуникация) внутри организации. Коммуникативные способности являются одним из основных компонентов коммуникативной компетентности государственного служащего.

В целом коммуникативная компетентность проявляется как знание норм и правил общения, овладения и использования технологий коммуникации в полном объеме, развития личностного потенциала и умением контролировать эмоции, сопровождающие деятельность [8]. Коммуникативная компетентность свидетельствует об умении человека определить свои интересы и соотнести их с интересами партнера, оценить своего партнера как личность, выбрать тактику и приемы общения, наиболее подходящие именно для этой ситуации. Имеет значение также умение человека контролировать процесс и результаты общения, правильно завершить акт общения

Вывод. В результате исследования основных аспектов мотивации на государственной службе на основе «Опросника удовлетворенности работой» Спектора была выявлена весомость показателей удовлетворения работой государственного служащего. Наибольшее количество баллов набрали: зависимые вознаграждения (0,146), оплата и денежные компенсации (0,131), а наименее значимыми, по мнению экспертов, оказались взаимоотношения в коллективе и возможность продвижения (соответственно 0,088 и 0,095). В современных условиях существует необходимость в дополнительных возможностях для обеспечения успешной деятельности государственной службы за счет создания условий, повышающих удовлетворенность своей работой.

Список использованных источников

1. Мелкумова, М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. – Автор. дис. соиск. к.э.н. – Москва. – 2009.

2. Мюллер, Е.В. Управление персоналом и проблемы минимизации влияния коррупционных процессов: Монография. – М.: Мир науки, 2015. – 187 с.

3. Пилюгина, Т.А., Факторы стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих как средство повышения эффективности государственной службы / Т. А. Пилюгина, Киселева О.В. // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 40. – Октябрь 2013 г. – с. 32-40.

4. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник для вузов / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М.: Высш. Школа, 1994. – С. 65-66.

5. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), p. 693-713.

6. Информация о социально экономическом положении России. № 12. М.: Федеральная государственная служба статистики, 2016. – С. 191-199.

7. Лазукова, Е.А. Трудовая карьера государственных и муниципальных служащих современной России. – Автор. дис. соиск. к.с.н. – Пермь. – 2015.

8. Магомедов, К.О. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении мониторинг общественного мнения. – 8(114). – март-апрель 2013. – с. 108-113.

УДК 332.81

РАЗВИТИЕ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНЫМ ФОНДОМ

Севка В.Г.,*д.э.н., профессор кафедры экономики, экспертизы
и управления недвижимостью***Полухина М.Н.,***аспирант кафедры экономики, экспертизы и управления недвижимостью***Индрусская А.А.***магистрант 2 курса программы «Экономика строительства»***ГОУВПО ДонНАСА**

В статье рассмотрены принципы, формы, субъекты договорных отношений в сфере управления жилищным фондом, преимущества и недостатки различных форм управления жилищным фондом. Предложены подходы к обеспечению выполнения договоров в сфере управления жилищным фондом для разных субъектов хозяйствования.

Ключевые слова: договорные отношения, управляющие организации, товарищества совладельцев жилья, непосредственное управление.

The article considers principles, forms, subjects of contractual relations in the sphere of housing stock management, advantages and disadvantages of various forms of housing fund management. Approaches to ensuring the implementation of contracts in the field of housing management for various business entities are proposed.

Keywords: contractual relations, management companies, associations of co-owners of property, direct control.

Постановка проблемы. Несовершенство установленных форм договорных отношений в сфере управления жилищным фондом является следствием преобладания административных методов управления в сфере над экономическими методами. Главный принцип любых договорных отношений, который можно представить формулой «срок- качество- полнота- оплата» в системе жилищно-коммунального обслуживания нарушается как со стороны исполнителей услуг, так и со стороны их потребителей. Субъекты хозяйствования, являющиеся исполнителями услуг, особенно те, которые функционируют в форме муниципальных унитарных организаций, вынуждены заключать договоры на выполнение работ по содержанию и ремонту жилищного фонда, при этом спланировать сроки поступления и объемы возможного финансирования их текущей деятельности, они не в состоянии. Зависимость финансирования текущей деятельности субъектов хозяйствования,

обслуживающих жилищный фонд, от наполняемости местных бюджетов, финансовой дисциплины и добросовестности потребителей услуг, является первостепенной причиной их кризисного финансового состояния, постоянного накопления кредиторской задолженности. В таких условиях, совершенствование форм договорных отношений в зависимости от специфики функционирования субъектов хозяйственной деятельности и организационно-правовых форм их хозяйствования в системе жилищно-коммунального хозяйства, является актуальным направлением научного исследования.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Изучением методологической базы установления и развития договорных отношений в сфере управления жилищным фондом занимались такие авторы как Крашенинников П.В. [1], Тихомиров М.Ю.[2], Шешко Г.Ф. [3] и другие. Так в работе [1] приведены основы реализации жилищного права граждан и обязательства государства по его обеспечению на основе договорных отношений. В работе [2] обобщены и систематизированы лучшие практики в сфере управления многоквартирным домом, затронуты вопросы документального сопровождения отношений управляющего, собственника, нанимателя. В работе [3] конкретизированы правовые последствия нарушения договорных отношений с сфере управления жильем. Однако, несмотря на весомый вклад авторов в исследование темы, проблемаразвития договорных отношений в сфере управления жилищным фондом остается нерешенной.

Формулирование задачи исследования. На сегодняшний день развитие договорных отношений в сфере управления жилищным фондом позволит частично решить проблему финансового оздоровления отрасли, обеспечения контроля зарасходованием финансовых средств, повысить уровень обслуживания населения.

Цель данной статьи состоит в теоретическом обосновании принципов, форм и субъектов договорных отношений в сфере управления жилищным фондом, усовершенствованию договорной политики в зависимости от специфики функционирования субъектов хозяйственной деятельности и организационно-правовых форм их хозяйствования в системе жилищно-коммунального хозяйства.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

Эффективная структура управления жилищным фондом должна организовываться исходя из таких принципов:

- обеспечение доступа к предоставлению услуг населению всем субъектам экономических отношений, принимающих участие в производстве, распределении, обмене и потреблении экономических благ, которые отвечают соответствующим требованиям;

- преимущественное право в применении конкурентных инструментов предоставления услуг, которые обеспечат высокий экономический результат, который в свою очередь, может выражаться в экономии расходов, повышении качества и диверсификации услуг, развитии бизнеса в сфере предоставления услуг населению;

- справедливое равноправие всех субъектов экономических отношений, которые конкурируют фактически или потенциально на рынке соответствующих услуг;

- гарантия соблюдения качества, условий и других необходимых норм предоставления услуг при помощи соответствующего контроля условий договоров (соглашений).

Согласно действующему законодательству жилищный фонд – это все жилые помещения всех форм собственности[4]. Жилищный фонд подразделяется на частный, государственный и муниципальный. Дом является многоквартирным, когда он имеет две или более квартир, которые имеют либо самостоятельные выходы на земельный участок, либо в помещения общего пользования. Управление многоквартирным жилым домом – это согласованная деятельность совладельцев дома или же деятельность, которая осуществляется лицами, привлеченными собственниками дома, направленная на обеспечение благоприятных и безопасных условий проживания граждан [4].

Систематизировав основные принципы управления жилищным фондом, можно утверждать, что они обязаны обеспечивать:

- гарантию услуг - заключается в формировании системы гарантии постоянного обеспечения граждан услугами;

- гарантию качества услуг - заключается в том, что в соответствии со стандартами, система предоставления услуг должна гарантировать несомненное качество;

- гарантию экономической обоснованности цены услуги – заключается в прозрачности и доступности системы тарификации;

- гарантию социальной поддержки социально незащищенных слоев населения – реализуется через предоставление субсидий, льгот и обеспечение их адресности.

Для того, чтобы выбрать правильный способ управления жилым домом, необходимо знать, такие нюансы, например как, сколько квартир в доме, на сколько жители данного дома платежеспособны, а так же дисциплинированы, какие имеются на рынке жилищно-коммунальных услуг управляющие организации, какие отношения с ресурсоснабжающими предприятиями и прочее. Необходимо понимать преимущества и недостатки различных форм управления, что в последствии позволит выбрать оптимально подходящую в каждой конкретной ситуации. Сравнивая такие формы как непосредственное управление жилым домом, создание и функционирование товарищества совладельцев жилья либо жилищных, потребительских, прочих объединений и привлечение к управлению специализированных управляющих организаций составлена табл. 1, позволяющая установить преимущества и недостатки каждой формы управления.

Новой, альтернативной формой управления жильем, является товарищество собственников жилья (ТСЖ) – это форма правления, преобразованная из жилищно-строительных кооперативов [5].

Особенности договорной политики ТСЖ, в том, что после общего собрания жильцов всем домом одновременно заключаются договора с поставщиками жилищно-коммунальных услуг. Подготовка штатных управленцев может быть осуществлена самостоятельно жильцами или же на курсах, которые оплачивает государство.

Так же обучение может не происходить и вовсе. ТСЖ также может отстаивать, за именем такого решения, интересы собственников многоквартирного дома, а также может нанимать специалистов со стороны.

Несомненным преимуществом является наличие внутренних источников для решения мелких бытовых задач.

Таблица 1.

Сравнение критериев выбора способа управления

Способ управления	Непосредственное управление	Товарищества совладельцев жилья, жилищный кооператив, иные потребительские кооперативы	Управляющие компании
Критерии дифференциации			
1	2	3	4
Заключение договоров с поставщиками жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ)	Заключаются с каждым собственником, в договорах на оказание ЖКУ стороной договора выступают все собственники жилья.	Заключаются ТСЖ, ЖК и иными ПК с организациями – поставщиками ЖКУ	Заключаются управляющими компаниями с поставщиками ЖКУ
Заключение договора управления многоквартирным домом	Заключение договора не требуется	На основе решения общего собрания заключаются с каждым собственником. Все функции по управлению прописаны в Уставе и протоколе общего собрания собственников. Заключение договора не обязательно.	Заключается с каждым собственником отдельно
Обучение персонала	Если по доверенности собственники выберут из своего состава представителя, то обучение может потребоваться.	Если в управление выбраны некомпетентные лица в области управления, то имеет место обучение.	Обучение не предусматривается, в управляющих организациях должны работать специалисты.
Расходы на обучение персонала	Могут быть.	Могут быть.	Нет.
Расходы на управление домом, содержание штата управления	Нет.	Есть.	Есть.

Количество собственников в доме	До 4.	От 4(принято условно)	От 4 (принято условно)
Защита прав и законных интересов совладельцев	Собственники сами отстаивают защиту своих законных прав либо через их представителей.	Органы управления представляют интересы собственников сами либо нанимают для этого специалистов.	Должны быть указаны в договоре, представляет управляющая компания.
Возможность снижения расходов собственников на содержание и обслуживание дома	Нет затрат на управление домом.	Оказание некоторых видов услуг собственными силами. Содействие органов местного самоуправления в части финансирования капитального ремонта и обучения персонала. Осуществление коммерческой деятельности.	Собственники выбирают управляющую компанию по качеству и цене услуги.

При рассмотрении договорных взаимоотношений между собственниками и организациями, которые оказывают жилищно-коммунальные услуги при способе управления домом посредством ТСЖ, ЖК, ПК (рис. 1) можно выделить два направления [6]:

1) собственники передают право заключения договоров на оказание жилищно-коммунальных услуг товариществу собственников жилья (ЖК, ПК).

2) собственники передают право заключения договоров на поставку жилищно-коммунальных услуг ТСЖ, ЖК, или ПК, а последние заключают договор управления с управляющей компанией, которая будет осуществлять поиск поставщиков услуг и так же заключает с ними договоры от имени ТСЖ, ЖК или ПК).

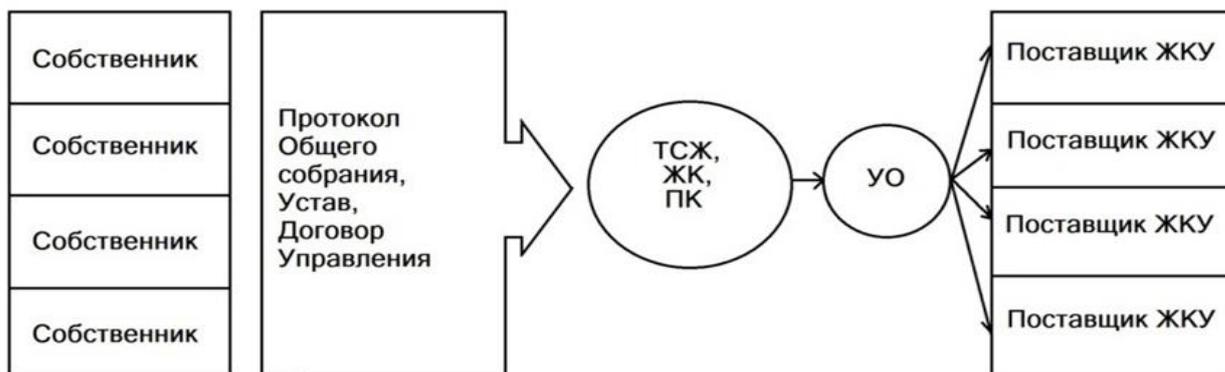


Рис. 1. Заключение договоров на оказание жилищно-коммунальных услуг управляющей организацией от имени ТСЖ, ЖК, ПК

Принимая решение о создании ТСЖ необходимо знать все плюсы, и минусы, которые приносит собственнику вступление в товарищество совладельцев жилья. Так, к минусам ТСЖ относятся:

- более высокие эксплуатационные платежи;
- недоработки в сфере законодательства и механизмов взаимодействия ТСЖ с городскими структурами;
- отсутствие всякой инициативы и непонимание со стороны жильцов.

Положительными моментами привлечения ТСЖ к управлению жилищным фондом являются:

- допустимость влияния на политику управляющей организации;
- возможность сокращать затраты жильцов, благодаря резервам дома и правильной работе управляющего персонала;
- возможность самостоятельно выбирать обслуживающую компанию и своевременно проверять качество ее работы;
- всегда чистый подъезд и придомовая территория.

Так же плюсом является и то (если это прописано в уставе ТСЖ), что собственники могут обратиться непосредственно к ним для защиты своих законных прав и интересов. Орган управления ТСЖ либо сами представляют интересы собственников, либо нанимают для этого специалистов.

Рассмотрим относительно новую форму управления, которая характеризуется присутствием единства, а так же коллективности принятия решений. Поэтому при таком способе домовладельцы должны быть инициативными, ответственными и самостоятельными. Ответственность за принятые решения ложится именно на

собственников дома. При непосредственном управлении многоквартирным домом собственниками, возможны следующие альтернативы отношений со сторонними предприятиями, которые предоставляют жилищные и коммунальные услуги [7,8].

Договоры на поставку коммунальных услуг при таком способе управления заключаются с каждым владельцем помещения в доме от своего имени. Договоры оказания услуг по содержанию и выполнению работ по ремонту общего имущества в многоквартирном доме заключаются со всеми или же с большинством собственников помещений в доме. При этом, все или большинство собственников выступают в качестве одной стороны в договоре.

По решению общего собрания собственников помещений в многоквартирном доме, в отношениях с третьими лицами может действовать один из собственников по доверенности от остальных собственников помещений в доме, это остается в интересах собственников. При таком способе управления собственники сами отстаивают защиту своих законных прав и интересов либо через их представителей.

Рассмотрим плюсы и минусы непосредственного управления многоквартирным домом. Главным преимуществом такого управления является отсутствие затрат на содержание персонала ТСЖ или затрат, которые связаны с привлечением к управлению управляющей организации, так как управление в таком случае будет осуществляться активными собственниками многоквартирного дома без посредников. Впрочем, это является и так же основным недостатком непосредственной формы управления в том случае, если в доме проживает довольно большое количество жильцов и площадь общего пользования является существенной. Чем больше дом, тем больше может возникнуть препятствий с его управлением и противоречий между жильцами. Довольно сложно найти управляющего, который бы по своей инициативе разрешил бы большое обилие вопросов, связанных непосредственно с управлением многоквартирным домом. Следовательно, выбор непосредственного управления оптимален только в небольших многоквартирных домах, где объем работы по управлению домом является минимальным.

При выборе способа управления многоквартирным домом управляющей организацией, домовладельцы заключают с выбранным управляющим договоры управления, в которых должно быть указано:

адрес и состав всего общего имущества дома, где будет осуществляться управление.

список услуг и работ по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме, распорядок изменения этого перечня, а также перечень коммунальных услуг, которые предоставляет управляющая организация;

порядок определения цены договора, размера выплаты за содержание, а также ремонт жилого помещения и размера выплаты за коммунальные услуги, а также распорядок внесения такой платы;

порядок осуществления контроля за исполнением управляющей компанией ее обязанностей по договору управления.

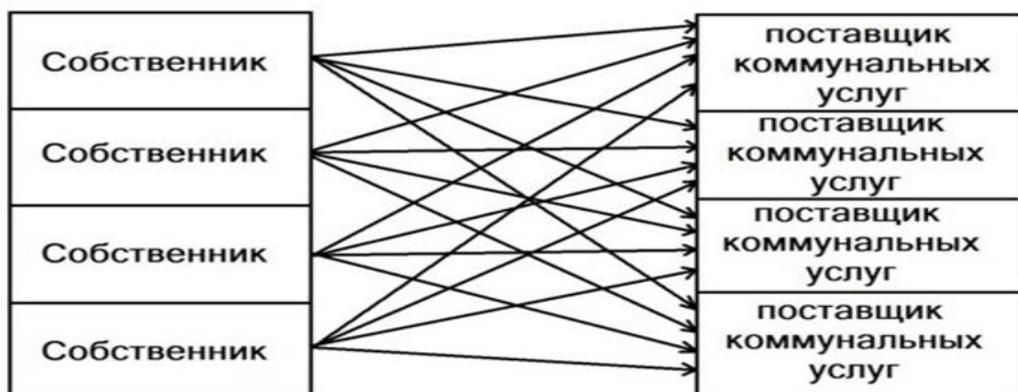


Рис. 2. Заключение договоров на жилищно-коммунальные услуги с каждым собственником помещения в доме

Договор управления, который заключается непосредственно с управляющей организацией по всем признакам, попадает под признаки договора оказания возмездных услуг, которые предусмотрены гражданским законодательством.

Иначе говоря, управляющая компания обязана или сама оказывать часть жилищно-коммунальных услуг по договору управления многоквартирным домом, или управляющая организация будет являться посредником между собственниками дома и поставщиками жилищно-коммунальных услуг [6].

Договоры с организациями, которые поставляют жилищно-коммунальные услуги заключаются непосредственно управляющей организацией от имени собственников (рис. 3).



Рис. 3. Заключение договоров на жилищно-коммунальные услуги управляющей организацией от имени всех собственников помещений в доме

Рассмотрев различные формы в сфере управления жилищным фондом, можно отметить, что выбор формы управления зависит от особенностей, начиная от количества квартир в доме и заканчивая отношением с ресурсоснабжающими предприятиями и многих других факторов. Выбор формы управления на конкурсной основе является инструментом оптимизации расходования финансовых средств. Согласование объемов и сроков поступления плановых бюджетных ассигнований с договорными обязательствами управляющих организаций по предоставлению жилищно-коммунальных услуг позволяет сформировать в данной сфере конкурентный профессиональный бизнес.

Для решения этой проблемы исполнительный орган государственной власти в лице муниципалитета обязан заключить с любой организационно-правовой формой управления договор на управление жилищным фондом. В договоре должно быть указано: размер вознаграждения или оплаты управляющей компании в денежном выражении на момент заключения этого договора, сроки, порядок и условия его изменения, источник финансирования, а также условия возмещения выпадающих доходов от предоставления управляющей организации гражданам, попадающие под льготные категории. В договоре так же должно быть указано условие о том, что эта управляющая компания является организатором конкурсного отбора подрядчиков для текущего и капитального ремонтов жилого и нежилого фонда.

Таким образом, совершенно очевидно, что без перехода к практике установления и совершенствования реальных договорных отношений на всех уровнях невозможно развитие конкуренции в жилищной сфере, которая бы повлекла за собой оптимизацию расходования финансовых средств.

Выводы по данному исследованию. Развитие договорных отношений в сфере управления жилищным фондом повлечет за собой оздоровление отрасли, развитие конкуренции в жилищной сфере, усилит контроль за расходованием финансовых средств. Для этого необходимо создать на уровне органов местного самоуправления эффективную структуру управления жилищно-коммунальным комплексом, которая будет базироваться на реальных договорных отношениях.

Список использованных источников

1. Крашенинников П.В. Жилищное право: 6-е изд., перераб. и доп.– М.: Статут, 2008. – 379 с.
2. Тихомиров М.Ю. Управление многоквартирным домом: Практическое пособие. - М.: "Изд. Тихомирова М. Ю.", 2011. – 91 с.
3. Шешко Г.Ф. Жилищное право: Учебное пособие. - М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», Издательство «АСТ МОСКВА», 2007. - 256 с.
4. Проект Жилищного Кодекса Донецкой Народной Республики // Электронный ресурс: <https://minstroy-dnr.ru/zhilischnaya-politika>
5. Колесников П.Н. Роль и значение местного самоуправления в развитии жилищно-коммунальной сферы муниципального образования перестройки / П.Н. Колесников. - М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2006. – 154 с.
6. Вяткина, Е.А. Эффективное управление жилищно-коммунальным хозяйством муниципального образования как один из механизмов формирования комфортной городской среды в условиях инновационного развития / Е.А. Вяткина, Д.Р. Мамашев // Планирование инновационного развития экономических систем: труды конференции / под ред. В.В. Глухова, А.В. Бабкина. - СПб.: Изд-во Политехнического университета. - 2011. - С. 483-486.
7. Ряховская, А.Н. Рыночные методы управления ЖКХ (вопросы антикризисного управления) : учебное пособие / А.Н. Ряховская, Ф.Г.

Таги-Заде. - М. : ФГНУ. Российский научный центр государственного и муниципального управления, 2014. - 300 с.

8. Ямтиева, Л.В. Организационно-экономический механизм реформирования жилищно-коммунального хозяйства в городе: автореф. дис.канд. экон. наук / Ямтиева Л.В. - Екатеринбург, 2010.

УДК 65.015

НАПРАВЛЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Черная Л.В.,

*к.гос.упр., доцент кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности*

Гашутина Е.Э.,

*магистрант I курса кафедры менеджмента
производственной сферы ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной службы
при Главе ДНР»*

В статье анализируются основные направления и структурные элементы коучинга как инструмента эффективной управленческой технологии в формировании мотивации и корпоративного поведения персонала на основе изучения современных моделей развития.

