

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**



**«СОВРЕМЕННОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ И
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ:
ПРОБЛЕМЫ, ТЕХНОЛОГИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ»**

**Сборник материалов
IX Международной научно-практической
конференции
20 апреля 2023 года**

**ДОНЕЦК
2023**

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МАГИСТРАТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

**«СОВРЕМЕННОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ И
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ:
ПРОБЛЕМЫ, ТЕХНОЛОГИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ»**

**Сборник материалов
XI Международной научно-практической
конференции
20 апреля 2023 года**

**ДОНЕЦК
2023**

УДК 330.1 + 338.2 + 342.5
ББК 65.050.1 + 65.012.2
С 56

Рекомендовано на заседании Ученого совета ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет».

Рецензенты:

Вишневская Елена Николаевна – зав. кафедрой экономической теории и государственного управления, Донецкий национальный технический университет, к.э.н., доцент.

Шумаева Елена Александровна – заместитель директора института последипломного образования, координатор магистратуры государственного управления, Донецкий национальный технический университет, к.гос.упр., доцент.

Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сб. материалов XI международной науч.-практ. конф., г. Донецк, 20 апреля 2023 г.: в 2-х т. – Том 2. – Донецк: ДонНТУ, 2023. – 115 с.

В сборник материалов включены тезисы докладов участников XI Международной научно-практической конференции «Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы». Основные результаты работы конференции нашли свое отражение в тематических направлениях, посвященных теоретико-методологическим основам государственного управления, организационно-управленческим вопросам реализации государственного управления, научно-методическому обеспечению государственного управления и информационному обеспечению управленческих процессов в государственной деятельности.

Рассмотрены инновационные изменения в государственном управлении, вопросы информационного обеспечения управленческих процессов в государственной деятельности. Особое внимание отведено проблемам и перспективам инновационного развития государственной и региональной экономики.

Сборник предназначен для научных работников, аспирантов, студентов и слушателей вузов, а также всех интересующихся проблемами, технологиями и перспективами развития государственного и муниципального управления.

Публикуется в авторской редакции.

© Донецкий национальный технический университет, 2023

© Авторский коллектив, 2023

Содержание

Бабич Ольга Валерьевна, Перевозчикова Наталия Александровна НАЛОГОВЫЙ МОНИТОРИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА КОНТРОЛЯ	6
Бугенко Ольга Николаевна, Вишневская Елена Николаевна ИННОВАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ ПОД ВЛИЯНИЕМ ИКТ	11
Варазашвили Джандиэр Джандиэрович, Выголко Татьяна Александровна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	15
Великохатько Светлана Валентиновна ПРЕИМУЩЕСТВА КОРПОРАТИВНОЙ ФОРМЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	18
Вишневская Елена Николаевна, Попова Ирина Васильевна МЕТОДЫ СОВРЕМЕННОГО ИДЕОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ "СЕТЕВОГО ОБЩЕСТВА"	21
Голубева Светлана Викторовна, Савельева Ольга Александровна РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ	25
Гоман Снежана Витальевна, Рудченко Татьяна Ивановна ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩИНА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	28
Завадская Татьяна Владимировна, Чегодаев Борис Владимирович К ВОПРОСУ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	32
Кияшко Константин Николаевич, Вишневская Елена Николаевна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	36
Ковтун Елена Владимировна СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	40
Кошуба Екатерина Андреевна, Великохатько Светлана Валентиновна ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЪЕДИНЕННЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН	43
Кошуба Екатерина Андреевна, Перевозчикова Наталия Александровна РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ	49
Лисянский Дмитрий Дмитриевич, Шумаева Елена Александровна ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО МОНИТОРИНГА ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	55

Михайлова Татьяна Игоревна, Савельева Ольга Александровна ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	57
Плахотнюк Виктория Сергеевна, Вишневская Елена Николаевна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИИ	61
Рудченко Татьяна Ивановна, Агаев Самир Мустафа оглы МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	65
Сенча Елена Геннадиевна, Вишневская Елена Николаевна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	68
Скорынин Дмитрий Николаевич, Рыбникова Галина Ивановна ЭВОЛЮЦИЯ МЕТОДОЛОГИИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	74
Споданенко Анна Анатольевна, Савельева Ольга Александровна АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА «ЦИФРОВАЯ ДИПЛОМАТИЯ» В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	78
Сысоева Наталья Николаевна, Шумаева Елена Александровна ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ	81
Титаренко Светлана Владимировна, Савельева Ольга Александровна КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	85
Фесюк Наталья Александровна, Рыбникова Галина Ивановна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	88
Цуканов Александр Александрович, Вишневская Елена Николаевна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ	97
Ческидова Татьяна Юрьевна, Булах Ирина Викторовна ПРАВОВАЯ ПРИРОДА АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	102
Шебанова Ольга Александровна, Савельева Ольга Александровна ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	106
Шемякина Наталья Владимировна, Шелудченко-Кузьменко Юлия Сергеевна ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ	110

Бабич О.В.