Ключевые слова: коучинг, коуч-технологии, модель развития персонала, персонал, корпоративная культура, мотивация.

The main directions and structural elements of coaching as tool of effective managerial technology in forming of motivation and a corporate behavior of personnel on the basis of studying of modern models of development are analyzed in the article.

Keywords: coaching, kouch-technologies, model of personnel development, personnel, corporate culture, motivation.

Постановка проблемы. Внедрение управленческих, социальных и технологических инноваций в современном мире способствует максимально эффективному использованию кадрового потенциала организации с целью увеличения его отдачи и результативности. Однако, значительное число руководителей организаций недостаточно уделяют внимания и недооценивают роль происходящих изменений, что приводит к снижению эффективности менеджмента. Вследствие этого, применение разнообразных методик, дающих новые возможности, является наиболее важной формой влияния на раскрытие кадрового потенциала в самостоятельной творческой работе. Одной из таких методик выступают

коуч-технологии. В настоящее время, в условиях нестабильности, экономической, социальной и политической блокады Донецкой Народной Республики со стороны западного мира, коучинг только будет находить свое место и набирать силу в обучении персонала отечественных организаций, что подчеркивает актуальность исследования этой проблемы.

Анализ исследований и публикаций. Проблеме применения коучинг-технологий посвящены работы Э. Газизовой [1], А. Кибанова [2], А. Левченко [3], Л. Лукичевой [4], Т. Никитиной [5], С. Рогачова [7], Н. Самоукиной [8], Г. Сартан [9] и др. Проблема совершенствования системы управления персоналом стала объектом изучения Э. Парслоу [6], Дж. Уитмора [10], Дж. Харриса [11] и др.

Однако, в силу новизны использования коуч-технологий для обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур, методология данного процесса, к сожалению, не получила достаточного освещения в научно-методической литературе.

Постановка цели – анализ современных направлений применения коучинг-технологий для повышения эффективности управления персоналом в организации.

Изложение основного материала исследования. Тема внедрения коучинга в настоящее время становится все более востребованной и актуальной в сфере управления и менеджмента. Коучинг, как инновационная технология, возникает в 70-х гг. XX в., целью и результатом которого является качественное повышение эффективности работы работника и развитие его желаемых способностей и качеств. Зарубежные авторы делают свои выводы о том, что происхождение коучинга связано, во-первых, с технологизацией организационных процессов, что позволяет гарантировать будущее развитие в мире, который постоянно меняется. Во-вторых, с развитием вектора партнерства, диалога, участия. Кроме того, принципы равноправия и партнерства, лежащие в основе коучинга, дают право каждому сотруднику вносить вклад в решение организационных, мотивационных и правовых вопросов, поскольку эта технология учит действовать и мыслить шире, нежели предписано условиями должностной инструкции, расширяя у сотрудников спектр возможностей применения профессиональных навыков, способностей и личных качеств.

Направления развития коучинга, представленные на рис. 1, свидетельствуют о том, что спрос на него не только вырос

количественно, но и наметились качественные изменения, поскольку компании применяют коучинг регулярно. Основной особенностью коучинга является то, что, коучинг обеспечивает взаимодействие между руководителем и подчиненными, которое способствует увеличению эффективности и результативности работы предприятия, мотивации сотрудника и повышению личной ответственности.

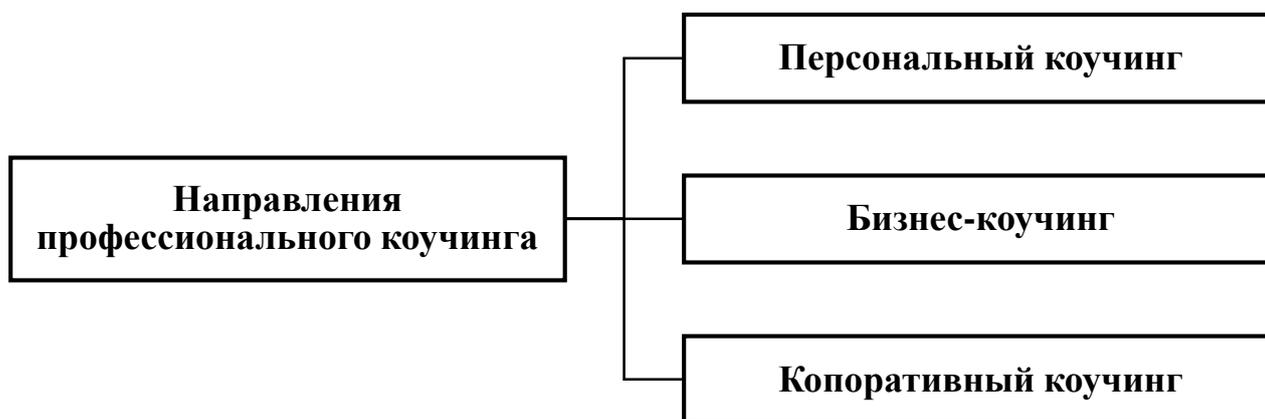


Рис. 1 – Направления профессионального коучинга

Следует отметить, что коучинг как инновационная технология в управлении персоналом, направлен не только на отдельных сотрудников (индивидуальный коучинг или коуч-консультирование), но и на структурные подразделения (групповой или командный коучинг) и предприятие в целом (организационный коучинг). Таким образом, коуч-технологии активно применяются в управлении персоналом в организации, что обеспечивает большее раскрытие трудового потенциала в профессиональной деятельности. В этой связи, использование коуч-технологий в управлении персоналом позволяет решать возникающие в организации вопросы о:

- нематериальной мотивации персонала;
- разностороннем развитии персонала;
- снижении конфликтности среди сотрудников;
- формировании стратегии развития кадрового потенциала;
- индивидуальных мотивирующих факторах, для повышения эффективности работы;
- командной работе, отлаженности информационных потоков;
- повышении персональной удовлетворенности работой [2; 3].

На одном и том же предприятии при одинаковых условиях работы и способах мотивации можно наблюдать различную

результативность деятельности сотрудников, поскольку руководители используют свои наработанные и считающиеся ими единственно возможными и правильными модели поведения. Применение коучинг-технологий значительно повышает качество межличностных взаимоотношений в коллективе и формирует гибкость и адаптивность, как отдельных сотрудников, так и коллектива к изменениям на предприятии. Так, для эффективного применения коучинг-технологий руководитель должен обладать следующими компетенциями [1, с. 390]:

- знание принципов ведения коучинговых сессий (ключевые компетенции коуча по правилам Международной ассоциации коучинга ICF);
- знание законов организационного развития;
- уважение к личности и ценностям сотрудника;
- стратегическое мышление;
- желание совершенствоваться в области управления.

Следовательно, для достижения повышения производительности труда руководителям необходимо постоянное деловое общение с работниками предприятия, их стимулирование, а в случаях необходимости – устранение конфликтов в коллективе. С этой целью коуч-технологии позволяют создать синергетический эффект, где сотрудник и руководитель находятся на партнерском уровне взаимодействия, то есть становятся единой командой. Поэтому в менеджменте применяют следующую классификацию коучинг-технологий в управлении персоналом (табл. 1) [4-6].

Сегодня способность тренировать командное мышление является ключевым навыком в управлении персоналом на предприятии. Одним из самых результативных инструментов повышения эффективности работы коллектива является командный коучинг. В результате внедрения командного коучинга в систему управления персоналом руководство предприятия обладает командой профессионалов, независимо от уровня сложности поставленных задач, что свидетельствует об увеличении эффективности работы каждого из сотрудников на 30%.

Наиболее популярной коуч-технологией в работе с командой является технология GROW, которая подразумевает составление и реализацию плана действий с учетом постановки следующих вопросов (табл. 2) [5-7].

Таблица 1.

Классификация коучинг-технологий в управлении персоналом на предприятии

Признаки	Виды коуч-технологий в управлении персоналом на предприятии
Коучинг личностной эффективности (Life Coaching)	мотивационный коучинг (Motivational Coaching); коучинг целей и результатов (Coaching objectives and results); коучинг управления временем (Time Coaching); финансовый или денежный коучинг (Financial coaching or money); коучинг карьеры (Career Coaching); коучинг аспирантов (Postgraduate Studies Coaching); коучинг эмоционального и духовного развития (EQ/andSQ Coaching); коучинг взаимоотношений (Coaching relationships); семейно-системный коучинг (Family and systemic coaching)
Коучинг личностной эффективности (Life Coaching)	коучинг аспирантов (Postgraduate Studies Coaching); коучинг эмоционального и духовного развития (EQ and SQ Coaching); коучинг взаимоотношений (Coaching relationships); семейно-системный коучинг (Family and systemic coaching)
Корпоративный коучинг (Corporate coaching)	коучинг высшего руководящего звена (Executive Coaching); коучинг организационного развития (OD Coaching); коучинг в менеджменте (Coaching Management); коучинг лидерства (Leadership Coaching); командный коучинг (Team Coaching); коучинг персонала (HR Coaching)
Бизнес коучинг (Business coaching)	коучинг по новому бизнесу (Coaching for new business); коучинг по бюджету и планированию (Coaching for budget and planning); коучинг в маркетинге (Coaching in marketing); коучинг сетевого развития (Network Development Coaching)

Так, применение технологии GROW в управлении персоналом на предприятии обеспечивает [8, с. 121]:

- повышение личной эффективности и улучшение результатов работы;
- умение расставлять приоритеты и оптимизировать используемые человеческие ресурсы;
- создание совместного видения и плана действий;
- новые методы управления проектными командами;

- повышение мотивации сотрудников для достижения корпоративных результатов;
- повышение инициативности сотрудников и способы достижения поставленных целей.

Таблица 2

Технологии GROW, применяемые в командном коучинге

Структурные элементы	Ключевые вопросы
G – Goal – Постановка цели	Что необходимо достичь к концу этой рабочей недели? Соответствует ли поставленная цель критериям SMART?
R – Reality – Анализ реальности	Что происходит в данный момент? Какие шаги в процессе достижения цели предприняты на данный момент? Какие препятствия могут возникнуть? Какие ресурсы для достижения цели понадобятся?
O – Options – Определение возможностей к действию	Какие альтернативы достижения цели доступны? Что еще члены команды могли бы сделать? Какая из альтернатив привлекает больше всего? Какая из них дала бы наилучший результат?
W – Will – Воспитание воли к действию	Какие варианты выбора команда предпочтет? Какие критерии достижения цели? Когда именно команда сможет начать и завершить процесс достижения цели?
W – Will – Воспитание воли к действию	Какая ей поддержка необходима? Как команда можете оценить по шкале от 1 до 10 свою готовность предпринять эти согласованные действия?

Важное значение коучинг занимает для личностей, мотивированных на карьерный рост, что позволяет им достичь решительности в неопределенных ситуациях, склонности к разумному риску и готовности взять на себя ответственность, поскольку, благодаря ему, человек может развивать новые способности и навыки, увеличивающие его эффективность. Кроме того, адекватное применение коуч-технологий дает новое качество деятельности, не доступное другим методам.

Главным результатом применения коуч-технологий в управлении персоналом является максимальное раскрытие и использование трудового потенциала, согласование целей предприятия, руководителей и сотрудников для формирования общей стратегии развития предприятия и повышение мотивации сотрудников к личному и профессиональному развитию. Для этого

необходимо применять модель развития персонала с использованием коучинг-технологий (рис. 1) [9-11].



Рис. 1 – Модели развития персонала с использованием коуч-технологий

Исходя из всего вышеизложенного, к современным направлениям коуч-технологий для повышения эффективности управления персоналом следует отнести (табл. 3) [5-9].

Таблица 3

Современные направления применения коучинг-технологий в управлении персоналом на предприятии

Современные направления коучинг-технологий	Особенности применения в управлении персоналом
Целевое управление предприятием	техника постановки целей развития предприятия; иерархия целей в организации; целевая модель построения бизнеса
Стратегическое планирование	интегрированная стратегия планирования; определение стратегических целей организации; проверка стратегических целей (SMART: конкретные, измеримые, достижимые, реальные, актуальные по времени); разработка стратегического плана компании
Тактическое планирование	определение областей ответственности для реализации стратегических целей (декомпозиция целей); постановка задачи исполнителям; разработка тактических планов по направлениям; система мониторинга выполнения планов
Управление личным временем (тайм-коучинг)	эффективная организация рабочего пространства; особенности стратегического, проектного и оперативного планирования; составление календарных планов
Управление профессиональным ростом сотрудников	развитие инициативы сотрудника, готовности принимать на себя ответственность за принятие решения; определение причин и стимулов для мотивации сотрудников к профессиональному росту; формирование трудовой мотивации; управление карьерой
Развитие корпоративной культуры	поиск и формирование взаимосвязей между корпоративными и личностными ценностями сотрудников; развитие коучингового стиля управления, направленного на оптимизацию достижения задачи и поощрения инициативы; формирование корпоративного поведения сотрудников

К основным преимуществам применения коучинг-технологий в управлении и развитии персонала на современном предприятии относятся [10-11]:

1) коучинг-технологии обеспечивают полное представление о перспективах профессионального и личного развития, о персональной роли в развитии потенциала организационной структуры предприятия, вырабатывается устойчивая внутренняя мотивация для достижения поставленных целей, а также максимальное совпадение индивидуального развития сотрудников с целью развития коллектива в целом;

2) коучинг-технологии направлены на мобилизацию внутренних ресурсов персонала, развитие необходимых навыков работы в условиях конкуренции, способствуют как освоению современных стратегий получения результата за счет высокой мотивации к работе, так и раскрытию креативного потенциала сотрудников и повышению их ответственности за результат;

3) применение коучинг-технологий для формирования социально-экономического поведения сотрудников предприятия позволяет структурировать процесс достижения управленческих результатов, а именно: формируется и осознается миссия организации; вырабатываются более эффективные управленческие решения; возникает сплоченность людей, начинающих работать единой командой; формируется и поддерживается корпоративная культура; снижается текучесть кадров; улучшается выполнение персоналом своих обязанностей.

Такой подход к коуч-технологии, позволяет сделать вывод, что он играет важную роль в управлении персоналом предприятия, в котором открыта обратная связь между сотрудниками и руководителями в установлении более доверительных отношений и улучшении микроклимата в коллективе. Применяя коуч-технологии и вовлекая коллектив в поиск необходимых решений, руководитель получает более высокую эффективность, результативность, мотивацию и качество командного взаимодействия. Кроме того, применение коуч-технологий позволяет обеспечить раскрытие потенциала сотрудника и более эффективно развивать корпоративную культуру предприятия.

Выводы. Таким образом, применение коучинг-технологий в управлении персоналом позволяет как отдельному сотруднику, так и коллективу, структурировать профессиональную деятельность для

достижения максимальной продуктивности и удовлетворенности. Важное значение внедрение коучинга имеет в периоды кризисов и организационных изменений на предприятии, где сотрудники способны сохранять высокий уровень продуктивности и концентрироваться на положительных результатах.

Список использованных источников

1. Газизова Э.Р. Проблема внедрения коучинга в систему управления персоналом в организации / Э.Р. Газизова // Молодой ученый. – 2015. – № 6. – С. 389-391.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов – М. : ИНФРА-М, 2014. – 309 с.
3. Левченко А.С. Коучинг как новая технология развития и обучения персонала / А.С. Левченко, Н.В. Королева, О.К. Семернина // Международный научный журнал. – 2015. – № 6. – С. 1-19.
4. Лукичева Л.И. Управление персоналом : уч. пос. / Л.И. Лукичева. – М. : Омега, 2011. – 274 с.
5. Никитина Т.А. Коучинг как современная технология повышения мотивации персонала в организации / Т.А. Никитина, М.А. Шаталина // Вестник Самарской гуманитарной академии. – 2014. – № 7. – С. 115-121.
6. Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб. : Питер, 2013. – 173 с.
7. Рогачев С.А. Коучинг: возможности применения в бизнесе / С.А. Рогачев. – Ростов-на-Дону : Фитнес, 2013. – 155 с.
8. Самоукина Н. Коучинг – ваш проводник в мире бизнеса / Н. Самоукина, Н. Туркулец. – СПб. : Питер, 2012. – 192 с.
9. Сартан Г. Новые технологии управления персоналом / Г. Сартан, А.Смирнов, В. Гудимов. – СПб. : Речь, 2014. – 235 с.
10. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом / Дж. Уитмор; пер. с англ. – М. : Финансы и статистика, 2015. – 160 с.
11. Харрис Дж. Коучинг: личностный рост и успех / Дж. Харрис. – СПб. : Речь, 2013. – 112 с.

УДК 332.146.2

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Ярош А. В.,

заместитель министра молодежи, спорта и туризма ДНР

Вишневская Е.Н.,

зав. кафедрой экономической теории и государственного управления ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», к. э. н., доцент

Статья посвящена актуальности проведения и направлениям повышения качества военно-патриотического воспитания молодежи в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: патриотизм, патриотическое воспитание, военно-патриотическое воспитание молодежи, элита.

The article is devoted to the urgency of conducting and directions of improving the quality of military-patriotic education of youth in the Donetsk People's Republic.

Key words: patriotism, patriotic education, military-patriotic education of youth, elite.

Постановка проблемы. На сегодняшний день Донецкой Народной Республике необходима принципиально новая политическая элита, способная в кратчайшие сроки, в условиях боевых действий, экономической и политической блокады, принимать непосредственное участие в строительстве молодого государства, институтов власти, общества и формировании его внешней и внутренней политики. Одной из главных черт новой элиты должно стать патриотическое сознание и чувство верности Отечеству. Вот почему в настоящее время следует всестороннее исследовать вопросы, связанные с патриотическим воспитанием молодежи.

В настоящее время существующая политическая модель на Украине враждебна интересам Донецкой Народной Республики. Государству, которое хочет быть независимым и сильным и развиваться по собственному сценарию, жизненно необходимо иметь национально ориентированную стратегию развития промышленности

и экономики с приданием высшего приоритета такому развитию науки и образования, которое осуществляется исключительно в национально-государственных интересах. А все эти стратегические планы невозможно реализовать в полной мере, не воспитав принципиально новой политической, экономической, финансовой, индустриальной и др. элиты. Сама идея воспитания новой элиты заключается в том, что патриотизм как проявление субъектами гражданского общества чувства национальной гордости за свою державу и предполагает их активное участие в укреплении государства и государственности в качестве первоочередного условия эффективного функционирования социальных институтов, развития общества и личности.

Анализ последних исследований и публикаций. До последнего времени была заметна постепенная утрата нашим обществом традиционно русского патриотического сознания и истинного толкования понятий «патриотизм», «интернационализм», «гражданственность», «долг», «совесть», «порядочность».

Для обсуждения обозначенной в названии темы стоит обратиться к энциклопедическим изданиям и использовать приведенные в них определения «патриотизма». Патриотизм имеет несколько смысловых аспектов. В Словаре русского языка С. И. Ожегова содержится определение патриота: «Человек, проникнутый патриотизмом. Человек, преданный интересам какого-н. дела, глубоко привязанный к чему-н. Патриотизм – преданность и любовь к своему Отечеству, к своему народу» [2, с. 453]. В Политологическом энциклопедическом словаре представлены категории «патриот» и «патриотизм». Патриот определяется как личность, подчиняющая свою жизнь интересам общества. Патриотизм трактуется как эмоциональное отношение к Родине, выражающееся в готовности служить ей и защищать её от врагов [3, с. 247]. На сегодняшний день существует необходимость в воспитании гражданина с активной жизненной и профессиональной позицией, трудолюбивого, высоконравственного, уважающего права и свободы личности, традиции и культуры разных народов – патриота своей Родины.

Если углубиться в рассмотрение сущности и содержания категории «элита», то С. И. Ожегов, характеризуя его, на первое место поставил смысл элиты, относящийся к лучшим растениям, семенам или животным, по своим качествам наиболее пригодным для разведения, воспроизводства. Второй смысл, значение слова «элита»

заключается в том, что это лучшие представители какой-нибудь части общества, группировки [2, с. 834].

Актуальность. На протяжении нескольких десятков лет в силу отсутствия и неквалифицированного подхода к воспитательным процессам, молодёжь постепенно морально разлагалась. Социальное расслоение общества и искажение духовных ценностей оказали негативное влияние на общественное сознание большинства социальных групп населения страны, резко снизили воспитательное воздействие истинно русской культуры, искусства и образования как важнейших факторов формирования патриотизма.

В общественном сознании получили широкое распространение равнодушие, эгоизм, цинизм, немотивированная агрессивность, неуважительное отношение к государству и социальным институтам. Появилась устойчивая тенденция падения престижа воинской службы. Посредством пропаганды через СМИ насилия, психологии индивидуализма и потребительства, нанесён огромный ущерб системе воспитания молодёжи и студенчества в частности. В результате этого критике подверглась не только практика патриотического воспитания, но и сама идея формирования личности гражданина – патриота. Особенно ярко это выражено в том, что многие молодые люди безответственно относятся к выполнению важнейших гражданских обязанностей, проявляют социальную незрелость и безразличие, нетерпимость и даже агрессивность по отношению к другим. Изменились ценностные ориентации, мотивации деятельности, отношение к окружающему миру, своему призванию.

Интерес к патриотизму на Донбассе, начал стремительно набирать силу в конце 2013 года. И это не случайно. С началом очередного «майдана» в Киеве, население Юго-восточных областей по-новому посмотрело на исторические корни своего края. Неприятие Донбассом внешней и внутренней политики «центра», направленной на недопущение инакомыслия, подмену понятий, переписывание истории, навязывание национальных героев в лице С. Бандеры и Ю. Шухевича привело к массовым протестам и митингам. И движущей силой этих событий стала именно молодое поколение, выросшее на новых идеалах и ценностях.

Эта ситуация на Украине показывает, как учебные программы и разработки, созданные на основе западных учебных материалов, сделали из молодого поколения людей, у которых нет чувства

реальности и таких знаний, которые позволили бы им критически относиться к американской и в целом к западной пропаганде. Особенно эффективным в этих условиях оказывается изучение иностранного языка, которое осуществляется не только на основе западных методик, но и на основе западных текстов, содержание которых отражает сугубо западный взгляд на общественные и политические процессы.

Цель статьи. В нынешних условиях необходимо пересмотреть своё отношение к такому важному понятию как патриотическое воспитание молодёжи. Сегодня как никогда остро стоит вопрос воспитания новой политической элиты в Донецкой Народной Республике, одними из главных черт которой будет готовность к выполнению гражданского долга и важнейших конституционных обязанностей по защите интересов своей Родины.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере патриотического (и военно-патриотического, в частности) воспитания молодёжи и формирования новой политической элиты.

Предмет исследования составляют правовые нормы, регламентирующие повышение патриотизма среди молодёжи.

Патриотическое воспитание можно трактовать как систематическую и целенаправленную деятельность органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций, по формированию у граждан высокого патриотического сознания, чувства любви, гордости, верности и преданности своему Отечеству, его истории, культуре, традициям, быту, осознания своего нравственного долга перед ним, готовности к защите его интересов, уважения культуры и традиций народов Донбасса, также самореализации и социального поведения граждан.

Следует отметить тот факт, что в советский период идеология концентрировала внимание не на патриотизме, а на интернационализме. На протяжении многих лет наиболее последовательными патриотами в нашем регионе являлись индустриальное (промышленное) сословие и часть настроенной патриотически творческой элиты. Благодаря огромному промышленному и интеллектуальному потенциалу мы занимали достаточно значимое место в современном мире, а заслуга патриотической творческой элиты заключается в создании и развитии выдающейся отечественной многонациональной культуры.

Нестабильная военно-политическая обстановка и связанные с ней социально-экономические изменения внутри Республики, требуют отлаженной работы всей системы патриотического воспитания молодёжи. В связи с этим значительно возросла роль государственных органов исполнительной власти, образовательных учреждений, детских и молодёжных организаций, реализующих государственную молодёжную политику в сфере нравственно-патриотического становления подрастающего поколения, подготовки его к самостоятельной жизни, а на первый план вышло именно военно-патриотическое воспитание.

Военно-патриотическое воспитание - многоплановая, систематическая, целенаправленная и скоординированная деятельность государственных органов, общественных объединений и организаций по формированию у молодёжи высокого патриотического сознания, возвышенного чувства верности к своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского долга, важнейших конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

В современных условиях, когда решается проблема профессионализации личного состава Вооружённых Сил ДНР, других войск, воинских формирований и органов, значительно возрастают роль и значение специфического компонента содержания военно-патриотического воспитания. Это предполагает его более глубокую и последовательную дифференциацию, основательную и всестороннюю разработку в соответствии с теми конкретными задачами (и прежде всего практического характера), которые возлагаются на защитников Отечества в процессе прохождения военной и других, связанных с ней, видов государственной службы. Именно на решение этих задач и направлена совместная деятельность военно-патриотических спортивных клубов (ВПСК) и заинтересованных министерств, ведомств, служб и организаций в ДНР.

Цель военно-патриотического воспитания (ВПВ) соотносится с тенденциями развития военно-политической обстановки в мире и вокруг Донбасса, с задачами по обеспечению национальной и военной безопасности, укреплению Вооружённых Сил и требований, предъявляемых к призывному контингенту. На какой стадии развития находится, какие задачи решают общество, его конкретные

государственные институты, - такое подрастающее поколение ему и требуется.

Для достижения целей в сфере военно-патриотического воспитания молодёжи, требуется выполнение следующих основных задач:

- проведение научно-обоснованной управленческой и организаторской деятельности по созданию условия для эффективного военно-патриотического воспитания молодёжи;

- утверждение в сознании и чувствах молодёжи патриотических ценностей, взглядов и убеждений, уважения к культурному и историческому прошлому родного края, к традициям, повышение престижа государственной, особенно военной службы;

- создание новой эффективной системы военно-патриотического воспитания, обеспечивающей оптимальные условия развития у молодёжи верности Отечеству, готовности к достойному служению обществу и государству честному выполнению долга и служебных обязанностей;

- создание механизма, обеспечивающего эффективное функционирование целостной системы военно-патриотического воспитания молодёжи, в том числе проходящей службу в рядах Вооружённых Сил ДНР, других войск, воинских формирований и органов.

В соответствии с этим концептуальным подходом в понимании обусловленности и направленности ВПВ определяется его главная цель, которая может быть сформулирована следующим образом: формирование у молодёжи патриотизма, готовности к достойному служению, защите Отечества и военной службе.

В настоящее время воспитание гражданственности и любви к Родине не определяется ни одним законом, другими нормативными правовыми актами, в качестве одного из принципов государственной политики в сфере молодёжной политики, патриотического воспитания, образования. Необходимость активизации работы по патриотическому воспитанию молодёжи подчёркивается в проекте Государственной программы «Патриотическое воспитание детей и молодёжи ДНР на 2016-2018 годы», где отмечается, что воспитание патриотизма у граждан Донецкой Народной Республики, составляет основу консолидации общества и укрепления государства.

Основным объектом ВПВ является подрастающее поколение дошкольного и, особенно, школьного возраста (с 7 лет), в котором

наиболее активная работа с будущими защитниками Отечества проводится в подростковом и юношеском возрасте, достигая максимальной интенсивности за 2-3 года до призыва на военную службу.

Содержание ВПВ молодёжи определяется его целью, распадающейся на две основные взаимосвязанные задачи. Первая из них направлена на развитие у молодёжи Донбасса гражданственности и патриотизма, способности активно участвовать в созидательном процессе, укреплении нашего общества и государства. Вторая задача связана с целенаправленным воспитанием у молодёжи допризывного возраста готовности к успешному выполнению специфических функций по обеспечению национальной и военной безопасности Донецкой Народной Республики в различных сферах деятельности, особенно воинской, правоохранительной и др.

Однако в условиях нестабильности общественного развития в Донецкой Народной Республике система военно-патриотического воспитания, имеющая в прошлом прочные, проверенные временем традиции, нуждается в значительном совершенствовании, чтобы соответствовать новым реалиям. Существующая действительность характеризуется: военными действиями, нарастанием миграционных процессов, приводящих к конфликту различных культурных традиций и ценностей у населения; нарушением преемственности в культурно-историческом развитии общества; деформировании сложившихся ценностных ориентаций молодёжи посредством кино, телевидения, музыки, радио, отсутствие доступной инфраструктуры по данному направлению и влияния прозападных общественных организаций в довоенный период.

Основные цели и задачи вполне понятны и обоснованы реалиями, в стремительно меняющемся мире. Их две. Первая - широкая популяризация военно-патриотического движения в молодёжной среде, поднятие на должный уровень физических и интеллектуальных возможностей воспитанников. Вторая - выявление из общего количества, лучших, а среди них и желающих делиться приобретённым опытом со сверстниками. Сегодня необходимо вернуть молодёжь в общественный сектор, на правах полноправного участника протекающих социальных процессов в обществе. Задачей данного движения, является довоенная подготовка юношей и девушек, подготовка их к службе в Вооружённых силах ДНР. В данном контексте общественный сектор подразумевает общение и

работу ребят, которые прошли, проходят или только готовятся пойти служить в ВС ДНР, с воспитанниками военно-патриотических спортивных клубов(ВПСК), со студенческой молодёжью, с трудными подростками и т.д.

С учётом этих факторов содержание воспитания, определяемое в рамках реализации первой задачи, выступает в более широком социально-педагогическом плане. Эта реализация, связанная с формированием личности гражданина-патриота, основывается на таких элементах, как высокий интеллект, способность к усвоению важнейших ценностей, позитивные мировоззренческие взгляды и позиции по основным социальным, историческим, культурным, нравственным, политическим, военным и другим проблемам, важнейшие духовно-нравственные, деловые и иные качества и умение реализовывать их в важнейших видах деятельности, особенно патриотической направленности. Способность к проявлению таких высоких чувств, как любовь к Родине, уважение к законности, трудолюбие, ответственность за личное участие в решении проблем общественной жизни, опыт осуществления социально значимой деятельности и необходимых для достойного выполнения основных обязанностей гражданина Донецкой Народной Республики, в том числе по защите Отечества.

Решение второй задачи обуславливается целым рядом факторов, связанных с обеспечением защиты Донецкой Народной Республики, её военной организацией, важнейшими тенденциями её развития, характером военного строительства, особенно в области комплектования Вооружённых Сил, других войск, воинских формирований и органов призывным контингентом, степенью его готовности к выполнению задач в условиях военной и государственной службы; объективными требованиями, предъявляемыми к уровню действенности и эффективности воспитания, целью которого является формирование и развитие у каждого молодого человека качеств и свойств, позволяющих ему успешно выполнить функцию защиты Отечества.

В этой связи стоит обратиться к опыту Российской Федерации, где за последние годы были предприняты значительные усилия по укреплению и развитию системы патриотического воспитания граждан. За период с 2001 по 2015 гг. были реализованы три государственные программы патриотического воспитания.

Одной из эффективных форм работы с молодёжью допризывного возраста в России является организация работы оборонно-спортивных лагерей, общее количество которых по результатам мониторинга составило около 2000.

Наметилась положительная тенденция, отражающая увеличение количества образовательных организаций и клубов, которым были присвоены почётные наименования в честь Героев Советского Союза и Героев Российской Федерации за достижения в области патриотического воспитания, что составило по стране 4780 организаций.

В 78 субъектах Российской Федерации созданы центры военно-патриотического воспитания и подготовки граждан (молодёжи) к военной службе.

В целях совершенствования системы физкультурно-спортивного воспитания подрастающего поколения, массового привлечения школьников к занятиям физической культурой и спортом ежегодно увеличивается количество школьников, принимающих участие в школьном этапе президентских состязаний. Так, в 2010/11 учебном году их число составило 7,5 млн человек, в 2014/15 учебном году - 10,1 млн человек. В соревнованиях по программе президентских состязаний приняли участие школьники из 37,2 тыс. общеобразовательных организаций.

Среди образовательных организаций, реализующих программы общего образования, наиболее эффективно реализуется подготовка обучающихся к военной службе в кадетских школах (кадетских школах-интернатах) и казачьих кадетских корпусах.

На начало 2014/15 учебного года в системе образования функционируют 177 кадетских учреждений (61846 обучающихся), из них 154 кадетских учреждения в городских поселениях (57873 обучающихся) и 23 кадетских учреждения в сельской местности (3973 обучающихся). В общеобразовательных организациях субъектов Российской Федерации функционируют более 7000 кадетских и казачьих классов.

Также увеличилось количество организаций дополнительного образования детей. Так, в 2012 году число этих организаций составило 8386, в 2013 году - 10462, в 2014 году - 11776.

Практически во всех субъектах Российской Федерации мероприятия по организации работы по военно-патриотическому воспитанию учащихся общеобразовательных организаций и их

физическому развитию включены в различные региональные программы.

По данным мониторинга, доля молодых граждан, участвующих в мероприятиях по патриотическому воспитанию, проводимых в рамках реализации региональных программ по патриотическому воспитанию или допризывной подготовки молодёжи, составляет в среднем 21,6 процента общего количества молодых граждан в стране.

Что касается сферы патриотического воспитания и активного проявления гражданской позиции среди молодёжи в Донецкой Народной Республике то, начиная с 2015 года, можно наблюдать тенденцию его усиления.

С 2014 по 2016 год, в условиях активных боевых действий, были проведены 4 оборонно-спортивных лагеря (более 300 детей и подростков). В работе лагерей приняли участие не только воспитанники клубов, но и учащиеся школ, колледжей, техникумов и т.д. С сентября 2014 года по сегодняшний день ведется работа по выявлению и помощи в функционировании патриотических клубов различной направленности. Так, количество реально действующих ВПСК за данный период увеличилось с 8 до 31 (с 2014 по 2017 год), с количеством воспитанников, порядка 1030 человек.

Так же можно констатировать устойчивую тенденцию роста и в сфере образования. При количестве, порядка 513 общеобразовательных учреждений, по сравнению с довоенным периодом, в 73% из них начали функционировать кружки патриотической направленности (поисковые, исторические, краеведческие, военно-патриотические и т.д.).

Стоит отметить еще одно направление – комплекс норм ГТО (готов к труду и обороне). Указ Главы ДНР А.В. Захарченко, о внедрении норм ГТО, был подписан в 2016 году. Учитывая тот факт, что на сегодняшний день данный комплекс проводится в тестовом режиме, с учетом возрастных категорий граждан, то за шесть месяцев его прошли порядка 1200 человек, возрастом от 11 до 65 лет.

Что касается проведения мероприятий в сфере патриотического воспитания, то их количество в 2015 году составило - 78, с количеством участников – порядка 6 тыс.; в 2016 году - 114, с количеством участников – порядка 11 тыс.

Для систематизации и координации работы клубов, объединений и организаций, которые, так или иначе, занимаются

патриотическим воспитанием детей и молодежи, планируется создание единого Центра патриотического воспитания.

Выводы по данному исследованию. Специфический компонент военно-патриотического воспитания характеризуется значительно большей конкретной и деятельностной направленностью. Практическая реализация этого содержания призвана обеспечить глубокое понимание каждым молодым человеком своей роли и места в служении Отечеству, основанном на высокой личной ответственности за выполнение требований военной и государственной службы, убежденность в необходимости выполнения функции защиты Отечества в современных условиях.

В современных условиях в содержании военно-патриотического воспитания молодёжи в качестве приоритетных должны выделяться следующие духовно-нравственные ценности:

- гражданственность, надклассовость, надпартийность, надкорпоративность,
- общенациональность в государственном масштабе;
- приоритет общественно-государственных интересов над личными;
- лояльность к основам государственного и общественного строя, к существующей политической системе;
- патриотизм, преданность своему Отечеству;
- преемственность, сохранение и развитие лучших традиций Вооружённых Сил ДНР, других войск, воинских формирований и органов;
- самоотверженность и способность к преодолению трудностей и лишений;
- гуманизм и нравственность, чувство собственного достоинства;
- социальная активность, ответственность, нетерпимость к нарушениям норм морали и права.

Военно-патриотическое воспитание предназначено для использования всех условий по социализации позитивно направленной личности гражданина - патриота Донецкой Народной Республики. Способность личности самореализоваться в процессе решения проблем, преодоления негативных явлений и тенденций, характерных для современного этапа развития нашего общества, главным образом, в его военной сфере, того духовно-нравственного, идеологического и, особенно, патриотического вакуума, который

столь глубоко отразился на сознании и чувствах подрастающего поколения, на ухудшении его качественных характеристик.

Сущностью данного процесса является освоение воспитанниками прогрессивного патриотического опыта, позволяющего сформировать ценностное отношение к патриотизму, что отражает сущность процесса воспитания - переход внешнего, объективного во внутреннее, субъективное.

Список использованных источников

1. Харичкин И. К. Политическая элита и её роль в обеспечении национальной безопасности России. – М.: МВИ, 1999. – 256 с.
2. Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М.: Изд-во «Русский язык», 1977. – 848 с.
3. Политология: Энциклопедический словарь. – М.: Изд-во Моск. коммерч. ун-та, 1993. – 431 с.
4. Лутовинов В. И. Патриотизм и его формирование в обществе и Вооруженных силах // Военная мысль. – 1999. – № 4. – С. 63-70.
5. Проект Государственной программы «Патриотическое воспитание детей и молодёжи ДНР на 2016-2018 годы».
6. Афтонасьев А.Ф. Мысли о воспитании // Антология педагогической мысли в России в первой половине XIX века / Сост. П.А. Лебедев. - М.: Педагогика, 1987. - С. 394-402.
7. Белинский В.Г. Полн. собр. соч. В 13-т. / Ред. коллегия: Н.Ф. Бельчиков и др. - М.: АН СССР, 1954. - Т.4. - 676 с.
8. Терентий М.А. Теория и практика патриотического и интернационального воспитания подрастающего поколения. - Кишинев: Стипница, 1978. - 276 с.
9. Менеджмент: теория и практика в России: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, М.Л. Разу, А.В. Тихомировой. - М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003.
10. Разу М.Л., Филиппов А.В., Якутии Ю.В. Менеджмент, маркетинг, персонал.– М.: АКДИ, 1997.
11. Материалы сайта «ПМСОФТ» / <http://www.pmssoft.ru/materials.asp>.
12. Программа "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы"

3 РАЗДЕЛ

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 005.8:[338.48-6:62/69]:005.591.3

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ

Антонец В.Г.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,
г.Донецк

Определены стратегические направления программы развития промышленного туризма в Донецком регионе. Разработан проект программы развития промышленного туризма в Донецком регионе до 2020 года, определены ожидаемые результаты реализации данной программы.

Обоснована необходимость развития промышленного туризма в регионе.

***Ключевые слова:** программа развития, промышленный туризм, регион, стратегические цели.*

Defined the strategic directions of the program of development of industrial tourism in the Donetsk region. The draft of the program of development of industrial tourism in the Donetsk region until 2020, define the expected results of this program.

The necessity of development of industrial tourism in the region.

***Key words:** program development, industrial tourism, region, strategic goal.*

Постановка проблемы. Многие индустриальные территории имеют возможности для развития промышленного туризма, но до сих пор не использовали их. В большинстве случаев промышленный туризм ограничивается только смотровым посещением промышленного объекта без четкого видения стратегического значения этого вида туризма. Перспективность развития этого направления в Донецком регионе обусловлена значительной концентрацией промышленных объектов, которые вызывают интерес у туристов.

Привлечение в туристическую сферу действующих предприятий, создание реестра памятников промышленной архитектуры, выявление и обустройства для посещения исторических, горно-промышленных ландшафтов будут способствовать формированию положительного имиджа региона и предоставит дополнительные возможности для привлечения инвестиций.

Поэтому актуальность приобретает определение стратегических направлений разработки программы развития промышленного туризма в регионе.

Анализ публикаций. На современном этапе развития туристической отрасли утверждены программы развития туризма, в том числе промышленного [1,2]. Анализ данных программ дает возможность сделать вывод о том, что отсутствует систематизация стратегических направлений развития промышленного туризма и требуется обоснование необходимости реализации программ.

Цели статьи. Основной целью разработки проекта Программы является создание конкурентоспособного туристского продукта промышленного туризма, увеличение объектов и субъектов туристической деятельности, что приведет к снижению монопрофильности экономики Донецкой Народной Республики и углублению ее диверсификации.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- сформулировать стратегические цели Программы;
- определить основные задачи Программы;
- выявить стратегические направления Программы;
- обосновать необходимость реализации Программы;
- определить ожидаемые результаты реализации Программы.

Изложение основного материала. Промышленный туризм должен способствовать местному экономическому развитию, стимулировать рыночные отношения, активно влиять на развитие смежных отраслей экономики (гостинично-ресторанный бизнес, транспортные перевозки и т.д.), строительство, индустрию досуга, производство товаров широкого потребления, занятости населения, работу по охране памятников истории и культуры, повышение культурного уровня горожан. Взаимовыгодным является сотрудничество между промышленностью и туристической сферой.

Стратегическими целями проекта Программы являются:

- формирование и стимулирование спроса на промышленный туризм;
- систематическое улучшение и развитие туристической инфраструктуры;
- создание эффективной системы распространения информации о регионе как центре промышленного туризма.

Основные задачи проекта Программы:

- оптимизация использования существующих, возобновление утраченных и создание новых промышленных объектов;
- развитие существующих и содействие появлению новых активных субъектов туристической деятельности;
- привлечение инвестиций в деятельность промышленных предприятий;
- создание условий для культурного и духовного развития граждан;
- проведение систематических мероприятий по формированию и продвижению бренда Донецкого региона на международном уровне, а также изменение его имиджа с сугубо индустриального города на город с различной экономической деятельностью, в том числе и туристической.

– Основными стратегическими направлениями Программы (таблица 1) являются: организационное, транспортное, бизнесовое, промоушн-рекламное, коммуникационное, международное, образовательно-культурное, инфраструктурное, научное, направление безопасности, кадровое, музейное, направление сохранения исторического и культурного наследия, инновационное, инвестиционное и имиджевое.

В результате выполнения Программы ожидается:

1. Создание системы наиболее эффективного использования туристического потенциала региона.
2. Увеличение количества туристов, которые совершают путешествия в пределах городов Донецкой Народной Республики.
3. Повышение качества услуг в учреждениях проживания, торговли, общественного питания и бытового обслуживания.
4. Обеспечение координации и согласования направленной на развитие промышленного туризма деятельности всех субъектов хозяйствования независимо от формы собственности.