*магистрант, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Перевозчикова Н.А.

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

НАЛОГОВЫЙ МОНИТОРИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА КОНТРОЛЯ

Аннотация: В статье рассмотрены современные тенденции цифровизации бизнес-процессов и вопросы установления открытых взаимоотношений между налоговым органом и налогоплательщиком. Проанализированы основные функциональные аспекты осуществления налогового мониторинга.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровизация, налоговый контроль, электронное управление, информация, цифровая экономика, налоговый мониторинг.

Актуальность исследования. В современном мире экономика и управление стремительными темпами изменяются и трансформируются из традиционных форм в цифровые. Цифровая экономика связана с появлением абсолютно новых продуктов (в т.ч. на онлайн - платформах) и возникновением практик экономической деятельности не похожих на те, которые существовали раньше. Среди ключевых изменений, связанных с информационными технологиями, следует выделить появление новых возможностей по накоплению, обработке и анализу данных. Цифровые тренды затрагивают все общественные и государственные сферы. К таким сферам можно отнести интернет вещей и автоматизацию производства (создание «умных предприятий»); цифровое моделирование и проектирование; машинное обучение; технологии, позволяющие получать удаленный доступ к информации, рабочему месту и пр. (актуальность этих технологий получила дополнительное обоснование в связи с ситуацией в мире, вызванной пандемией COVID-19); кросс - каналные технологии, позволяющие использовать мобильные устройства более результативно.

Очевидно, что цифровые технологии скорее не заменят уже имеющиеся виды экономических операций, а помогут им стать более эффективными за счет имеющегося неиспользованного потенциала [5, с. 631-634].

Параллельно с внедрением новых цифровых технологий в экономику, во всем мире происходит процесс цифровизации государственного управления. Данный процесс происходит неравномерно и у каждой страны уровень цифровизации государственного управления различен. Развитие цифровой экономики, равно как и цифровизация государственного управления, ставит перед государствами вызовы по управлению новой реальностью.

Одно из ведущих мест в цифровизации экономики, а также повышении ее эффективности занимает налоговая сфера.

Цель исследования - обоснование необходимости введения налогового мониторинга как инновационной формы государственного налогового контроля.

Содержание исследования. Использование новых информационных технологий отражается на различных сферах деятельности, оказывает влияние на экономические и правовые отношения, а, следовательно, способствует трансформации действующей налоговой системы. Вопросы налоговых отношений в условиях распространения цифровой экономики являются предметом анализа многих современных учёных. Так, например, Х. Вариян [1, с.55-75] отмечает пять ключевых изменений в деятельности хозяйствующих субъектов, вызванных внедрением цифровых технологий. Использование цифровых технологий в практике налоговых органов освещены в исследованиях ученых: В.И. Братцев, И.В. Гашенко, Д.К. Грунина, Ю.С. Зима. Значительное количество российских и зарубежных публикаций посвящено непосредственно технологическим аспектам внедрения цифровых технологий (А.П. Добрынин, А.В. Зубарев, К.Д. Шилов) [3; 4].

В то же время теоретические, концептуальные, научно - методические и иные аспекты налогового администрирования в системе цифрового взаимодействия государства и экономических субъектов требуют дальнейшего изучения и совершенствования.

В условиях непрерывного обновления и введения информационных технологий в экономическую сферу следует уделить внимание вопросу упрощения налогового контроля с помощью цифровизации. Данная проблема является крайне актуальной для Донецкой Народной Республики (ДНР), поскольку физические и юридические лица обязаны передавать в налоговые органы множество бумаг с целью осуществления регистрации налогоплательщиков, уплаты налогов, а также проведения иных процедур. Данные операции являются достаточно энерго - и ресурсозатратными как для физических лиц и учреждений, так и для уполномоченных муниципальных организаций в сфере налогообложения. Для тех, кто обращается в налоговые органы, возникает вынужденная потребность ожидания в длинных очередях, снятия большого количества копий документов и их подтверждения у нотариуса.