Таблица 1

Проект программы развития промышленного туризма в Донецком регионе на период до 2020 года

Стратегические направления Программы	Обоснование необходимости реализации	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Источники финансирования
Формирование эффективной структуры управления развитием промышленного туризма в Донецком регионе посредством создания и обеспечения работы исполнительного органа - координационного центра и исполнительных региональных координаторов, которые определяют границы деятельности и финансирования	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР	2017 год	Средства исполнителей
Организационное направление, которое предусматривает подготовку предложений в высшие органы власти о принятии нормативно – правовых актов, которые способствуют развитию промышленного туризма и поддержке Программы, подписание соответствующего меморандума о сотрудничестве городской власти и руководства промышленных предприятий	Нормативно – правовое обеспечение развития промышленного туризма	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР; доценты кафедры туризма ГО ВПО ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского	2017 год	Средства исполнителей
Мониторинг туристического рынка Донецкого региона.	Популяризация предприятий – организаторов промышленного туризма	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР	Ежегодно	Средства исполнителей
Осуществление методической, информационной и организационной поддержки проведения экскурсий промышленной тематики, разработка новых и усовершенствование действующих экскурсионных маршрутов, обеспечение развития различных направлений промышленного туризма	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР; доценты кафедры туризма ГО ВПО ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского; туристические и промышленные предприятия	2017-2018 гг.	Средства исполнителей

Продолжение таблицы 1

Транспортное направление, которое предусматривает предоставление предложений и инициирование проведения мероприятий по обустройству подъездных путей и маркировке туристических объектов региона	Обеспечение доступности объектов промышленного туризма	Министерство транспорта ДНР; Промышленные предприятия	2018-2019 гг.	Средства исполнителей
Бизнесовое направление, целью которого является содействие развитию субъектов хозяйствования, которые осуществляют деятельность в туристической отрасли, увеличению объемов продаж туристического продукта: предоставление финансовой помощи и льгот промышленным предприятиям, которые проводят экскурсии на промышленные объекты.	Обеспечение и развитие механизмов финансовой поддержки промышленного туризма	Министерство доходов и сборов ДНР, Центральный Республиканский банк ДНР	2018-2019 гг.	Средства исполнителей
Промоушн – рекламное направление, которое предусматривает осуществление информационной деятельности по продвижению промышленного туризма на отечественный и мировой рынки, стимулирование спроса, разработку информационного наполнения, издание и распространение печатной продукции о регионе и его туристическом потенциале, обеспечение создания и функционирования сайта промышленного туризма, информационная поддержка средств массовой информации, публикующих материалы по вопросам развития промышленного туризма.	Информационная поддержка развития промышленного туризма	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР	Ежегодно	Средства исполнителей
Коммуникационное направление, которое предусматривает привлечение общественности к развитию промышленного туризма в регионе, поддержку и установление новых партнерских отношений между промышленными предприятиями региона, музеями, выставочными залами и туристическими предприятиями в сфере развития промышленного туризма	Укрепление партнерских отношений в развитии промышленного туризма	Министерство промышленности и торговли ДНР	2017-2018 гг.	Средства исполнителей

Продолжение таблицы 1

Стратегические направления Программы	Обоснование необходимости реализации	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Источники финансирования
Международное направление, которое предусматривает установление партнерских связей с промышленными городами мира, где удачно реализуются проекты промышленного туризма	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР	Ежегодно	Средства исполнителей
Образовательно – культурное направление, которое предусматривает разработку и реализацию краеведческих, профориентационных, патриотических программ в учреждениях образования	Информационная поддержка развития промышленного туризма	Министерство образования и науки ДНР	Ежегодно	Средства исполнителей
Инфраструктурное направление предполагает проработку вопросов по организации зон отдыха на базе отработанных карьерно-отвалных комплексов, общедоступных смотровых площадок, создание детских хостелов на базе образовательных учреждений региона	Обеспечение доступности промышленных объектов	Комитет Народного Совета по бюджету, финансам и экономической политике	2018-2019 гг.	Средства исполнителей
Научное направление, предусматривающее проведение научных исследований в области промышленного туризма и поисковых работ по изучению объектов индустриального наследия	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР; доценты кафедры туризма ГО ВПО ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского	Ежегодно	Средства исполнителей
Направление безопасности проведения экскурсий, предусматривает разработку и выполнение организационных мероприятий и технических требований к безопасности туристов, разработку мероприятий по оказанию необходимой помощи в случае возникновения чрезвычайных ситуаций	Обеспечение доступности промышленных объектов	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР, промышленные предприятия	2017-2018 гг.	Средства исполнителей
Кадровое направление предусматривает содействие организации и эффективной работе курсов экскурсоводов по промышленным объектам ДНР	Обеспечение доступности промышленных объектов	Кафедра туризма ГО ВПО ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского	2017-2018 гг.	Средства исполнителей

Продолжение таблицы 1

Музейное направление предусматривает предоставление рекомендаций по созданию современных музеев на территории промышленных предприятий города	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР, промышленные предприятия	2018-2019 гг.	Средства исполнителей
Направление сохранения исторического и культурного наследия предусматривает кадастризацию, сохранения и восстановления уникальных памятников индустриального наследия, истории, архитектуры и градостроительства Донецкого региона, создание реестра объектов промышленного туризма	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР, промышленные предприятия	2017-2018 гг.	Средства исполнителей
Инновационное направление предусматривает создание условий для социальных инноваций, проведение конкурса инновационных идей молодежи в сфере развития промышленного туризма	Популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР, промышленные предприятия	Ежегодно	Средства исполнителей
Инвестиционное направление предусматривает создание стимулов для притока инвестиций в развитие промышленного туризма Донецкого региона, содействие применению специальных режимов кредитования инновационных проектов, разработка упрощенных таможенных режимов для реализации инвестиционных проектов	Стимулирование инвестиционной привлекательности промышленных объектов	Министерство экономического развития ДНР, промышленные предприятия	Ежегодно	Средства исполнителей
Направление формирования бренда Донецкого региона путем развития промышленного туризма	Информационная поддержка и популяризация туристического потенциала региона	Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР, промышленные предприятия	Ежегодно	Средства исполнителей

5. Повышение инвестиционной привлекательности промышленных предприятий и привлечение инвестиций в развитие туристической и смежных отраслей экономики региона.

Все это, в свою очередь, приведет к:

созданию туристического продукта, способного максимально удовлетворить потребности населения в активном полноценном познавательном отдыхе, привлечении к индустриальной культуре;

превращению туризма в одну из самых прибыльных сфер экономики региона, обеспечит вклад в социально-экономическое развитие, путем увеличения доходной части бюджета за счет налоговых поступлений от туристических и смежных с туризмом субъектов хозяйствования;

увеличению количества работников в туристической отрасли и посетителей региона.

Объемы финансирования будут определяться ежегодно согласно разработанной проектно-сметной документации.

Необходимо оценить эффективность реализации мероприятий по Программе развития промышленного туризма.

Критерием эффективности промышленного туризма является совокупность эффектов. Это соответствует теории оптимального функционирования экономики, в которой эффективность отдельной отрасли рассматривается с позиции общего эффекта. Это означает, что частные критерии эффективности соответствуют глобальному критерию и как бы «вытекают» из него. Вследствие этого весь комплекс системы критериев эффективности промышленного туризма зависит от общей деятельности системы, распадаясь на частные цели деятельности отдельных подсистем, которые взаимосвязаны между собой и эффектами, формирующими совокупный результат.

Развитие промышленного туризма в Донецком регионе имеет непосредственное влияние на социально-экономическую среду, а именно:

– развитие в регионе таких секторов экономики как транспорт, торговля, связь, строительство, сельское хозяйство, производство товаров широкого потребления;

– оригинальный способ представить деятельность компаний, улучшить имидж компаний, организаций, учреждений, отраслей и региона в целом;

– возможность получения дополнительного дохода для предприятия, создание новых рабочих мест;
развитие государственно-частного партнерства.

Выводы. С целью создания условий для развития туристической отрасли как составляющей регионального экономического развития, повышения конкурентоспособности региона, позиционирования его как дестинации промышленного туризма и распространения информации об историко-индустриальном наследии Донецкого региона разработан проект Программы развития промышленного туризма до 2020 года. Утверждение и выполнение Программы даст возможность возобновить и развивать существующую инфраструктуру Донецкого региона, будет способствовать развитию промышленного туризма, созданию туристско-экскурсионных маршрутов, привлечению инвестиций в регион, внедрению новых форм организации туризма, повышению поступлений в бюджет.

Список использованных источников

1. Целевая программа развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в городе Донецке на период до 2020 года: моногр./АА. Лукьянченко, А.И. Амоша, Г.А. Гришин, В.И. Ляшенко и др.; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти.-2-е изд., доп., перераб. и испр. – Донецк, 2013. – 214 с.
2. Програма розвитку промислового туризму в м. Кривому Розі на 2016 – 2020 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://krt.dp.ua/files/pdf/The_program_of_development_of_industrial_tourism_2016-2020.pdf.
3. Областная долгосрочная целевая программа развития туризма в Ростовской области на 2011 – 2016 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.donland.ru/Default.aspx?pageid=92809>.

УДК [658.8:005.334]:519.86

ВЫБОР СИСТЕМЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Германчук А.Н.,

канд. экон. наук, ГО ВПО «Донецкий
национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

В статье предложена методика выбора системы распределения товаров народного потребления с использованием методов моделирования принятия решений в условиях неопределенности и риска.

Ключевые слова: *сбыт, система распределения, моделирование, неопределенность, риск.*

The paper proposes a method of selecting a distribution system of consumer goods with the adoption of simulation methods making under uncertainty and risk.

Keywords: *sales, distribution system, modeling, uncertainty, risk.*

Постановка проблемы. Для отечественных предприятий, функционирующих в настоящее время, характерны кризисные явления, поскольку нестабильность внешней среды, высокая сложность, неопределенность и риск при принятии управленческих решений, необходимость приспособливаться к сложным современным условиям делают экономическое поведение предприятий импульсивным, непредвиденным, нацеленным на краткосрочные результаты. В этих условиях одним из серьезных решений, принимаемых руководством, является решение о выборе системы распределения товаров, т.е. длины каналов, количества посредников в соответствии с желаемым уровнем интенсивности, возможностями интеграции участников и др. Сложность данного вопроса обусловлена широким многообразием факторов, влияющих на выбор каналов сбыта, что ведет к наличию большого количества альтернативных вариантов.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы изучения и оценки эффективности каналов распределения продукции рассматривалась многими отечественными и зарубежными учеными, а именно Андриановой В.Н. [1], Баркан Д.И. [2], Ефимовым А.Н. [3], Наумовым В.Н. [4], Ролницки К. [5], Салмановой В.В. [6], Штерн Л.В. [7] и др. Тем не менее,

недостаточно освещенными остались вопросы выбора стратегии сбыта в каналах распределения с использованием методов моделирования принятия решений в условиях неопределенности.

Актуальность исследуемой проблемы. В настоящее время внешнее окружение предприятия характеризуется достаточно высокой сложностью, неопределенностью и риском, что свидетельствует о возникновении серьезных трудностей при выборе наиболее благоприятной альтернативы доведения товаров до потребителей. Специалисты сбытовой службы могут просчитать затраты на реализацию того или иного варианта, но вряд ли смогут достоверно определить насколько данная стратегия будет эффективна при определенных условиях. Это объясняется наличием большого количества факторов, оказывающих влияние на сбыт продукции, а именно охват и структура рынка, лояльность покупателей, интенсивность конкуренции, уровень гибкости и адаптация предприятия к возможным изменениям маркетинговой среды и другие. Одним из вариантов решения данной проблемы является использование математических моделей принятия решений в условиях неопределенности и риска.

Целью статьи является разработка методического подхода к выбору системы распределения на основе моделирования принятия решений в условиях неопределенности и риска.

Изложение основного материала исследования. Выбор системы распределения продукции является достаточно сложным управленческим решением, так как определяет дальнейшее использование элементов комплекса маркетинга и логистики.

Рассмотрим несколько альтернативных вариантов построения системы распределения:

- 1) использование независимой системы распределения – сбыт товаров независимому крупному оптовому посреднику (S_1);
- 2) развитие дилерской сети с привлечением ограниченного количества посредников (S_2);
- 3) развитие дилерской сети с привлечением максимального количества посредников (S_3);
- 4) реализация товаров через собственную сбытовую сеть с одновременным привлечением независимых дистрибьюторов (S_4);
- 5) использование многоканальных систем распределения (S_5).

Данный перечень вариантов системы распределения является условным и может варьироваться в зависимости от специфики товаров, географических условий сбыта, состояния логистической инфраструктуры.

С целью аналитического представления моделирования принятия решений в условиях неопределенности строится платежная матрица, которая позволяет сделать выбор оптимального варианта в зависимости от состояния неопределенности. Так, имеется n возможных альтернативных вариантов выбора системы распределения S_i ($i = 1, \dots, n$). Основным фактором, определяющим выбор того или иного варианта, является уровень спроса на реализуемые товары, соответственно имеется m состояний спроса, определяющих уровень неопределенности при принятии стратегических решений: Q_j ($j = 1, \dots, m$).

Условия оптимального стратегического решения по выбору альтернативной системы распределения можно представить в виде матрицы V выигрышей, которая определяет совокупность значений эффективности для сложившихся условий (K_{ij}).

$$V = \begin{array}{c|cccc} & Q_1 & Q_2 & \dots & Q_m \\ \hline S_1 & K_{11} & K_{12} & \dots & K_{1j} \\ S_2 & K_{21} & K_{22} & \dots & K_{2j} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ S_n & K_{i1} & K_{i2} & \dots & K_{ij} \end{array}$$

Для выбора наиболее приемлемого стратегического решения в условиях неопределенности используют критерии среднего значения, Лапласа, максимакса, Вальда, Гурвица и Сэвиджа [8].

Экспертная оценка возможной результативности (выигрыша) от выбора того или иного стратегического решения в зависимости от состояния спроса на товары предприятия проводится с использованием 10-ти балльной шкалы. Для проведения такой оценки целесообразно привлечь как специалистов предприятия, так и независимых экспертов, что позволяет получить более объективную информацию о возможных последствиях того или иного решения (таблица 1).

Таблица 1

Матрица выигрышей при определении стратегических решений по выбору альтернативной системы распределения

Уровень спроса Варианты решений	Низкий уровень спроса, Q ₁	Уровень спроса ниже среднего, Q ₂	Средний уровень спроса, Q ₃	Уровень спроса выше среднего, Q ₄	Высокий уровень спроса, Q ₅
Вариант S ₁	3	4	6	7	4
Вариант, S ₂	5	7	3	6	7
Вариант, S ₃	4	5	4	3	5
Вариант, S ₄	2	6	7	8	4
Вариант, S ₅	5	6	5	3	5

Соответственно матрица выигрышей примет вид:

$$V = \left(\begin{array}{c|ccccc} & \mathbf{Q_1} & \mathbf{Q_2} & \mathbf{Q_3} & \mathbf{Q_4} & \mathbf{Q_5} \\ \hline \mathbf{S_1} & 3 & 4 & 6 & 7 & 4 \\ \mathbf{S_2} & 5 & 7 & 3 & 6 & 7 \\ \mathbf{S_3} & 4 & 5 & 4 & 3 & 5 \\ \mathbf{S_4} & 2 & 6 & 7 & 8 & 4 \\ \mathbf{S_5} & 5 & 6 & 5 & 3 & 5 \end{array} \right)$$

Критерий среднего выигрыша предполагает для выбора наиболее оптимального варианта использовать среднее ожидаемое значение по всем рассматриваемым вариантам. При использовании данного критерия оценивается вероятность наступления события (каждого из состояний спроса p_j).

$$K(S_i) = \sum_{j=1}^m p_j K_{ij}, \quad i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, m; \quad (1)$$

В этом случае наиболее эффективной системе распределения будет соответствовать выражение:

$$K(S_i)_{opt} = \max_i \sum_{j=1}^m p_j K_{ij}, \quad i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, m \quad (2)$$

Оценку вероятности наступления события целесообразно проводить на основе изучения статистических материалов с привлечением специалистов в данной области. По результатам экспертной оценки определены следующие значения p_j : $p_1 - 0,16$; $p_2 - 0,24$; $p_3 - 0,28$; $p_4 - 0,18$; $p_5 - 0,14$.

Таким образом, мы получим следующие оценки систем распределения:

$$K(S_1) = 0,16 \times 3 + 0,24 \times 4 + 0,28 \times 6 + 0,18 \times 7 + 0,14 \times 4 = 4,94$$

$$K(S_2) = 0,16 \times 5 + 0,24 \times 7 + 0,28 \times 3 + 0,18 \times 6 + 0,14 \times 7 = 5,38$$

$$K(S_3) = 0,16 \times 4 + 0,24 \times 5 + 0,28 \times 4 + 0,18 \times 3 + 0,14 \times 5 = 4,2$$

$$K(S_4) = 0,16 \times 2 + 0,24 \times 6 + 0,28 \times 7 + 0,18 \times 8 + 0,14 \times 4 = 5,72$$

$$K(S_5) = 0,16 \times 5 + 0,24 \times 6 + 0,28 \times 5 + 0,18 \times 3 + 0,14 \times 5 = 4,88$$

Согласно критерию среднего выигрыша, оптимальной системой распределения является вариант S_4 – реализация товаров через собственную сбытовую сеть с одновременным привлечением независимых дистрибьюторов ($K(S_4) = 5,72$).

Критерий Лапласа также основывается на вероятности наступления события (определенное состояние спроса). Однако предусматривает, что если о вероятном состоянии спроса ничего не известно, то возможные вероятности наступления событий – равнозначны ($p_i = 0,2$).

Тогда эффективность использования рассматриваемых систем распределения будет равна:

$$K(S_1) = 0,2 \times (3+4+6+7+4) = 4,8$$

$$K(S_2) = 0,2 \times (5+7+3+6+7) = 5,6$$

$$K(S_3) = 0,2 \times (4+5+4+3+5) = 4,2$$

$$K(S_4) = 0,2 \times (2+6+7+8+4) = 5,4$$

$$K(S_5) = 0,2 \times (5+6+5+4+5) = 4,8$$

Согласно критерию Лапласа, оптимальной системой распределения является вариант S_2 – развитие дилерской сети с привлечением ограниченного количества посредников ($K(S_2) = 5,6$).

Критерий максимакса (критерий крайнего оптимизма) позволяет определить стратегическое решение, максимизирующее максимальный выигрыш для каждого из указанных состояний спроса.

$$K(S_i) = \max_j K_{ij} \quad (3)$$

Оптимальным считается решение, при котором достигается максимальный выигрыш, равный:

$$K(S_i)_{opt} = \max_i (\max_j K_{ij}) \quad (4)$$

Оценка систем распределения на основании критерия максимакса выглядит следующим образом:

$$K(S_1) = \max (3; 4; 6; 7; 4) = 7$$

$$K(S_2) = \max (5; 7; 3; 6; 7) = 7$$

$$K(S_3) = \max (4; 5; 4; 3; 5) = 5$$

$$K(S_4) = \max (2; 6; 7; 8; 4) = 8$$

$$K(S_5) = \max (5; 6; 5; 4; 5) = 6$$

Таким образом, для рассматриваемой матрицы V наилучшим стратегическим решением будет S_4 (реализация товаров через собственную сбытовую сеть с одновременным привлечением независимых дистрибьюторов), которое позволяет получить максимальный выигрыш – 8.

Максиминный критерий Вальда (критерий крайнего пессимизма) предполагает, что окружающая среда достаточно агрессивна по отношению к предприятию, поэтому из всех возможных наихудших результатов выбирается наиболее лучший. Таким образом, выбирается решение, для которого достигается значение:

$$K(S_i) = \min_j K_{ij} \quad (5)$$

Оптимальным считается решение, при котором достигается максимальный из минимальных рассматриваемых выигрышей, равный:

$$K(S_i)_{opt} = \max_i (\min_j K_{ij}) \quad (6)$$

Оценка рассматриваемых систем распределения на основании критерия Вальда представляет собой:

$$K(S_1) = \min (3; 4; 6; 7; 4) = 3$$

$$K(S_2) = \min (5; 7; 3; 6; 7) = 3$$

$$K(S_3) = \min (4; 5; 4; 3; 5) = 3$$

$$K(S_4) = \min (2; 6; 7; 8; 4) = 2$$

$$K(S_5) = \min (5; 6; 5; 4; 5) = 4$$

Данный критерий гарантирует наиболее лучший выигрыш при наихудших условиях. Следовательно, для рассматриваемой матрицы V наилучшим стратегическим решением будет S_5 (использование многоканальных систем распределения), которое позволяет получить максимальный выигрыш – 4.

Важными критериями, используемыми при оценке решений в условиях неопределенности, являются также критерии Гурвица и Сэвиджа, которые рассчитываются исходя из матрицы рисков принимаемых решений.

Преобразование матрицы выигрышей в матрицу рисков осуществляется на основе следующей формулы:

$$\Delta K_{ij} = \max_i K_{ij} - K_{ij} \quad (7)$$

При построении матрицы рисков (таблица 2) учитывается предположение, что специалист в области сбыта располагает всей необходимой информацией и выбирает на основе этого ту альтернативу, которая характеризуется наиболее высоким значением j -того состояния спроса при реализации i -той стратегии ($\max_i K_{ij}$).

Таблица 2

Матрица рисков при определении стратегических решений по выбору альтернативной системы распределения

Уровень спроса на товары предприятия Варианты стратегических решений	Низкий уровень спроса, Q_1	Уровень спроса ниже среднего, Q_2	Средний уровень спроса, Q_3	Уровень спроса выше среднего, Q_4	Высокий уровень спроса, Q_5
Вариант S_1	$5 - 3 = 2$	$7 - 4 = 3$	$7 - 6 = 1$	$8 - 7 = 1$	$7 - 4 = 3$
Вариант, S_2	$5 - 5 = 0$	$7 - 7 = 0$	$7 - 3 = 4$	$8 - 6 = 2$	$7 - 7 = 0$
Вариант, S_3	$5 - 4 = 1$	$7 - 5 = 2$	$7 - 4 = 3$	$8 - 3 = 5$	$7 - 5 = 2$
Вариант, S_4	$5 - 2 = 3$	$7 - 6 = 1$	$7 - 7 = 0$	$8 - 8 = 0$	$7 - 4 = 3$
Вариант, S_5	$5 - 5 = 0$	$7 - 6 = 1$	$7 - 5 = 2$	$8 - 3 = 5$	$7 - 5 = 2$

С учетом проведенных расчетов матрица рисков примет вид:

$$R = \begin{pmatrix} & P_1 & P_2 & P_3 & P_4 & P_5 \\ S_1 & 2 & 3 & 1 & 1 & 3 \\ S_2 & 0 & 0 & 4 & 2 & 0 \\ S_3 & 1 & 2 & 3 & 5 & 2 \\ S_4 & 3 & 1 & 0 & 0 & 3 \\ S_5 & 0 & 1 & 2 & 5 & 2 \end{pmatrix}$$

Критерий Сэвиджа минимизирует потери эффективности при наихудших условиях состояния спроса на рынке товаров

$$K(S_i) = \max_j \Delta K_{ij} \quad (8)$$

Соответственно оптимальным считается решение, при котором достигается максимальный из минимальных рассматриваемых выигрышей, равный:

$$K(S_i)_{opt} = \min_i (\max_j \Delta K_{ij}) \quad (9)$$

Оценка рассматриваемых систем распределения на основании критерия Сэвиджа выглядит следующим образом:

$$K(S_1) = \min (2; 3; 1; 1; 3) = 3$$

$$K(S_2) = \min (0; 0; 4; 2; 0) = 3$$

$$K(S_3) = \min (1; 2; 3; 5; 2) = 3$$

$$K(S_4) = \min (3; 1; 0; 0; 3) = 2$$

$$K(S_5) = \min (0; 1; 2; 5; 2) = 4$$

В соответствии с критерием Сэвиджа наилучшим стратегическим решением является S_4 (реализация товаров через собственную сбытовую сеть с одновременным привлечением независимых дистрибьюторов), при котором $K(S_4) = 2$

Критерий пессимизма-оптимизма Гурвица позволяет выбрать усредненный результат, который характеризует состояние между оптимистическим и пессимистическим вариантом решения. В соответствии с данным критерием вариант решения в матрице выигрышей V выбирается исходя из значения:

$$K(S_i)_V = \alpha \max_j K_{ij} + (1 - \alpha) \min K_{ij} \quad (10)$$

где α – коэффициент пессимизма ($0 \leq \alpha \leq 1$).

Соответственно условие оптимальности записывается следующим образом:

$$K(S_i)_{V opt} = \max_j [\alpha \max_j K_{ij} + (1 - \alpha) \min K_{ij}] \quad (11)$$

Критерий Гурвица совпадает с максимаксным критерием при $\alpha = 0$, а при $\alpha = 1$ – с критерием Вальда. Наиболее часто считается, что $\alpha = 0,5$, тогда оценка решений по данному критерию при $\alpha = 0,5$ имеет следующий вид:

$$K(S_1)_V = 0,5 \times 7 + (1 - 0,5) \times 3 = 5$$

$$K(S_2)_V = 0,5 \times 7 + (1 - 0,5) \times 3 = 5$$

$$K(S_3)_V = 0,5 \times 5 + (1 - 0,5) \times 3 = 4$$

$$K(S_4)_V = 0,5 \times 8 + (1 - 0,5) \times 2 = 5$$

$$K(S_5)_V = 0,5 \times 6 + (1 - 0,5) \times 4 = 5$$

Проведенные расчеты показывают, что $K(S_i)_{V\ opt} = 5$, т.е. оптимальными являются 1, 2, 4 и 5-е стратегические решения.

При рассмотрении матрицы рисков (R) критерий пессимизма – оптимизма Гурвица выглядит следующим образом:

$$K(S_i)_{R\ opt} = \min_j [\alpha \max_j K_{ij} + (1 - \alpha) \min K_{ij}] \quad (12)$$

При $\alpha = 0$ выбор оптимального стратегического решения осуществляется по условию наименьшего из всех возможных рисков, а при $\alpha = 1$ – по критерию минимаксного риска Сэвиджа.

Таким образом, расчет эффективности альтернативных вариантов по матрице рисков с использованием критерия пессимизма – оптимизма Гурвица выглядит следующим образом:

$$K(S_1) = 0,5 \times 3 + (1 - 0,5) \times 1 = 2$$

$$K(S_2) = 0,5 \times 4 + (1 - 0,5) \times 0 = 2$$

$$K(S_3) = 0,5 \times 5 + (1 - 0,5) \times 1 = 3$$

$$K(S_4) = 0,5 \times 3 + (1 - 0,5) \times 0 = 1,5$$

$$K(S_5) = 0,5 \times 5 + (1 - 0,5) \times 0 = 2,5$$

Следовательно, в соответствии с критерием пессимизма – оптимизма Гурвица, рассчитанному по матрице рисков, наименьшее значение из всей совокупности рисков, равно 1,5, что характерно для использования стратегического решения S_4 – реализация товаров через собственную сбытовую сеть с одновременным привлечением независимых дистрибьюторов.

Обобщение результатов проведенного исследования представлено в таблице 3.

Таким образом, стратегическое решение S_4 – реализация товаров через собственную сбытовую сеть с одновременным привлечением независимых дистрибьюторов наблюдается в качестве оптимального в 5-ти из 7-ми используемых критериев выбора, а, следовательно, степень целесообразности использования данной системы распределения можно признать достаточно высокой для того, чтобы рекомендовать данное стратегическое решение к практическому применению.

Таблица 3

Обобщенные результаты оценки систем распределения в условиях неопределенности и риска

Варианты систем распределения	Критерии принятия решений						
	Критерий среднего выигрыша	Критерий Лапласа	Критерий максимакса	Критерий Вальда	Критерий Сэвиджа	Критерий Гурвица (выигрыш)	Критерий Гурвица (риск)
Вариант S_1	4,94	4,8	7	3	3	5	2
Вариант, S_2	5,38	5,6	7	3	3	5	2
Вариант, S_3	4,2	4,2	5	3	3	4	3
Вариант, S_4	5,72	5,4	8	2	2	5	1,5
Вариант, S_5	4,88	4,8	6	4	4	5	2,5

Отметим, что в некоторых случаях данная методика не позволяет получить полностью достоверный результат, а также однозначных рекомендаций по выбору критериев принятия решения, что объясняется отсутствием информации о вероятном состоянии спроса. В этом случае необходимо получить дополнительную информацию и повторить процедуру выбора.

Выводы. Результаты проведенной оценки с использованием методов моделирования принятия решений в условиях неопределенности позволили определить наиболее оптимальную систему распределения товаров народного потребления. Несмотря на некоторую субъективность оценки (вследствие произвольного выбора критериев принятия решений и субъективного мнения экспертов) применение математических методов позволяет упорядочить процесс выбора системы распределения и способствует повышению качества принимаемых решений.

Перспективами дальнейших исследований в этой области является построение экономико-математических моделей для оценки последствий принимаемых решений в сфере распределения и сбыта.

Список использованных источников

1. Андрианова В.Н. Совершенствование методических основ формирования маркетинговых каналов распределения готовой продукции [Текст] : автореферат дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Андрианова Наталья Валентиновна ; ФГБОУ ВПО «Камская государственная инженерно-экономическая академия». – Екатеринбург, 2012 – 22 с.
2. Баркан Д.И. Управление продажами : учебник / Д.И. Баркан; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2007. – 908 с.
3. Ефимов А.Н. Формирование и оценка маркетинговых каналов распределения продукции производственной организации [Текст] : дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Ефимов Алексей Михайлович ; ФГАОУ ВПО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого». - Санкт-Петербург, 2016 – 168 с.
4. Наумов В. Н. Управление взаимодействием в системе сбыта: теория, методология, стратегии : монография. – СПб : Политехника-Сервис, 2011. – 289 с.
5. Салманова В.В. Адаптивное развитие маркетинговых каналов распределения продукции (на примере мебельного производства) [Текст] : автореферат дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Салманова Вера Владимировна ; ГОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия». – Ростов-на-Дону, 2010. – 25 с.
6. Ролницки К. Управление каналами дистрибуции / Кеннет Ролницки; пер. с англ. – М.: Издательство «Добрая книга», 2006. – 368 с.
7. Штерн Л.В. Маркетинговые каналы / Л. В. Штерн, А. И. Эль-Ансари, Т.Н. Кофлан. – 5-е изд. : Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002. – 624 с.
8. Дубров А.М. Моделирование рисков ситуации в экономике и бизнесе : учеб. пособие / А.М. Дубров, Б.А. Лагоша, Е.Ю. Хрусталева; Под ред. Б.А. Лагоши. - М. : Финансы и статистика, 2000.- 176 с.

УДК 331.108.2

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИИ И МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Козлов В.С.*канд. экон. наук, доцент кафедры «Менеджмент
непроизводственной сферы»**ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной Республики»***Иванова Ю.А.***магистрант кафедры «Экономика и менеджмент»
ГОО ВПО «Донецкий институт железнодорожного транспорта»*

В статье рассмотрены сущность и значение человеческого потенциала на предприятии с целью повышения его эффективности. Содержание ресурсной концепции взаимодействия к кадрам, в основе которой лежит человеческий потенциал как один из главных ресурсов экономики.

В соответствии с данной концепцией объясняется необходимость социально- ориентированного подхода к эффективному управлению персоналом в современных условиях, и одним из главных аспектов которого является разработка стратегий в социальном аспекте.

Ключевые слова: *человеческий потенциал, человеческий ресурс, стратегия управления персоналом, социальная стратегия, управление предприятием.*

In the article the essence and value of human resources in the enterprise with the aim of increasing its effectiveness. The meaning of the resource concept of interaction to HR, which is based on human resource as one of the main economic resources.

In accordance with this concept, explains the need for socially - oriented approach to the effective management of staff in modern conditions, and one of the main aspects of which is the development of strategies in the social aspect.

Key words: *human resources, resource concept, socially-oriented approach, HR strategy, social strategy.*

Постановка проблемы. В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Успех работы предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением

кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. Неслучайно в общей структуре составляющих организаций современный менеджмент особо выделяет «человеческий фактор», который ставит на первое место наряду с такими компонентами организации как оргструктуры, технологии, окружающая среда. Социальный аспект человеческой деятельности по мере развития экономики приобретает все большее значение и в последнее время становится одним из определяющих компонентов современной хозяйственной системы. Повышение социального статуса работников на производстве, удовлетворение социально-значимых потребностей населения являются сегодня приоритетными направлениями динамичных социально-экономических трансформаций. Социализация экономики во многом определяется тем, как удовлетворяются потребности работников, насколько полно они включены в современный процесс преобразований, насколько действенными оказываются используемые методы управления человеческими ресурсами.

Анализ последних исследований и публикаций. Данная тема была подробнее рассмотрена и проанализирована в исследованиях и публикациях ведущих отечественных и зарубежных ученых: Добренев В. И., Зуб А. Т., Иванов С. Ю., Ларионов И. К., Пищулин Н. П., Фатхутдинов Р. А., Шульц С. и др.

Актуальность. В современных условиях создается новая модель использования человеческого потенциала. Она предусматривает ориентацию на высококвалифицированных и инициативных работников, интегрированных в производство, способных непрерывно обогащать свои знания, а также гибкость организации труда, делегирование ответственности сверху вниз, партнерские отношения между участниками производства.

Цель статьи – рассмотреть возможные социально-ориентированные стратегии с целью повышения эффективности управления предприятием.

Изложение основного материала исследования. Человек, согласно ресурсной концепции, стал рассматриваться не как элемент структуры, а как не возобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовых функций (управленческий аспект), социальных отношений (социальный аспект), состояния работника (личностный аспект). Относительно данной концепции можно

привести множество толкований, и, хотя они различаются по некоторым пунктам, выделить несколько общих черт. Три основные из них:

- отношение к человеческому фактору как источнику доходов;
- создание простора деятельности для каждого сотрудника, чтобы он мог внести свой личный вклад в общее дело;
- интеграция кадровой политики в общую политику предприятия общества.

Социально-ориентированный подход к управлению персоналом позволяет рассмотреть систему управления организацией как многофакторное интегративное образование, которое строится на некоторых существенных моментах:

- такая система предполагает наличие определенной материально-технической базы, ресурсов, которые необходимы для реализации стратегии социального развития организации.

- с её помощью осуществляется организация и координация деятельности персонала с использованием механизмов управленческого воздействия и контроля.

- в её основе лежит распределенная структура управленческого влияния. Эта структура фиксирует устойчивые социальные связи между взаимодействующими субъектами и объектами управления с различными уровнями формальной и неформальной организации.

- система управления предполагает наличие определенных институциональных и неинституциональных образований, которые обеспечивают функционирование организации.

Эти формы позволяют определить порядок и характер взаимодействия субъектов и объектов управления.

- она аккумулирует в себе внешние и внутренние факторы, которые прямо и косвенно воздействуют на деятельность человека в социальной организации. Весь комплекс влияющих факторов предполагает наличие определенного количества социальных условий, которые формируют субъект-объектные взаимодействия в организации, разделяемые ценности и нормы.

В соответствии с этим подходом в последние годы объективные потребности инновационного развития в промышленно-развитых странах вызвали к жизни новую концепцию отношения к кадрам и их подготовке, в основе которой лежит становление и развитие творческой личности как главного ресурса экономики. Современные предприятия, ориентированные

на достижение высоких результатов, рассматривают свой персонал как основное конкурентное преимущество, которое дополняется эффектами, связанными со стратегическим управлением и открытой корпоративной культурой. Руководство таких компаний отчетливо понимает ценность прогрессивных форм и методов управления, учитывающих человеческий фактор.

Консолидировать такие инновационные механизмы во многом позволяет социально-ориентированное управление, основанное на комплексном учете всех факторов эффективного развития социального потенциала компании [3].

Принципами новой, социально-ориентированной парадигмы управления персоналом являются:

- 1) Опора на фундаментальные основы современного менеджмента – качество, нововведения, персонал, сервис;
- 2) Этика бизнеса;
- 3) Честность и доверие к работникам;
- 4) Методы работы с людьми, обеспечивающие их удовлетворенность работой;
- 5) Атмосфера в организации, содействующая раскрытию способностей работающих;
- 6) Долевое участие каждого работника в общих результатах;
- 7) Качество личной работы и ее постоянное улучшение;
- 8) Активный поиск менеджером обратной связи с подчиненными;
- 9) Открытое обсуждение уровня компетентности работников, имеющих вакансии и путей их замещения;
- 10) Создание возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- 11) Ответственность работника за собственное развитие (вместо ответственности руководителя за развитие персонала).

Предложенный подход к управлению персоналом решит основные задачи: изучение поведения человека на предприятии, а так же разработка программы действий, направленной на наилучшее удовлетворение потребностей каждого отдельного работника (Рис. 1).

Для создания эффективных стимулов в рамках социально-ориентированного управления надо учитывать весь спектр личных потребностей конкретного сотрудника, создания условий для достойного труда и социальной защиты работников. Компании не

могут добиться ощутимых результатов без высокого уровня вовлеченности сотрудников в управленческий процесс.



Рис. 1 Социально-ориентированная стратегия повышения эффективности управления предприятием

Он эффективнее в тех компаниях, где работники ощущают свою значимость и ответственность. Социальная стратегия предприятия, включая управление персоналом Предприятие (организация) Исследование личности работника Удовлетворение запросов личности Программа конкретных действий, а также созданы условия для их обучения и развития. Следует заметить, что в компаниях, где общий уровень вовлеченности работников превышает 60%, совокупный доход акционеров в 2,5 раза больше, чем в среднем по остальным компаниям [1,3].

В связи с этим возрастает значение управления профессиональной и организационной адаптацией персонала на предприятии в условиях быстрых перемен в облике как самих предприятий, так и общества в целом. По-новому необходимо рассматривать и организацию работы по комплектованию предприятия кадрами, учитывая обострение проблемы занятости, устаревание профессий и непредсказуемые последствия технологических перемен.

Стратегия управления персоналом непосредственно связана с такими кадровыми решениями, которые определяют существенный и долговременный эффект относительно занятости и развития сотрудников для достижения стратегических целей организации. Цель кадровой стратегии – преобразование общей стратегии деятельности предприятия и осуществление самостоятельных действий в сфере персонала по расширению, содержанию и использованию кадровых ресурсов [4,5,8].

Наличие в организации стратегии управления персоналом означает, что:

–привлечение работников, их использование и развитие осуществляются не стихийно, а целенаправленно и продуманно, в соответствии с миссией, долгосрочными целями развития организации;

–ответственность за разработку, реализацию и оценку долгосрочных целей в области управления человеческими ресурсами принимают на себя руководители высшего звена организации;

–существует взаимосвязь между долгосрочными целями управления человеческими ресурсами и стратегией развития организации в целом и ее отдельными компонентами.

Создание и реализация стратегии управления персоналом позволяет решать следующие задачи:

–обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;

–формирование внутренней среды организации таким образом, чтобы внутрифирменная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях создавали условия и стимулировали воспроизводство и реализацию трудового потенциала и самого стратегического управления;

–разрешения противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом.

Главной целью социально-ориентированной стратегии управления персоналом является создание системы, базирующейся не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации в достижении высокой производительности труда и повышении эффективности производства.

В общем виде эффективность менеджмента предполагает результативность управленческой деятельности (сопоставление потребленных ресурсов с полученными результатами). Но определение результатов управленческой деятельности – одна из основных проблем, которые возникают при оценке управления.

В результате исследования критериев и методов оценки эффективности управления было выяснено, что пока не существует единой системы такой оценки. Эффективность менеджмента можно

анализировать, используя экономические и социальные критерии, общие и частные показатели эффективности. Важно при этом учитывать состав затрат на управление и показатели прибыли и рентабельности предприятия. Более достоверная оценка эффективности менеджмента может быть получена только совокупностью различных показателей, учитывающих влияние различных факторов и рассчитанных за несколько лет работы организации для анализа их динамики. Каждое предприятие самостоятельно решает вопрос о выборе методов оценки эффективности управленческой деятельности.

В качестве основных компонентов социальной стратегии отечественного предприятия можно предложить следующие.

I. Стратегия развития кадрового потенциала предприятия.

Она связана с реализацией на практике различных аспектов управления персоналом. Данная стратегия должна рассматриваться как непрерывный процесс (Рис.2)

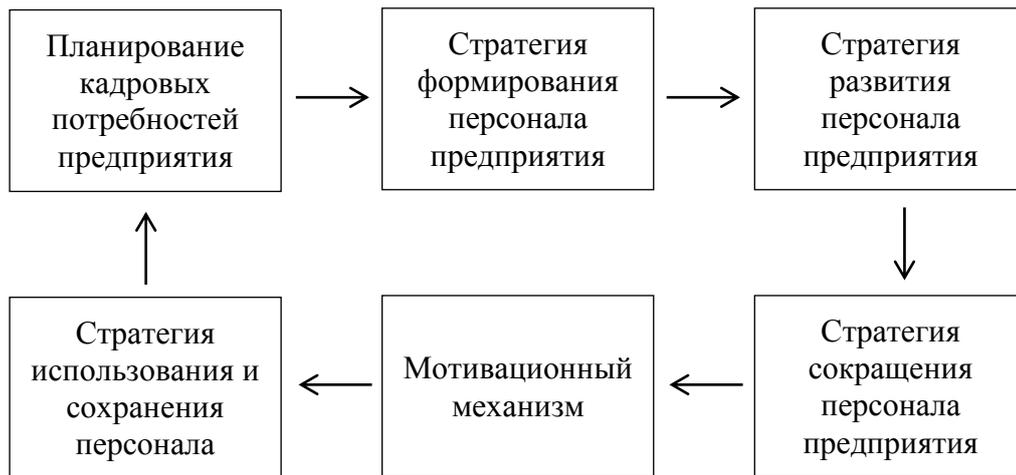


Рис. 2. Граф непрерывного процесса стратегии развития кадрового потенциала предприятия

II. Базовая социальная стратегия предприятия.

Содержание данной стратегии заключается в обеспечении комплексного развития социальной сферы предприятия, которая может включать следующие основные составляющие:

- совершенствование социальной структуры производственного коллектива предприятия;
- улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работающих;

– улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей.

III. Целевые социальные программы. В рамках разработки и реализации социальной стратегии могут выделяться целевые программы для решения наиболее приоритетных задач социального развития предприятия.

IV. Социальная защищенность работников предприятия.

В этом разделе стратегии предприятия за счет средств из прибыли могут устанавливаться дополнительные компенсации работающим, пенсионерам, женщинам-матерям, уменьшаться стоимость товаров и услуг, реализуемых в рамках социальной инфраструктуры организации [2,6,7].

Выводы. Каждое предприятие должно ясно представлять, каким образом и по каким направлениям оно будет развивать профессиональные и творческие способности персонала, которые являются важнейшим фактором, определяющим потенциал успеха. При любом варианте базовой стратегии управления персоналом предприятия необходимо учитывать, с помощью каких социальных аспектов можно ее реализовать. Разработка социальной стратегии должна осуществляться с учетом настоящих и перспективных возможностей персонала.

Выделение социальной стратегии в качестве самостоятельной функциональной стратегии – необходимость, вытекающая из реалий современных условий. Высокие гуманитарные технологии, постоянно увеличивающие свою наукоемкость, должны служить обеспечению идеалов социальной справедливости, способствовать раскрытию жизненных сил персонала.

Разработка и внедрение новейших технологий управления персоналом с целью повышения конкуренто- способности отечественных предприятий и экономики в целом способна обеспечить устойчивый экономический рост страны и социально-экономическую стабильность общества.

Таким образом, делая вывод авторы ссылаются на то, как эффективное управление влияет на все аспекты деятельности организации в том числе и на повышение эффективности и дальнейшего масштабирования как локального так и регионального. Поэтому каждому предприятию необходимо периодически проводить оценку эффективности не только менеджмента, но также разрабатывать различные мероприятия по

ее повышению. Это будет способствовать увеличению эффективности и результативности деятельности предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Добренъков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учебное пособие / В. И. Добренъков. – М.: КДУ, 2009. – 360с.
2. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: Теория и практика / А. Т. Зуб. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 415 с.
3. Иванов С. Ю. Механизмы управленческого влияния в социально-ориентированных организациях / С. Ю. Иванов // Власть. – 2010. – №6 – С. 84 – 87
4. Ларионов И. К. Стратегия социального управления / И. К. Ларионов – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2009. – 496 с.
5. Пищулин Н. П. Социальное управление: теория и практика: учеб пособие: В 2 т. / Н. П. Пищулин, С. Н. Пищулин, А. А. Бетуганов – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. – Т.1. – 549 с.
6. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. Словарь / Под ред. Иванова В. Н., Патрушева В. И.; Акад наук социал. технологий и местного самоуправления. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
7. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учебник / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Дело, 2002. – 448 с.
8. Scholz C. Strategische Personal planing, in.: Personalwirtschaft, 1984, 11. – S. 261-266.

УДК 65.018

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ISO СЕРИИ 9000 ВЕРСИИ 2015 г. И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Жадан А.В.,канд. техн. наук, профессор, зав. кафедрой
менеджмента в производственной сфере.**Бояринова Н.В.,**

бакалавр менеджмента.

Каренашвили В.

бакалавр менеджмента.

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

В статье исследованы вопросы, связанные с особенностями использования международных стандартов ISO серии 9000 версии 2015 г. Одной из особенностей этой версии стандартов является формулирование требований к реализации организациями риск – ориентированного мышления. Но в стандарте ISO 9001:2015 не содержится требований в части необходимости наличия документированного процесса риск – менеджмента, использования его формализованных методов и целесообразности регистрации и хранения информации, как свидетельства применения ею риск – ориентированного мышления. Рассмотрению этого вопроса и посвящена данная статья.

Ключевые слова: качество, система менеджмента качества, стандарты ISO серии 9000 версии 2015 г., риск – ориентированное мышление.

The article deals with the questions connected with the peculiarities of the use ISO 9000 series of international standards 2015 version. One of the peculiarities of this standards' version is the formulation of requirements for organizations implementing the risk-oriented thinking. But in standard ISO 9001:2015 there are no requirements to the need for a documented process of risk-management, use its formalized methods and practicability of registration and storage of information, as confirmation of use of its risk-oriented thinking. This article is devoted to consideration of this question.

Keywords: quality, quality management system, ISO 9000 series of standards 2015 version, risk-oriented thinking.

Постановка проблемы. На современном этапе развития в экономической среде практически всех стран наблюдается жесткое конкурентное противостояние производителей материальной продукции и услуг. Продукцию недостаточно произвести (иметь потенциальную возможность оказать ту или иную услугу) – их необходимо еще и реализовать. Поэтому идет постоянная борьба за рынки сбыта, за потребителя. В этой борьбе побеждают те, у кого продукция (или услуги) более конкурентоспособна.

Конкурентоспособность продукции - это характеристика продукции (услуги), которая отражает его отличие от продукции (услуги) - конкурента как по степени соответствия конкретным потребностям, так и по затратам на их удовлетворение. Эти два элемента - свойства продукции (услуги) и цена - являются основными составляющими конкурентоспособности товара (услуги) [1].

Однако рыночные перспективы товаров связаны не только с качеством и издержками производства. Причиной успеха или неудачи товара могут быть и другие (нетоварные) факторы, такие, как рекламная деятельность, престиж фирмы, предлагаемый уровень обслуживания. Но, как, ни важны внепроизводственные аспекты деятельности организации по обеспечению конкурентоспособности (реклама, престиж производителя и др.), основой конкурентоспособности являются качество и цена. В то же время хорошее послепродажное обслуживание усиливает привлекательность продукции. В связи с этим, основными составляющими конкурентоспособности являются - Качество – Цена – Послепродажное обслуживание [1]. Следовательно, основу конкурентоспособности продукции составляет качество.