Налоговые платежи имеют наибольший удельный вес в доходной части государственного бюджета ДНР. Исполнение его расходной части в соответствии с плановыми показателями зависит от своевременности и полноты поступления денежных средств в казну, что обуславливает необходимость строгого контроля налоговой службы за правильностью и точностью исчисления налогов. Под налоговым контролем понимается деятельность уполномоченных органов по контролю над соблюдением налогоплательщиками, налоговыми агентами и плательщиками сборов законодательства о налогах и сборах в порядке, установленном НК ДНР. Необходимость системы взимания налогов сложно переоценить, а само их существование требует функционирования и улучшения налогового контроля.

Самыми распространенными формами налогового контроля на современном этапе являются налоговые проверки, которые подразделяются на камеральные и выездные [2, с. 12]. Основной задачей налогового контроля является выявление нарушений налогового законодательства ДНР и своевременное реагирование на эти нарушения налоговых органов. Таким образом, механизм налоговых проверок действует постфактум, т.е. после того, как нарушение уже произошло. В этом и заключается его основной недостаток.

В области налогового контроля предлагается введение налогового мониторинга. Налоговый мониторинг - это новая форма налогового контроля. Она заменяет традиционные проверки на онлайн взаимодействие посредством удаленного доступа к информационным системам налогоплательщиков и его отчетности (бухгалтерской и налоговой). Налоговый контроль должен быть направлен не только на контроль как таковой, но и на формирование крепких социальных отношений между государством, налоговыми органами и налогоплательщиками. В рамках основных направлений работы налоговых органов с налогоплательщиками необходимо внедрить в практику работы электронный документооборот для всех налогоплательщиков.

Центром сотрудничества должна стать модель взаимодействия: государство - бизнес - налоговые органы. Модель взаимодействия можно представить в виде схемы (рис. 1).

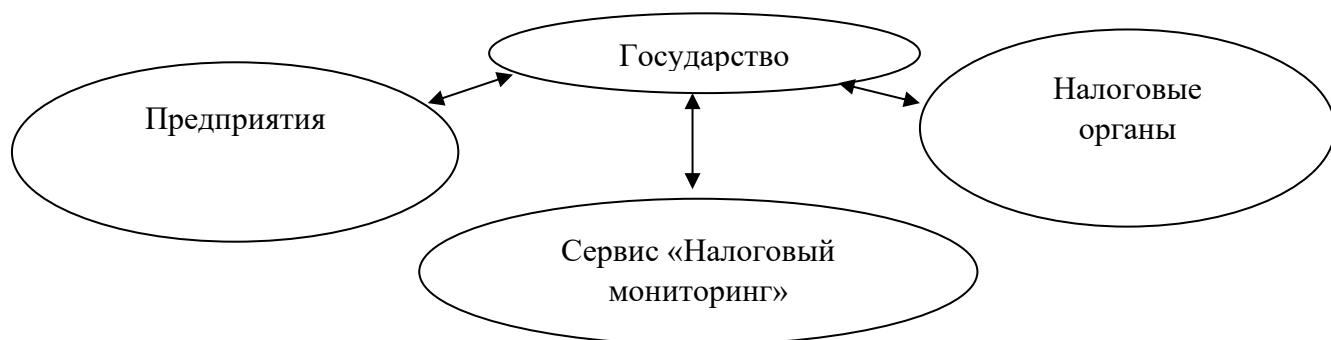


Рис. 1. Модель взаимодействия налоговых органов, бизнеса и государства

Рассмотренное "взаимодействие налоговых органов и налогоплательщиков ориентировано на смещение акцента с фискальной функции налогового контроля на превентивную, что соответствует новому пониманию роли государства в жизни общества, а именно концепции сервисного государства" [2, с. 16]. В то же время налоговый мониторинг основан на принципе добровольного совместного соблюдения налогового законодательства. Это открытый диалог с налоговым органом с применением новейших информационных технологий [4, с. 75-90].

Процесс реализации налогового мониторинга направлен на снижение излишнего административного давления на бизнес, стимулирование добросовестности контролируемых лиц и профилактики рисков причинения

вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, повышение законности, прозрачности и эффективности контрольной (надзорной) деятельности, снижение количества споров при осуществлении контроля.