Интерес к качеству продукции или услуг возник очень давно, по всей видимости, с тех самых пор, когда человек начал, что - либо производить или потреблять. И этот интерес не снижался никогда. Проблема обеспечения качества изготавливаемой продукции (оказываемых услуг) остается актуальной и сегодня.

Качество, сегодня воспринимается не как абстрактная категория, а как стратегическая задача, от успешного решения которой во многом зависит стабильность экономики страны, ее место в мировом производстве и распределении [2].

Предприятия, которые производят продукцию низкого качества, как правило, имеют проблемы со сбытом её. Это объективная реальность, т.к. сущность понятия «качество» заключается в степени удовлетворения потребителей характеристиками продукции (услуги) [3].

К пониманию того, что качеством необходимо управлять и управлять системно, специалисты пришли в 50-х годах 20 столетия. Вначале на отдельных предприятиях и в разных странах создавались различные системы управления качеством, но в начале 80-х годов 20 столетия было принято решение унифицировать

требования к системам управления качеством на международном уровне. Результатом деятельности в этом направлении было введение в действие в 1987 г. международных стандартов ISO серии 9000. В конце 2015 г. в действие была введена пятая редакция стандартов ISO серии 9000. Рассмотрению некоторых особенностей этих стандартов и посвящена эта статья.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Стандарты ISO серии 9000 очень популярны в мире. Так согласно данным Международной организации по стандартизации (ISO) по состоянию на 31.12.2015 г. в мире насчитывается 1033936 выданных сертификатов на соответствие систем управления качеством требованиям стандарта ISO 9001. Это составляет приблизительно 2/3 от общего числа действительных сертификатов, выданных органами по сертификации на различные системы управления [4].

Как уже отмечалось выше, в конце 2015 г. Международная организация по стандартизации ввела в действие пятую редакцию стандартов серии 9000. Причины ее выхода в свет, перспективы и отличия от предыдущей версии были исследованы в большом количестве работ, например в [5-7].

Появление пятой версии стандарта ISO 9001 вызвано несколькими причинами [5]: за прошедшее время произошли значительные изменения в практике менеджмента, деловой среде, накоплены новые знания; введены в действие новые стандарты на системы управления (менеджмента), что обусловило необходимость в создании единого подхода к их структуре; единственным стандартом систем управления (менеджмента), в котором не используют риск-менеджмент, стал ISO 9001. Т.е. получилось так, что являющийся первым стандартом на системы управления, ISO 9001 отстаёт от других стандартов менеджмента из-за своей устаревшей структуры; и на конец необходимо отразить и вертикальную интеграцию менеджмента организации. Т.е. система управления качеством должна быть составной частью управления организацией, а не быть отдельной автономной её частью.

В [6] отмечено, что стандарт ISO 9001 в последней редакции позволит организациям адаптироваться к стремительно изменяющемуся миру. Это реализуется за счет того, что он ориентирован не на требования к документированным процедурам

и записям, а на сочетание риск – ориентированного мышления и процессного подхода при использовании цикла Plan-Do-Check-Act (Планируй-Делай-Проверяй-Действуй) на всех уровнях организации. Новая версия стандарта 9001 позволит достаточно легко интегрировать требования других систем менеджмента.

В [7] отмечается, что новая версия стандарта уделяет больше внимания взаимоотношениям системы менеджмента качества и системы менеджмента всей организации. Система менеджмента качества должна быть органически вписана в систему менеджмента всей организации. Эти системы должны строиться по одним и тем же принципам.

Из изложенного можно сделать следующие выводы – новая версия стандарта 9001 позволяет более просто интегрировать систему менеджмента качества в общую систему менеджмента организации; сочетать риск – ориентированное мышление и процессный подход при использовании цикла Plan-Do-Check-Act на всех уровнях организации.

Формулирование задачи исследования. Задачей работы является исследование глубины внедрения риск – ориентированного мышления в систему менеджмента качества организации в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001:2015.

Изложение основного материала исследования. Стандарты 9001 предыдущих четырех версий не содержали требований к использованию риск – ориентированному мышлению при функционировании системы менеджмента качества (СМК). Для установления требуемой глубины внедрения риск – ориентированного мышления в СМК необходимо подробнее рассмотреть этот вопрос. Это важно, т.к. в настоящее время уже существуют международные стандарты (стандарты ISO серии 31000) регламентирующие действия организации в области управления рисками.

Перед рассмотрением данного вопроса необходимо определиться с терминами. Согласно стандарту ISO 9000:2015 [8] определены такие термины.

Риск – влияние неопределенности (при этом влияние выражается в отклонениях от ожидаемых результатов – позитивных или негативных, а неопределенность является состоянием,

связанным с недостатком информации, понимания или знания о событии, его последствиях и связанными с ними вероятностей).

Возможность – способность объекта получить выход, который будет соответствовать требованиям к этому выходу (где *выход* это результат процесса).

В стандарте ISO 9001:2015 [9] (п.0.3.3. и приложение А4) изложено следующее.

Риск - ориентированное мышление важно для достижения результативности СМК. Для того, чтобы соответствовать требованиям данного стандарта, организация должна планировать и осуществлять действия в ответ на риски и возможности. Это позволяет создать основу повышения результативности СМК и достичь более высоких результатов при предотвращении негативных последствий.

Стандарт устанавливает требования, заключающиеся в том, что организация должна понимать среду своего функционирования и устанавливать (определять) в виде основы для планирования. Это дает возможность применения риск – ориентированного мышления к планированию и внедрению процессов СМК.

Одной из важнейших целей и функций СМК является её предупредительность. В настоящем стандарте отсутствует отдельный раздел, посвященный формулированию требований, связанных с предупреждающими действиями. Они будут реализованы за счет использования риск – ориентированного мышления при задании требований к СМК.

Стандарт определяет, что организация должна планировать свои действия в отношении рисков, но, в то же время, он не предъявляет требований к использованию формализованных методов риск – менеджмента или наличия документированного процесса риск – менеджмента. Организация сама должна решать вопрос о необходимости применения тех или иных методов управления рисками и развития риск – менеджмента (в объеме, превосходящем требования стандарта ISO 9001:2015) за счет использования других стандартов или руководящих указаний.

Согласно данным, приведенным в разделе 6.1. стандарта, организация несет ответственность:

- за применение риск – ориентированного мышления;
- за действия в части управления рисками;

- целесообразность регистрации и хранения информации, как свидетельства применения ею риск – ориентированного мышления.

Подводя итог изложенному, можно сказать следующее. Стандарт ISO 9001:2015 с одной стороны выдвигает требование к организации применять риск – ориентированное мышление при функционировании СМК, но с другой стороны не содержит требований в части необходимости наличия документированного процесса риск – менеджмента, использования его формализованных методов и целесообразности регистрации и хранения информации, как свидетельства применения ею риск – ориентированного мышления.

Для обоснования решения о необходимости разработки документированного процесса риск – менеджмента, использования его формализованных методов и целесообразности регистрации и хранения информации, как свидетельства применения организацией риск – ориентированного мышления, рассмотрим полный объем требований стандарта ISO 9001:2015, к реализации риск – ориентированного мышления (см. табл. 1.).

Таблица 1

Требования стандарта ISO 9001:2015, к реализации риск – ориентированного мышления

Раздел	Номер и наименование подраздела	Содержание
1	2	3
Введение	п.0.3.3. Риск-ориентированное мышление	<p>Риск - ориентированное мышление необходимо для достижения результативности системы менеджмента качества (СМК).</p> <p>Для соответствия требованиям стандарта организация должна планировать и внедрять действия связанные с рисками и возможностями, что создаст основу для повышения результативности СМК, улучшение результатов деятельности и предотвращение нежелательных последствий.</p>

Продолжение табл. 1

1	2	3
4. Среда организации	4.4. СМК и ее процессы, п. 4.4.1.f)	Необходимо определить процессы, которые необходимы для СМК, а также: учитывать риски и возможности в соответствии с требованиями подраздела 6.1.
5. Лидерство	5.1. Лидерство и приверженность. 5.1.1. Общие положения п.5.1.1.d)	Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении СМК посредством: содействия применению процессного подхода и риск - ориентированного мышления.
	5.1.2. Ориентация на потребителя. п.5.1.2. b)	Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении ориентации на потребителей посредством обеспечения в части того, что: риски и возможности, которые могут оказывать влияние на соответствие продукции и услуг и на способность повышать удовлетворенность потребителей определены и рассмотрены.
6. Планирование	6.1. Действия в отношении рисков и возможностей. 6.1.1. п.6.1.1. a) п.6.1.1. b) п.6.1.1. c) п.6.1.1. d)	При планировании в СМК необходимо учесть факторы и требования, определить риски и возможности, подлежащие рассмотрению для: обеспечения уверенности, что СМК может достичь намеченных результатов; увеличения их желаемого влияния; предотвращения или уменьшения их нежелательного влияния; достижения улучшения.

Как видно из таблицы реализация риск – ориентированного мышления в организации должна выполняться практически на всех стадиях функционирования СМК (за исключением раздела 7 «Средства обеспечения»). Реализация такой деятельности (во всяком случае, эффективная), затрагивающей большинство сторон деятельности организации практически невозможна без разработки и функционирования документированного процесса риск – менеджмента.

Что же касается отсутствия четких требований относительно регистрации и хранения информации, как свидетельства применения организацией риск – ориентированного мышления, то, по мнению авторов, это входит в противоречие с принципами менеджмента качества, заложенными в стандарты серии 9000, а именно с принципом «Принятие решений, основанных на свидетельствах» [8, п.2.3.6.]. Суть этого принципа заключается в том, что решения, которые основаны на оценке и анализе информации и данных, имеют более высокую вероятность привести к желаемым результатам. Т.е. отказ от хранения информации, связанной с действиями по управлению рисками представляется неразумным.

Для рассмотрения вопроса о разработке и функционировании документированного процесса риск – менеджмента рассмотрим соответствие процесса риск – менеджмента, приведенного в международном стандарте ISO 31000:2009 «Менеджмент риска. Принципы и руководство» [10, раздел 5] и требований стандарта ISO 9001:2015 к реализации риск – ориентированного мышления в организации (см. табл.2.).

При этом необходимо учитывать, что согласно стандарту ISO 31000 риск – менеджмент должен быть:

- неотъемлемой составной частью менеджмента организации;
- частью практики и культуры организации;
- соответствовать процессам организации.

В состав риск – менеджмента входят следующие виды деятельности:

- обмен информацией и консультирование;
- определение ситуации;
- оценка риска;
- воздействие на риск;
- мониторинг и пересмотр.

Таблица 2

Соответствие процесса риск – менеджмента (ISO 31000) и требований стандарта ISO 9001:2015 к реализации риск – ориентированного мышления в организации

Стандарт ISO 31000		
Номер пункта стандарта и его наименование (виды деятельности риск – менеджмента)	Содержание	Номер пункта стандарта ISO 9001 и его наименование
1	2	3
5.2.Обмен информацией и консультирование	Эти действия осуществляются с внутренними и внешними заинтересованными сторонами на всех этапах управления рисками. Планы консультирования и обмена информацией связаны с идентификацией риска, установления его причин и последствий и предпринимаемых для воздействия на него мер.	п.0.3.3. Риск-ориентированное мышление. 4.4. СМК и ее процессы, п.4.4.1.f). 5.1. Лидерство и приверженность. 5.1.1.Общие положения п.5.1.1.d) 5.1.2. Ориентация на потребителя, п.5.1.2. b). 6.1.Действия в отношении рисков и возможностей.
5.3.Определение ситуации	На основе установления внешней и внутренней ситуаций, организация формирует свои цели и устанавливает параметры, принимаемые во внимание при управлении рисками и критериев допустимого риска.	5.1.2. Ориентация на потребителя, п.5.1.2. b). 8.3.3. Входные данные для проектирования и разработки, п.8.3.3. e)

Продолжение табл.2

1	2	3
<p>5.4. Оценка риска</p> <p>5.4.2. Идентификация риска.</p> <p>5.4.3. Анализ риска.</p> <p>5.4.4. Оценивание риска.</p>	<p>Оценка риска – это общий процесс и идентификации, анализа и оценивания риска.</p> <p>Идентификация риска предполагает определение источников риска, области воздействия, события и их причины, а также возможные последствия.</p> <p>Анализ риска подразумевает рассмотрение причин и источников риска, обеспечивает входную информацию для оценки риска принятия решений.</p> <p>Оценивание риска выполняется для того, чтобы способствовать принятию управленческого решения на основе сравнения уровня риска с установленными критериями.</p>	<p>8.3.3. Входные данные для проектирования и разработки, п.8.3.3. е).</p> <p>6.1. Действия в отношении рисков и возможностей.</p> <p>5.1.2. Ориентация на потребителя, п.5.1.2. б).</p> <p>9.1.3. Анализ и оценка, п.9.1.3. е).</p>
<p>5.5. Воздействие на риск</p>	<p>Воздействие на риск предусматривает выбор вариантов и их применение.</p>	<p>10.2. Несоответствия и корректирующие действия п.10.2.1. е)</p>
<p>5.6. Мониторинг и пересмотр</p>	<p>Это планируемая часть риск - менеджмента, включающая регулярную проверку или надзор.</p>	<p>6.1. Действия в отношении рисков и возможностей.</p>

Из таблицы видно, что требования стандарта 9001 к реализации риск – ориентированного мышления организации полностью совместимы с видами деятельности (этапами) риск – менеджмента согласно стандарту 31000. В связи с этим представляется целесообразным разрабатывать документированный процесс риск – менеджмента в рамках СМК организации на основе требований, предъявляемых [10].

Выводы по исследованию. Из изложенного материала можно сделать следующие выводы.

1. Новая версия стандарта ISO 9001 позволяет более просто интегрировать систему менеджмента качества в общую систему менеджмента организации; сочетать риск – ориентированное мышление и процессный подход при использовании цикла Plan-Do-Check-Act на всех уровнях организации.

2. Стандарт ISO 9001:2015 с одной стороны выдвигает требование к организации применять риск – ориентированное мышление при функционировании СМК, но с другой стороны не содержит требований в части необходимости наличия документированного процесса риск – менеджмента, использования его формализованных методов и целесообразности регистрации и хранения информации, как свидетельства применения ею риск – ориентированного мышления.

3. Реализация риск – ориентированного мышления в организации должна выполняться практически на всех стадиях функционирования СМК (за исключением раздела 7 «Средства обеспечения»). Реализация такой деятельности, затрагивающей большинство сторон деятельности организации практически невозможна без разработки и функционирования документированного процесса риск – менеджмента.

4. Отказ от хранения информации, связанной с действиями по управлению рисками представляется неразумным, т.к. это входит в противоречие с принципами менеджмента качества, заложенными в стандарты серии 9000, а именно с принципом «Принятие решений, основанных на свидетельствах»

5. Представляется целесообразным разрабатывать документированный процесс риск – менеджмента в рамках СМК организации на основе требований, предъявляемых стандартом ISO 31000:2009.

Список использованных источников

1. Конкурентоспособность продукции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.inventech.ru/lib/predpr/predpr0042/>

2. Основы обеспечения качества. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.agroekonomika.ru/osnovy-obespecheniya-kachestva>

3. Жадан О.В., Кретьова О.В. Управління якістю: навчальний посібник – Донецьк: ТЕХНОПАК, 2011. – 184 с.

4. Обзор ИСО 2015. Данные о сертификации систем менеджмента в мире. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://intercert.com.ua/news/news-of-standartization/551-obzor-iso-2015-certification-system-management-in-the-world>

5. Корягина К. А. Новая версия международного стандарта ISO 9001:2015 [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). — СПб.: Заневская площадь, 2014. — С. 175-179.

6. Новые версии ISO 9000:2015, ISO 9001:2015 и ISO 14001:2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://intercert.com.ua/news/news-of-standartization/449-versii-standartov->

7. Особенности международного стандарта ИСО 9001:2015: метод. рекомендации / Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых; сост.: А. М. Саралидзе, А. Г. Сергеев, Е. А. Баландина. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. – 36 с.

8. ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М: Стандартинформ, 2015. – 49 с.

9. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Требования. М: Стандартинформ, 2015. – 23 с.

10. ГОСТ Р ИСО 31000-2010. Менеджмент риска. Принципы и руководство. М: Стандартинформ, 2012. – 18 с.

УДК 330.341.1:332.1

ИННОВАЦИИ - ОСНОВНОЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Жидченко В.Д.

к.э.н, профессор зав. кафедрой экономики предприятия

Остапенко И. П.

Студентка специальности «экономика фирмы»

*ГОУ ВПО Донецкая Государственная Академия Управления и
Государственной Службы при Главе ДНР, г. Донецк*

В статье рассматриваются основные аспекты инновационной деятельности и ее роль в формировании структуры воспроизводственного процесса ДНР. Рассматриваются основные факторы, препятствующие развитию инновационной сферы в Донецкой Народной Республике..

Ключевые слова: Инновация. Инновационная активность. Модернизация. Инновационное развитие. Инновационный процесс.

The article discusses the main aspects of innovation and its role in shaping the structure of the reproduction process of the DPR. The main obstacles to the development of innovation in Donetsk People's Republic.

Keywords: Competitiveness. Innovation. Innovation activity. Modernization. Innovative development. The innovation process.

Постановка проблемы в общем виде. В настоящее время необходимость проведения модернизации ключевых сфер народного хозяйства в ДНР обсуждается многими. Основные цели, направления модернизации и инновационного развития экономики определены в программах социально-экономического развития ДНР. Как известно, успешная модернизация в значительной мере зависит от степени активизации инновационного процесса, формирования и реализации эффективной инновационной модели. Поэтому модернизация экономики ДНР должна осуществляться именно через инновационные преобразования, на основе развития высокотехнологичных производств, роста инновационной активности предприятий и увеличения выпуска инновационной продукции.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме инновационного развития посвящены работы таких ученых-экономистов как Мантуров Д., Авдокушин Е.Ф, Архипова М.Ю., Куликова Ю.П., и др. Однако, неизученными остаются вопросы

применения того или иного направления инновационного развития на предприятиях и в условиях нестабильного положения страны. От чего зависит не только эффективная деятельность фирм региона, но и стабилизация работы предприятий и страны в целом.

Актуальность. Инновационная активность организаций в ДНР остается крайне низкой и сталкивается с большими трудностями, проблемами и кризисными ситуациями, вызванными многими политическими, экономическими и социальными проблемами, в частности: прекращением производства и даже функционирования многих предприятий, ликвидацией банковской деятельности на территории Донбасса, полным отсутствием системы координирования производственной и потребительской деятельности, выездом более 1 млн. специалистов и рабочих в другие регионы и страны и др. В этой ситуации перед руководителями и экономистами ДНР остро стал вопрос восстановления и размещения производственного потенциала региона. В этом вопросе нет легких ответов и решений, отсутствует стратегия развития промышленного и сельскохозяйственного потенциала. Поэтому вопрос инновационного развития очень актуален и интересен в наше время.

Цель статьи. Обозначить важность инноваций в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время необходимость проведения модернизации ключевых сфер народного хозяйства в ДНР обсуждается многими. Основные цели, направления модернизации и инновационного развития экономики определены в программах социально-экономического развития ДНР. Очевидно, что эффективная модернизация, в значимой мере, находится в зависимости от уровня активизации инновационного процесса, развития и реализации результативной инновационной модели. По этой причине модернизация экономики ДНР должна производиться непосредственно посредством инновационных преобразований, на основании развития высокотехнологичного производства, увеличения инновационной деятельности компаний и роста выпуска инновационной продукции.

Инновационная активность организаций в ДНР остается крайне низкой и сталкивается с большими трудностями, проблемами и кризисными ситуациями, вызванными многими политическими, экономическими и социальными проблемами. В

частности: прекращением производства и даже функционирования многих предприятий, ликвидацией банковской деятельности на территории Донбасса, полным отсутствием системы координирования производственной и потребительской деятельности, выездом более 1 млн. специалистов и рабочих в другие регионы и страны и др. В этой ситуации перед руководителями и экономистами ДНР остро стал вопрос восстановления и размещения производственного потенциала региона. В этом вопросе нет легких ответов и решений, отсутствует стратегия развития промышленного и сельскохозяйственного потенциала. Поэтому вопрос инновационного развития очень актуален и интересен в наше время.

Даже в восточноевропейских государствах инновационно-активных компаний больше не меньше чем в три раза, а в Германии, к примеру, – в 8 раз. Большая часть инноваторов из числа крупных компаний, интегрированных в холдинги, а также из числа не очень крупных по величине высокотехнологических фирм. А вот в малом бизнесе инноваторов весьма не достаточно – даже из числа тех, кто занимается высокотехнологичным бизнесом.

Одной из проблем в инновационном формировании ДНР считается низкий спрос на инновации. К сегодняшнему времени руководством страны рассматриваются мероприятия, целью которых является переход государства на инновационный курс развития.

Так как государственному содействию в финансировании инновационного бизнеса сложно дать оценку: а собственно, установить продуктивно ли бюджетные ресурсы используются на исследования, и в какой степени реальный прикладной характер станут носить полученные инновации, так как правительство только лишь косвенно заинтересовано в том, чтобы полученные инновации действительно функционировали, приносили финансовую отдачу. Оно не ставит своей целью получение доходов. Для бизнеса же эта задача приоритетна, и собственно по этой причине негосударственные инвесторы значительно избирательнее и эффективнее проводят финансирование научных исследований. Поэтому, именно финансирование посредством частных инвесторов дает более важные для экономики и более прикладные и перспективные результаты.

Таким образом, именно венчурные фирмы и инновации с негосударственным финансированием будут выдвигаться на рынок с предельно конкурентоспособными и результативными продуктами, что послужит неплохой базой для формирования в ДНР инновационной экономики.

Основным звеном инновационного процесса считаются компании, следовательно, основное внимание необходимо уделить формированию условий в целях их заинтересованности в потреблении инновационной продукции и технологий, и в осуществлении собственных новых разработок. По этой причине, в первую очередь, необходимо сформировать соответствующую среду их функционирования — конкурентную. Без этого требования не может быть действительной инновационной системы. Это относится также к коммерциализации итогов научной деятельности и необходимости обеспечения конкурентной среды в этом элементе инновационной системы. Следует иметь в виду весьма существенное обстоятельство, диктуемое современной стадией научно-технического прогресса: увеличение значимости конкуренции на всемирном рынке совершается, главным образом, в том его сегменте, который представлен интеллектуальным продуктом.

Сложность задачи заключается в том, что рыночный механизм сам по себе нередко выражает неспособность обеспечить социально-эффективное формирование инновационного процесса, в особенности на стадии внедрения и распространения его результатов. Это связано, в первую очередь, со спецификой самого процесса «научного производства» и особенностью его продукции. Все научные исследования каждый раз связаны с той либо другой степенью непредсказуемости их экономических результатов, сложностью получения прибыли даже от коммерчески эффективных проектов, что связано, в первую очередь, с длительными сроками окупаемости последних. Проведение НИОКР и иные факторы инновационного процесса, как правило, связаны с определенным коммерческим риском. Последствием сего считается то, что рынок сам по себе неспособен гарантировать требуемые инвестиции в науку и научно-исследовательские разработки, являющиеся начальной стадией каждого инновационного процесса. С этим связаны так именуемые «провалы рынка» в данной области.

В последнее время в развитых странах все в большей степени проявляется понимание значимости совместного участия государственных структур, бизнеса и научных подразделений в разработке и внедрении современных научных и технологических новаторств. Собственно это считается приоритетом государственной стратегии в инновационной сфере. Государственные структуры всеми способами добиваются как можно большего расширения участия частного капитала в совместном финансировании научно-исследовательских работ, так как именно это рассматривается как результативный способ приближения НИОКР к внедрению их результатов. При более активном участии бизнеса в финансировании начальных стадий инновационных процессов, частные предпринимательские структуры лучше информируются о проводимых исследованиях, лучше представляют себе их коммерческий потенциал, а значит, более заинтересованы в доведении их до стадии коммерциализации.

Таким образом, объединение государственных и частных структур считается одним из основных методов преодоления «провалов рынка» в инновационной сфере.

Повышение инновационной активности – ключевая цель современной экономики страны. Своевременное и грамотное внедрение инноваций по приоритетным направлениям модернизации экономики даст возможность ДНР завоевать стабильную конкурентную позицию.

Активизация инновационной деятельности гарантирует хозяйствующим субъектам конкурентные преимущества, значительную стабильность, упрочит состояние компаний на рынке и будет развивать их деловые отношения. В нынешней ситуации, первоочередной становится задача поиска и использования долгосрочных внутренних факторов экономического роста, модернизации и формирования конкурентоспособного наукоемкого производства.

Проблемы инновационного развития необходимо решать, отталкиваясь из того, что инновация, как правило, осуществляется поэтапно. В ходе создания инновационного продукта и его рынка будут выделены следующие стадии.

- стадия накопления знаний, требуемых для формирования инновационного продукта. При этом знания эти смогут быть уже

существующие, и те, которые получены целенаправленными научными исследованиями;

- стадия изобретения и формирования нового продукта, как правило, следует за получением необходимых знаний и умений, творческой работы. Свойственно, что открытие, рецепт и т.п. можно приобрести рыночно, посредством лицензирования патентованного продукта. Нужно ожидать, что в ходе отечественной модернизации этот метод станет довольно обширно использоваться;

- стадия коммерциализации нового товара является решающим в инновационном процессе. Непосредственно на данной стадии изобретение (новая продукция, способ производства и т.д.) становится товаром, формирует собственный рынок и входит в обращение. Тот, кто осуществляет коммерциализацию, имеет большие шансы быть лидером отрасли, контролирующим объем предложения и цены, то есть получающим максимальные выгоды от инновации;

- стадия распространения инновации характеризуется тем, что инноватор формирует дочерние компании, а в случае если продукт сложный, то формируются смежные производства и отрасли. Как правило, на данной стадии появляются имитаторы, которые зачастую вытесняют инноватора из доминирующей позиции на второстепенную.

Разумеется, что данные особенности осуществления инноваций будут учтены в ходе модернизации и формирования отечественной инновационной экономики. При этом в ДНР должны быть сформированы необходимые условия с целью стимулирования инновационного поведения всех экономических субъектов. Особое внимание в данном процессе должно отводиться на увеличение эффективности общественных и государственных институтов, направленных на развитие и тиражирование эффективных технологий и механизмов, разработке и применению нестандартных методов и инструментов регулирования.

Инновационная деятельность страны должна быть нацелена на систему долгосрочных технологических прорывов, что формируется с учетом глобальных тенденций, внутренних социально-экономических проблем, связанных с устойчивым развитием, повышением конкурентоспособности и национальной безопасности.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Таким образом, инновации являются мощной силой, которая при её значительной эффективности способна двигать экономику государства вперед. Однако для этого следует непрерывное обновление, усовершенствование и введение новейших разработок. Инновационный процесс требует принятия грамотных управленческих решений, в котором одним из более значимых пунктов считается правильное определение объекта инновационных действий. Кроме того, одной из первоочередных задач, которые следует решить, считается совершенствование законодательной базы, а кроме того формирование мотивации у компаний заниматься инновационной деятельностью.

Список использованных источников

1. Афонин И.В. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. -- М.: Гардарики, 2015. - 224 с.
2. Иванов И.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. - Ростов-на-Дону, БАРО-ПРЕСС, 2015 - 288с.
3. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. д.э.н., проф. Л.Н. Оголевой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 238 с.
4. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. профессора В.Я. Горфинкеля, профессора Б.Н. Чернышева. -- 2-е изд., перераб. и доп. -- М.: Вузовский учебник, 2015.
5. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник / Л.С.Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. 2-е изд. перераб. и доп. -- М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2015. - 518 с.

УДК 004.05:658.5

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ РАЗРАБОТКИ КАЧЕСТВЕННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОГО ВРЕМЕНИ

Лебезова Э. М.,

ст. препод. кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики»

Данная статья содержит анализ моделей разработки и внедрения программного обеспечения – водопадной и Agile, сравнение которых даст возможность выявить их слабые и сильные стороны и будет способствовать обеспечению более устойчивого управления ИТ-проектами в условиях ограниченного времени разработки.

Ключевые слова: ИТ-проект; управление проектами; модель разработки ПО; Waterfall-модель; Agile-модель.

This article contains an analysis of models for the development and implementation of software – waterfall and Agile, the comparison of which will provide an opportunity to identify their weaknesses and strengths and will help to ensure more sustainable management of IT projects in a time of limited development time.

Keywords: IT-project; project management; software development model; Waterfall-model; Agile-model.

Постановка проблемы. В отрасли управления ИТ-проектами на сегодняшний день вызрели три актуальные проблемы:

- Заказчик зачастую не в состоянии сформулировать четкие требования к ИТ-системе.

- Главное требование конкурентоспособности современного бизнеса - оперативное применение новых ИТ-технологий, что требует от исполнителя быстрой поставки наиболее приоритетной функциональности ПО путём минимизации времени появления очередного релиза.

- Процесс взаимодействия заказчика и разработчика ИТ-систем характеризуется как неудовлетворительный и малоэффективный.

В сложившейся ситуации следует отметить значимость дальнейшего исследования и совершенствования моделей разработки программного обеспечения для отрасли управления ИТ-проектами, особенно в условиях быстро изменяющегося внешнего окружения.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования проблематики разработки качественного программного обеспечения в условиях ограниченного времени представляют большой академический и практический интерес не только для учёных, но и для участников разработки ПО, в особенности руководителей проектов. Многочисленные наработки методик представлены в работах [1-3]. Однако гибкие методы на основе Agile-модели рассмотрены недостаточно и нуждаются в дальнейшем исследовании.

Изложение основного материала исследования. С каждым годом растёт уровень зависимости компаний от ИТ-индустрии. С одной стороны, эффективность бизнеса напрямую зависит от автоматизации основных бизнес-процессов и быстрого внедрения новых технологий. С другой стороны, вероятность успеха ИТ-проектов крайне низка.

В отчеты компании Panorama Consulting Solutions за 2015 и 2016 годы [4-5] о внедрении ERP-систем попали данные 777 респондентов о сроках выполнения и освоении бюджета проектов. На рисунке 1 представлена диаграмма доли ERP-проектов, уложившихся в плановый бюджет, на второй диаграмме (рис. 2) – доля проектов, закончившихся в плановый срок.

Средняя стоимость внедрения уменьшилась с 4,5 млн. \$ в 2015 году до 3,8 млн. в 2016 году, однако организации продолжают испытывать значительные перерасходы бюджета. В 2015 году перерасход был у 55% проектов, а в 2016 году превысили бюджет 77 % проектов (рис. 1). В целом диапазон перерасхода средств остаётся в пределах рекомендуемого для таких проектов 20-процентного резерва.

25 % в 2015 году и 43 % в 2016 году ERP-проектов закончились в плановый срок (рис. 2). На первый взгляд виден очевидный прогресс. Однако если посмотреть на среднюю продолжительность проектов, то в 2015 году она была 14.3 месяца, а в 2016 году 21 месяц. Что указывает на то, что ИТ-компании просто увеличивали плановые сроки внедрения.

В отчёте, который в 2015 году выпустила компания TheStandishGroup[7], предоставлены данные **50000** проектов по разработке и внедрению программных продуктов. Успеха добились – **29 % проектов**, в категорию «спорные проекты» (проект завершен и работает, но плановый бюджет или срок был превышен,

либо реализован не весь запланированный функционал) попало **52 %**, а в категории провальных проектов (реализация которых не завершилась) оказалось **19 %**. Из этих данных видно, что спорные и провальные проекты составляют большинство (71 %).



Рис. 1. Освоение бюджета внедрения ERP-систем по данным Panorama Consulting Solutions



Рис. 2. Выполнение сроков внедрения ERP-систем по данным Panorama Consulting Solutions

В таблицах 1-3 представлены показатели по внедрению ИТ-проектов (завершение в плановый срок, освоение планового бюджета и реализация всех запланированных функций).

Таблица 1

Превышение бюджета ИТ-проектов в% от планового значения
(данные отчёта The Standish Group[6])

Превышение бюджета	% проектов
1	2
До 20%	15,5%
21 - 50%	31,5%
51 - 100%	29,6%
101 - 200%	10,2%
201 - 400%	8,8%
Свыше 400%	4,4%

Из таблицы 1 видно, что у 23,4% проектов бюджет был превышен на 100% и выше от планового. Данные таблицы 2 показывают, что сроки завершения почти у половины рассматриваемых проектов (47,8%), были увеличены более чем на 100%. Что касается реализованного функционала (таблица 3), то у более четверти проектов он составил лишь 25-49% от первоначально запланированного.

Таблица 2.

Отклонения ИТ-проектов от планового срока сдачи (данные отчёта The Standish Group[6])

Превышение срока	% проектов
1	2
До 20%	13,9%
21 - 50%	18,3%
51 - 100%	20,0%
101 - 200%	35,5%
201 - 400%	11,2%
Свыше 400%	1,1%

Таблица 3.

Доля реализованного функционала ПО от запланированного
(данные отчёта The StandishGroup [6])

% реализованных функций	% проектов
1	2
До 25%	4,6%
25 - 49%	27,2%
50 - 74%	21,8%
75 - 99%	39,1%
100%	7,3%

Становится очевидным тот факт, что эффективность проектов по разработке ПО ещё ниже, чем проектов по внедрению. Опрос руководителей о причинах провалов ИТ-проектов (рис. 3) показал, что основными причинами являются отсутствие вовлечённости заказчика в процесс разработки, а также неполнота и изменчивость требований.



Рис. 3. Причины провалов ИТ-проектов по данным отчёта The StandishGroup[7]

В новых программных проектах требования не всегда могут быть определены в начале разработки. Потребности и функционал выявляются в процессе работы над проектом. В ходе испытаний промежуточных версий как у заказчиков, так и у самих разработчиков возникает понимание необходимости новых свойств или изменения существующих свойств системы. Понятно, что такие изменения должны рассматриваться как нормальная часть

процесса разработки ПО. Однако классические модели разработки программного обеспечения настаивают на неизменяемости спецификаций в процессе работы над ИТ-проектом. Так каскадная (водопадная или waterfall) модель предполагает только пошаговое продвижение вперед по заранее установленным этапам (рис. 4).

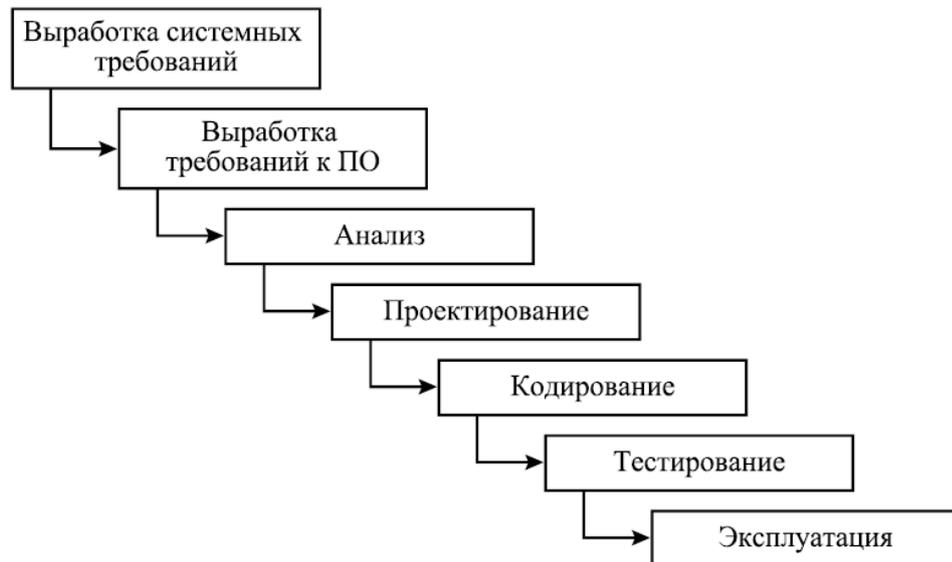


Рис. 4. Последовательность разработки согласно "классической" каскадной модели.

Следует отметить, что такая методология, при обнаружении ошибок, сделанных на ранних этапах работы, вызывает серьезные проблемы. Но еще большие проблемы возникают при изменениях внешнего окружения, в котором разрабатывается программное обеспечение (например, изменения политик, ролей, артефактов в разрабатываемой системе, внесение новых требований и изменений в отраслевые стандарты, появление на рынке конкурирующих продуктов и др.).

Разрабатывать ИТ-системы в соответствии с таким подходом очень трудно, так как требуется особенно тщательно собирать, анализировать и структурировать данные на начальных этапах, с тем чтобы впоследствии можно было пользоваться их результатами вне зависимости от вероятных изменений.

В "Четвертом Глобальном исследовании в области управления портфелями программ и проектов", проведенном PwC [8] были выявлены и ранжированы факторы, которые делают проекты более успешными. Ключевой частью этого анализа была методология

проектного управления Agile¹. В Agile-манифесте, который переведён на 68 языков мира, так характеризуются более совершенные методы разработки:

- Люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов
- Работающий продукт важнее исчерпывающей документации
- Сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта
- Готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану”[9].

Подход Agile включает в себя несколько методик, каждая из которых заслуживает отдельного исследования (Рис.5) :

- Scrum - принципы организации взаимодействия между Бизнесом и ИТ;
- Kanban - принципы упорядочивания мультизадачности в работе сотрудника;
- XP - принципы экстремального программирования;
- Lean - принципы, относящихся к качеству, скорости и клиентоориентированности.

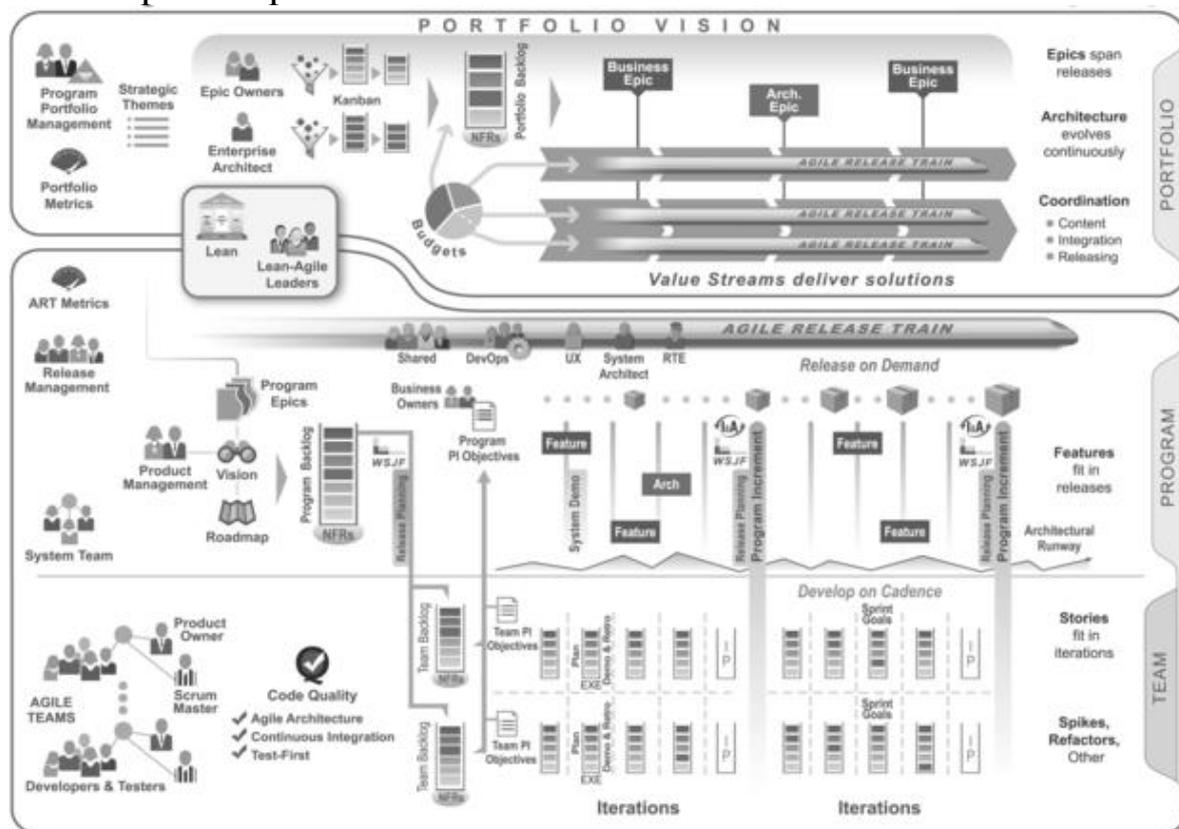


Рис. 5. Процесс управления проектом разработки и внедрения ПО согласно Agile модели.

¹В «Глобальном исследовании в области управления портфелями программ и проектов» Agile названа методологией, хотя уместнее употреблять для описания Agile термин «модель» или «подход».

В “Четвертом Глобальном исследовании в области управления портфелями программ и проектов”, отмечается, что популярность применения методологии Agile для управления проектами повысилась с 2012 года на 11%, количество штатных специалистов аттестованных по методикам Agile, пока невелико, но также растёт. Более половины компаний полагают, что применение на практике Agile-методов в существенной мере способствует достижению установленных ими показателей результативности. На вопрос: “На основании каких критериев Ваша компания делает выбор в пользу методологии Agile в сравнении с каскадными моделями (Waterfall)?”, респонденты (3025 компаний из 110 стран) отвечают - скорость выхода на рынок (50%) и возможность итеративной доработки в части объема работ и подхода к применению (43%) (рис. 6).



Рис. 6. Критерии выбора респондентов “Четвертого Глобального исследования в области управления портфелями программ и проектов” в пользу методологии Agile в сравнении с каскадными моделями (Waterfall)

Независимо от Глобального исследования статистические исследования успешности проектов от «The Standish Group» в 2015 году показали, что процент полностью завершённых проектов выполненных согласно каскадной модели, катастрофически мал - 3% для больших проектов и 7% для средних. Только для небольших проектов этот показатель достаточно велик – 44% (таб.4). У Agile показатель успешности на 28% выше, а показатель провальности проектов на 20% ниже. Что касается спорных

проектов, здесь разница между Agile и каскадной моделью незначительна (52% и 60% соответственно).

Таблица 4.

Успешность моделей проектирования по данным отчёта
TheStandishGroup[7]

Масштаб проекта	Модель	Успешное завершение	Спорные проекты	Проект не завершился успешно
1	2	3	4	5
Все проекты	Agile	39%	52%	9%
	Водопадная модель	11%	60%	29%
Большие проекты	Agile	18%	59%	23%
	Водопадная модель	3%	55%	42%
Средние проекты	Agile	27%	62%	11%
	Водопадная модель	7%	68%	25%
Небольшие проекты	Agile	58%	38%	4%
	Водопадная модель	44%	45%	11%

Выводы и перспективы дальнейшего развития в этом направлении. На основании вышесказанного следует сделать следующие выводы:

1. В условиях быстро изменяющейся, неопределенной, сложной и неоднозначной внешней среды разработки ПО изменяются и сами методы разработки. Все большее значение приобретают гибкие, динамичные (Agile) подходы.

2. Разработка ПО должна допускать изменения, так как непрерывные изменения приводят к минимизации ошибок на ранних стадиях проекта и позволяют клиентам и заказчикам эффективно взаимодействовать.

3. Популярность agile-подходов в проектах по разработке и внедрению программного обеспечения продолжают расти. Появление Agile как глобального движения выходит за рамки разработки ПО, так как её преимущества вполне можно применить и для проектов не связанных с ИТ.

Список использованных источников

1. Литвак Е.Г. Оценка сложности разработки программного обеспечения в ИТ-проектах с ограниченными ресурсами//Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Информационные технологии в экономике и управлении». 2016. Махачкала. С. 87-91
2. Брагина Т. И., Табунщик Г. В. Сравнительный анализ итеративных моделей разработки программного обеспечения // Радіоелектроніка, інформатика, управління. 2010. №2 (23). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-iterativnyh-modeley-razrabotki-programmnogo-obespecheniya> (31.03.2017).
3. Николаенко В.С. Разработка принципов управления ИТ-проектом // Вестн. Том.гос. ун-та. 2015. №390. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-printsipov-upravleniya-it-proektom-1> (31.03.2017).
4. 2016 REPORT ON ERP SYSTEMS AND ENTERPRISE SOFTWARE-Panorama Consulting Solutions.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://go.panoramaconsulting.com/rs/panoramaconsulting/images/2016-ERP-Report.pdf>
5. 2015 REPORT ON ERP SYSTEMS AND ENTERPRISE SOFTWARE-Panorama Consulting Solutions.[Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://go.panoramaconsulting.com/rs/panoramaconsulting/images/2015%20ERP%20Report.pdf>
6. CHAOSReport 2014 -The Standish Group. [Электронный ресурс]. – Режимдоступа: <https://www.projectsmart.co.uk/whitepapers/chaos-report.pdf>
7. CHAOS Report 2015 - The Standish Group. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.infoq.com/articles/standish-chaos-2015>
8. Четвертое Глобальное исследование в области управления портфелями программ и проектов - PwC. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.pwc.ru/riskassurance/publications/assets/global_ppm_survey_russian.pdf
9. Agile-манифест разработки программного обеспечения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agilemanifesto.org/iso/ru/manifesto.html>

Из редакторского портфеля: ВЕЛИКИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ДЕЯТЕЛИ

ВРАГУ НЕ СДАЕТСЯ ГОРДЫЙ ФРАНЦУЗ

Шарль Андре Жозеф Мари де Голль родился в Лилле в 1890 году в обеспеченной семье. Родители воспитали его в духе патриотизма – его семья гордилась не только своим знатным происхождением, но и подвигами предков. По семейной легенде один из рода де Голлей, Жеган, участвовал в походе Жанны д'Арк. Шарль очень этим гордился и при любом удобном случае рассказывал о своем отважном предке. Впоследствии многие насмехались над де Голлем, считая, что он страдает «комплексом Жанны д'Арк». В юности он увлекался литературой, историей, философией и военным искусством. Именно тяга к боевым искусствам побудила его после окончания колледжа поступить сначала в военное училище, а позднее — в высшую военную школу.



Де Голль много читал, постоянно занимался самообразованием. Его мировоззрение во многом определили учения философа Анри Бергсона, из которых будущий лидер нации усвоил две важные вещи. Первая: разделение людей на привилегированное сословие, и угнетенный народ является абсолютно естественным. И поэтому Шарль де Голль отдавал предпочтение диктатуре перед демократией. Вторая: деятельность человека — это сочетание инстинкта и разума. Принимая важнейшие решения, де Голль неоднократно применял принцип действия по наитию после точного расчета. Благодаря этому он достиг грандиозных вершин и потерпел немало поражений.

Более или менее заметной фигурой он стал в 1920-х годах, когда начал публиковать статьи и книги, в которых, анализируя итоги Первой мировой войны, излагал собственную военную доктрину. Его труды привлекают прежде всего смелыми новаторскими (для того времени) идеями. Например, в книге

«Раздор в стане врага», которую начал писать, находясь в плену у немцев, он комментирует действия армии и правительства Германии во время Первой мировой войны. Де Голль утверждает, что именно внутренняя и военная политика германского правительства и Генерального штаба привели к поражению в войне. А в то время во Франции организацию военной машины вермахта считали образцом — критиковать ее было как минимум бесполезно для кадрового военного. Тем не менее, де Голль рискнул сделать это. Только спустя годы книга была оценена по достоинству. Одна лишь идея о том, что военная администрация государства должна подчиняться гражданской даже во время войны, дорогого стоит.

Будучи очень развитой и неординарной личностью, Шарль де Голль, тем не менее, только к пятидесяти годам получил чин бригадного генерала. Это случилось в апреле 1940-го, когда уже полыхала Вторая мировая. А в июне того же года Германия нанесла сокрушительный удар по французам, вынудив их отступить. Маршал Анри Петен уже начал вести с Германией переговоры о капитуляции, как вдруг новоиспеченный бригадный генерал развернул собственный план действий по спасению Франции. Он бежал в Лондон, откуда 18 июня по радио обратился с призывом ко всем французам продолжать борьбу с захватчиками. Де Голль также обвинил правительство Петена в предательстве. Вскоре по его просьбе во Франции были распространены листовки следующего содержания: «Франция проиграла сражение, но она не проиграла войну! Ничего не потеряно, потому что эта война — мировая. Настанет день, когда Франция вернет свободу и величие... Вот почему я обращаюсь ко всем французам объединиться вокруг меня во имя действия, самопожертвования и надежды». Стоит заметить, что Шарль де Голль чувствовал себя в войне или кризисе как рыба в воде. Он всегда точно знал, что нужно делать для победы над обстоятельствами.

В том далеком 1940 году французский беглый генерал организовал в Лондоне движение «Свободная Франция», которое было призвано оказать сопротивление оккупантам, а также прогерманскому правительству Виши (оно находилось в курортном городе Виши, а возглавлял его Анри Петен). Правда, вряд ли такую организацию удалось бы создать, если бы де Голль не заручился поддержкой британского премьер-министра Уинстона Черчилля.

Тот публично признал де Голля «главой всех свободных французов». Это был тактический ход с его стороны: Черчилль рассчитывал получить в свои руки человека, с чьей помощью мог бы влиять на политику внутреннего сопротивления, свободные колонии. Но он жестоко ошибся.

Французский генерал создал централизованную, абсолютно независимую от союзников и кого бы то ни было организацию, имеющую свой информационный штаб и вооруженные силы. Примечательно, что каждый, кто подписал Акт о присоединении, означавший вступление в «Свободную Францию», брал обязательство безоговорочно подчиниться де Голлю. С 1940 по 1942 год число одних только солдат, сражавшихся под знаменами «Свободной (позже — Сражающейся) Франции», выросло с 7 до 70 тыс.

В июне 1944 года Черчилль объявил де Голлю о предстоящей высадке союзных войск в Нормандии, а также об абсолютном диктате со стороны США. Французскому генералу дали понять, что в его услугах не нуждаются. К тому времени американцы уже отпечатали оккупационную валюту и рассчитывали передать власть Верховному главнокомандующему войсками союзников в Европе генералу Дуайту Эйзенхауэру. В проекте обращения Эйзенхауэра к французскому народу говорилось, что они должны выполнять все предписания союзного командования до выборов законных органов власти. Это никак не вписывалось в планы де Голля, который мечтал о сильной независимой Франции. Поэтому он по радио объявил народу о легитимности правительства, сформированного «Сражающейся Францией», и высказался против планов подчинить его американскому командованию. К тому времени де Голль добился международного признания, подчинявшегося ему Комитета национального освобождения в качестве временного правительства Франции. Кстати, благодаря усилиям этого человека Франция, формально пребывавшая под руководством правительства Виши и состоявшая в союзе с нацистской Германией, практически «оккупированная» союзниками, получила право на собственную оккупационную зону в Германии как страна-победительница. А чуть позже — место в Совете Безопасности ООН.

Как только временное правительство под руководством Шарля де Голля пришло к власти, во внутренней политике был

провозглашен лозунг «порядок, закон, справедливость», во внешней — «величие Франции». Генерал поставил перед собой две основные задачи: восстановление экономики и политическая реструктуризация страны. С первой он справился превосходно. Был принят закон о национализации, согласно которому в государственный сектор перешли предприятия угледобывающей и газовой промышленности, электроэнергетики, авиапромышленности, автомобильные заводы Renault, а также морское судоходство, воздушный транспорт, центральное эмиссионное учреждение — Французский банк, четыре крупнейших депозитных банка, сберегательные кассы, страховые компании. Государство выплатило компенсации всем владельцам за исключением Луи Рено, активно сотрудничавшего с оккупантами. Правительство де Голля провело ряд важных социально-экономических мероприятий. Оно заложило основы системы социального обеспечения, на то время самой передовой в капиталистическом мире. Были восстановлены профсоюзные свободы, увеличена на 40-50% заработная плата французов, утверждены оплачиваемые отпуска, а также введена система семейных пособий для многодетных, страхование от несчастных случаев, болезней, на период беременности, старости.

Со второй задачей — политической реструктуризацией — вышло значительно хуже. Дело в том, что с самого начала правления Шарль де Голль открыто не поддерживал ни одну из партий, в том числе и движение своих сторонников — «голлистов». Генерал рассчитывал завоевать симпатии всех избирателей, находясь над политической борьбой. И действительно, у народа он пользовался огромным авторитетом. Зато потерпел поражение в битве за новую конституцию.

Всё началось с того, что партия «голлистов» не получила большинства на выборах в Учредительное собрание, которое должно было подготовить проект основного закона Четвертой республики. Временный парламент разработал проект конституции, согласно которому в стране действовали однопалатный законодательный орган, назначавший правительство, и президент с ограниченными властными полномочиями. Де Голль, до последнего момента занимавший позицию «над всеми», в конечном итоге предложил собственный вариант документа — с сильной исполнительной властью в лице президента. Он рассчитывал

массированной пропагандой и эффектом неожиданности переиграть парламентариев. Но парламентский вариант конституции получил на референдуме 52,5% голосов. Шарль де Голль стал жертвой «надклассового арбитража». На выборах в Национальное собрание партия его имени набрала всего три процента голосов. В январе 1946 года де Голлю ничего не оставалось делать, как уйти в отставку. С политической арены он исчез на 12 лет.

Во второй половине 50-х Четвертая республика переживала глубочайший кризис, связанный со структурными проблемами в экономике и затяжной войной в Алжире. Президент Рене Коти вынужден был достать де Голля из «политического нафталина» и предложить ему пост премьер-министра. Став председателем Совета министров в июне 1958 года, он немедленно взялся за подготовку конституции Пятой республики. И уже в сентябре того же года его проект был вынесен на референдум и одобрен почти 80% голосов. Франция по конституции де Голля живет по сей день.

Этот документ усилил полномочия президента. С того момента парламент стал двухпалатным (Национальное собрание — нижняя палата и сенат — верхняя), но его ограничили в законодательных правах. Он должен был работать всего две сессии в год: осеннюю (октябрь-декабрь), посвященную рассмотрению бюджета, и весеннюю (апрель-июнь) — законодательной деятельности. Повестку дня парламентских заседаний определяло правительство. Причем по бюджету голосование допускалось лишь «в целом». При обсуждении проекта бюджета депутаты не имели права вносить поправки по сокращению доходов или увеличению расходов государства. Правда, правительство было обязано уходить в отставку, если Национальное собрание большинством голосов принимало особую «резолюцию порицания», но в этом случае президент мог распустить парламент и назначить новые выборы.

Уже в декабре 1958 года Шарль де Голль стал президентом страны, наделенным огромными полномочиями. За него проголосовали три четверти французов — так они стосковались по «сильной руке». Правда, в 1962-м он решил еще больше усилить роль главы государства, для чего предложил изменить конституцию, введя систему выборов прямым всеобщим голосованием. Правительство подготовило соответствующий законопроект, однако все партии левой и правой оппозиции

выступили против нововведений. Тогда де Голль распустил парламент, после чего спокойно провел референдум по вопросу о выборах главы государства прямым всеобщим голосованием. Более 60% избирателей одобрили правительственный законопроект. И уже в 1965 году впервые в истории Франции президент был избран всеобщим голосованием. Им снова стал де Голль.

При президенте Шарле де Голле Франция в 1960 году предоставила независимость почти всем африканским колониям. Строптивый генерал стал инициатором производства в стране собственного ядерного оружия, вывел войска Франции из-под командования НАТО, дважды накладывал вето на прием Великобритании в Европейское экономическое сообщество. Кстати, именно де Голль первым выдвинул идею создания «единой Европы», которую представлял как «Европу отечеств», где каждая страна сохраняла бы политическую самостоятельность и национальную самобытность. Франция успешно провела испытания атомной бомбы в Тихом океане. Авторитет де Голля внутри страны был довольно высок.

Президента всё время волновал вопрос о том, как сделать Францию великой державой. Один из способов — укрепление национальной валюты. Проведенная де Голлем денежная реформа (был введен новый «тяжелый» франк, равный ста старым) сопровождалась сокращением бюджетного дефицита вдвое, а затем и его ликвидацией за счет новых налогов и экономии на социальных расходах. Впервые за долгое время национальная валюта стала твердой, к тому же конвертируемой. Экономика страны по итогам 1960 года показала самый быстрый рост за все послевоенные годы. В 1965-м золотой запас Франции увеличился до 4,5 млрд. долларов (в 1958-м, когда де Голль вернулся к власти, он был на нулевой отметке). Страна не только полностью рассчиталась со своими внешними долгами, но и превратилась в кредитора, который тогда занимал третье место в мире по экспорту капитала. По среднегодовым темпам экономического роста (5,5%) Франция уступала только Японии. Объем промышленного производства в 1958-1965 годах поднялся на 60%, объем экспорта — на 88%. Значительно вырос уровень жизни населения, его сбережения стали чуть ли не основным источником внутренних инвестиций. Уровень безработицы был как никогда низким.

Со времен Второй мировой войны де Голль затаил обиду на

Соединенные Штаты и всячески стремился от них отмежеваться. В феврале 1968 года всенародно избранный президент объявил о том, что его страна в международных расчетах переходит к реальному золоту.

В соответствии с Бреттон-Вудским соглашением де Голль потребовал от США «живое» золото: обменять 1,5 млрд. долларов по 35 долларов за унцию. В случае отказа Франция грозила выйти из НАТО, ликвидировать все 189 баз альянса на ее территории и вывести 35 тыс. натовских солдат. Соединенные Штаты капитулировали. Шарль де Голль дедолларизацию Франции называл своим «экономическим Аустерлицем». Он предложил и другим странам последовать примеру Франции — превратить долларовые резервы в золотые.

У генерала были и утопические идеи. Еще в 1948 году он генерировал идею ассоциации труда и капитала, которая, по его мнению, могла бы привести к равенству между участниками предприятия и исчезновению класса «всесильных патронов». Суть ассоциации состояла в следующем: каждая из сторон прилагает усилия и ресурсы, все заинтересованы в успешной работе предприятия. По представлению де Голля, ассоциация труда и капитала должна была бы проложить путь к управлению классовыми конфликтами. Но эту идею нередко воспринимали как возврат к корпорациям фашистского типа.

И всё-таки в январе 1959-го французский президент подписал декрет, целью которого было «содействие ассоциации или участие трудящихся в доходах предприятия». Этот документ предполагал участие сотрудников в доходах, капиталах или управлении предприятием, а также контроль над управлением через рабочие комитеты или избранных представителей трудящихся. Правда, первый декрет не имел обязательной силы. Зато декрет 1967 года об «участии сотрудников в плодах увеличения предприятия» мог стать обязательным для всех компаний, в которых насчитывается более тысячи работников. Причем де Голль придавал огромное значение этой реформе — она открывала, по его мнению, путь к «новому социальному порядку». Референдум 27 апреля 1969 года должен был дать мандат на введение «участия» в административную организацию регионов и сенат, объединенный с Экономическим и социальным советом и включающий представителей профессиональных категорий. Но эти идеи не были

одобрены. А тут еще и пошатнулось здоровье бравого генерала. Двадцать восьмого апреля 1969 года, раньше срока, де Голль добровольно ушел со своего поста, оставив в наследство потомкам одну из самых стабильных политических систем среди европейских демократий, называемую Пятой республикой.

АКАДЕМИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ: РЕЦЕНЗИИ, РАЗМЫШЛЕНИЯ

Дорофиев В.В., Деяева Л.М. Управленческое консультирование: учебное пособие / В.В. Дорофиев, Л.М. Деяева – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 212 с.

Учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.02 «Менеджмент» магистерских программ «Менеджмент организаций», «Менеджмент в социальной сфере» и 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» магистерской программы «Управление проектами».

В учебном пособии рассматриваются теоретические и практические основы управленческого консультирования - понятия и классификации, характеристика особенностей различных видов управленческого консультирования, раскрыты содержание и процедура коммуникаций между клиентом и консультантом.

Структура учебного пособия, будучи максимально приближенной к типовой программе, одновременно развивает ее по многим направлениям, что обеспечивает глубину и обстоятельность излагаемого материала.

В настоящее время в вузовской практике реализуется несколько вариантов построения курса. Методологической основой данного учебного пособия является рассмотрение управленческого консультирования как формы бизнеса и как вида услуги для клиента. Но больше внимания уделено ориентации на организацию управленческого консультирования, как вид коммерческой деятельности, так как в центре внимания находится характеристика основных процедур управленческого консультирования. И это справедливо, так как данный вид деятельности, а именно предоставление услуг управленческого характера является ведущим среди видов профессиональной деятельности по направлению подготовки «Менеджмент».

Учебное пособие содержит комплекс дидактического материала - тестовые и ситуационные задания, контрольные вопросы, темы рефератов, глоссарий, раскрывающий суть профессиональных понятий и терминов.

Издание будет полезно не только студентам направлений подготовки «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», но и специалистам консалтинговых организаций.

Рецензент:

Р.В. Ободец

д.э.н., профессор кафедры МНС
ДонАУиГС при Главе ДНР

Шемяков А.Д. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / А. Д. Шемяков. - Донецк: ДонГУУ, 2016. - 319 с.

В сложных условиях государственного строительства Донецкой Народной Республики возникает острая необходимость в эффективных специалистах, способных активно включиться в управленческие процессы на разных уровнях системы государственной власти. Для их подготовки требуется специальная учебная литература, позволяющая овладеть основами государственного и муниципального управления, а также определенной методологией принятия управленческих решений в системе органов государственной власти.

Книга «Основы государственного и муниципального управления» как раз и является тем учебным изданием, которое будет способствовать решению этой проблеме. Книга представляет собой весьма интересное учебное издание по своему подходу к организации преподавания данного курса в ГОУ ВПО ДонАУиГС. Материал, изложенный в книге, способствует получению и закреплению знаний в сфере государственного строительства Донецкой Народной Республики. Это издание подготовлено на базе учебной и научной литературы отечественных и зарубежных ученых, а также нормативно-правовых документов Российской Федерации, Украины и Донецкой Народной Республики. В процессе лекционного материала используются документы международных организаций (конвенции, хартии, пакты и т.п.), а также опыт государственного строительства европейских стран.

Характерной чертой книги является доступное изложение материала, важное место в ней отведено блоку проверки знаний студентов, который содержит, ситуационные задачи, учебные тестовые задания, примерную тематику к написанию рефератов, что позволяет овладеть навыками принятия управленческих решений в системе государственного управления.

Учебное издание ориентировано на реальный учебный процесс в высших учебных заведениях Донецкой Народной Республики и рекомендуется для преподавателей и студентов ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и других вузов, изучающих в том или ином объеме курс, связанный с государственным и муниципальным управлением.

Рецензент:

д.гос.упр., профессор кафедры МНС
ДонАУиГС при Главе ДНР

Е.М. Вольская

Уважаемые коллеги!

Редакционная коллегия научного сборника серии «Государственное управление» ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» готовит к изданию пятый выпуск сборника научных работ 2017 года.

Приглашаем Вас подавать статьи для публикации до 15.09.2017 г.

Статьи принимаются на русском языке объёмом не менее 20000 знаков (пользуйтесь меню «Сервис – Статистика»), соблюдая все нижеизложенные требования.

При наборе текста необходимо придерживаться следующих требований:

1. Выключить перенос.
2. Отступ первой строки каждого абзаца делается не «пропусками», а автоматически через меню Microsoft Word (Формат – Абзац – первая строка: отступ на 1,27 см).
3. Поля зеркальные: верхнее, нижнее – 2 см, правое – 1,5 см., левое – 3 см.
4. Шрифт Times New Roman, размер – 16; интервал – одинарный.
5. Рисунки и диаграммы должны быть сделаны в приложении к Microsoft Word – в формате Microsoft Graph.
6. Расстояние между словами – не более одного пробела.

Статьи должны быть оформлены следующим образом

1. УДК слева в верхнем углу.
2. Название статьи (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру).
3. Фамилия, имя, отчество автора / авторов (с правой стороны, после названия статьи, полужирным).
4. Аннотация на статью на 2 языках – русском и английском языках (каждая не менее 5 и не более 10 строк, курсивом).
5. Ключевые слова в аннотации на русском и на английском языках (не менее 5 и не более 10 слов, курсивом).
6. Текст статьи (выравнивание основного текста – по ширине).
7. Перечень использованной литературы (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру), в алфавитном порядке с последовательной нумерацией.

Структура научной статьи должна содержать такие элементы:

1. Постановка проблемы.
2. Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме.
3. Формулирование задачи исследования.
4. Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.
5. Выводы по данному исследованию.
6. Литература.

Ответственность за содержание, точность представленных фактов, цитат, цифр и фамилий несут авторы материалов.

Редакция сохраняет за собой право редактировать статьи.

Окончательное решение о публикации принимает редакционная коллегия.

Рукописи не возвращаются.

К статье автор должен приложить также Сопроводительную записку (Приложение 1)

Подавать свои статьи и при необходимости обратиться за дополнительной информацией Вы можете к Бобылевой Наталье Ивановне; эл. почта: rdiplom@dsum.org (тел.: (062) 337-22-46)

Приложение 1

СОПРОВОДИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Фамилия, имя, отчество	
Научная степень, учёное звание, должность	
Организация (учреждение)	
Название статьи	
E-mail	
Телефон	

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

УДК 332.146.2 (14 шрифт)

НАЗВАНИЕ НАУЧНОЙ СТАТЬИ (16 шрифт)

Иванов И. И.,*к. э. н., доцент, профессор кафедры
г. Донецк (14 шрифт)*

Текст аннотации (на русском языке, 20-30 слов).....(12 шрифт)

Ключевые слова: (7-10 слов)..... (12 шрифт)

Текст аннотации (на английском языке)(12 шрифт)

Keywords:..... (12 шрифт)*Постановка проблемы.* Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)*Анализ последних исследований и публикаций.* Текст. Текст.

Текст. Текст. (16 шрифт)

Актуальность. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)*Цель статьи.* Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)*Изложение основного материала исследования.* Текст. Текст.

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (16 шрифт)

Таблица 1

Матрица выбора направления экономического развития региона

<i>Группа (12-14 кегль)</i>	<i>Регионы</i>	<i>Направления развития</i>
.....

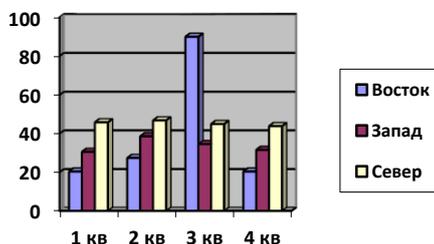
Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст
(рис. 1).

Рис. 1. Название рисунка

Выводы. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст.*Литература*

1. Райзберг Б. А. Курс экономики: учебник / Б. А. Райзберг. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 720 с.

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

Сборник научных работ

Серии «Государственное управление»

Выпуск 1 (5)

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ
ХОЗЯЙСТВОМ**

Материалы представлены на языке оригинала.

Опубликованные материалы отражают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии сборника.

При цитировании или частичном использовании текста публикаций
ссылка на сборник обязательна.

Ответственный за выпуск Братковский М. Л.

Научный редактор Гурий П. С.

Технический редактор Бобылева Н. И.

Компьютерная
верстка Зензеров В. И.

Подп. к печати 22.02.2017 г. Формат 60x84¹/₁₆ Бумага офсетная
10,5 усл.-печ. л. Тираж 100 экз.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
ДНР, 283015, г. Донецк-15, ул. Челюскинцев, 163а