С целью определения эффективности данного вида контроля, а также необходимости внедрения налогового мониторинга, сравним его с другими формами налогового контроля (таблица 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика форм налогового контроля (составлено авторами по данным [6])

Форма проверки	Сроки проведения	Период проверки	Основание для проведения	Объект проверки
Налоговый мониторинг	С 1 января года, за который проводится проверка до 1 октября года, следующего за периодом, за которым проводилась проверка	Следующий год после подачи заявления в налоговый орган	решения налогового органа	налогоплательщики, подавшие заявление в налоговый орган
Камеральная проверка	В течение двух месяцев со дня предоставления декларации	Отчетный период, за который поданы декларации	декларация	налогоплательщики, подавшие налоговую декларацию
Выездная проверка	В течение двух месяцев (налоговый орган имеет право продлить до шести месяцев)	Период, не более 3-х лет, перед годом, в котором назначена проверка	решение руководителя налогового органа	налогоплательщики, по которым есть сомнения об их правильном исполнении своих обязательств

Такой способ контроля позволяет оперативно реагировать налоговому органу с целью предупреждения совершения ошибок налогоплательщиками, а также позволяет налогоплательщикам оперативно согласовывать позицию по налогообложению планируемых и совершенных операций. Доступ к данным налогоплательщиков позволяет сократить объем требуемых документов в бумажном виде при традиционной проверке, а также использовать ресурсы для проверки тех операций, которые под собой несут риски. Такая форма налогового контроля обеспечивает превентивное выявление налоговых рисков и стремительное урегулирование спорных или неопределённых налоговых позиций, что позволяет уже во время планирования операций и заключения сделок избежать возникновения налоговых рисков и споров.

В ходе исследования выделен ряд преимуществ налогового мониторинга, в частности, возможность обойтись без процедуры проверки в классическом ее понимании с очным взаимодействием сотрудников организаций и налоговых органов (особенно выездной проверки). Налоговый мониторинг также позволит решать спорные моменты в режиме «реального времени», т.е. предупреждать нарушения, а не исправлять их; появляется вероятность для менеджмента компании проектирования бизнеса с учетом убеждений фискального органа, заранее согласованных с помощью мотивированных мнений.

На этапе реализации развития и внедрения налогового мониторинга в Донецкой Народной Республике возможны такие сложности: недостаточная нормативная правовая база в сфере развития эффективного электронного документооборота, отсутствие практических механизмов внедрения, низкий уровень участия общественности в принятии публично - правовых решений, а именно, в подготовке проектов нормативных правовых актов всех уровней в сфере развития цифровизации налогового контроля.

Выводы. Таким образом, с помощью введения налогового мониторинга происходит полноценная оцифровка контрольно - надзорной деятельности. Внедрение цифровых технологий при реализации контрольных мероприятий не только выведет работу контрольно - надзорных органов ДНР на новый уровень, но и кардинально повысит её прозрачность, а также существенно сократит издержки граждан и организаций. Можно сделать вывод о том, что в Донецкой Народной Республике есть все возможности для проведения необходимых мер и реформ для того, чтобы система налогообложения соответствовала мировому опыту и современным тенденциям в условиях цифровизации. Такой формат оцифровки в перспективе мог бы значительно упростить всю процедуру налогового контроля в ДНР, а также способствовать экономии природных ресурсов, поскольку огромное количество бумаги расходуется, в том числе и на ведение налогового учёта в компаниях и налоговых органах.

Список литературы

1. Воронов, А. А. Мониторинг как перспективная форма налогового контроля / А.А. Воронов // Финансы: Теория и практика. – 2016. – №3 (99). – С. 55-75.
2. Гринкевич, Л. С. Налоговый мониторинг в России: современный этап реализации / Л.С. Гринкевич, А. А. Герб // Проблемы учета и финансов. – 2016. – №2 (22). – С. 12-16. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nalogovyuy-monitoring-v-rossii-sovremennyu-etap-realizatsii>
3. Грушанин, А. А. Основные направления совершенствования налогового мониторинга / А. А. Грушанин // Современные проблемы социально – гуманитарных наук. – 2016. – №3 (5). – URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/gorizontalnyy-nalogovyuy-monitoring-kak-instrument-sovershenstvovaniya-nalogovogo-administrirovaniya>
4. Демин, А. В. Налоговый мониторинг: текущее состояние, проблемы и перспективы / А. В. Демин // Финансовое право. Налоговое право. Банковское право. – 2017. – №1. – С. 75-90
5. Наркевич, Н. В. Налоговый мониторинг как форма налогового контроля / Н.В. Наркевич // Научный журнал «Молодой ученый». – 2016. – №12. – С. 631-634.

6. Сидельников А. Р., Саркисян Э. П., Новая форма налогового контроля: особенности и перспективы развития // Международный студенческий научный вестник. 2015 № 1

Бугенко О.Н.

студент ГОУ ВПО

*«Донецкий национальный
технический университет», г. Донецк*

Вишневская Е.Н.

*к.э.н., доцент, зав. кафедрой экономической
теории и госуправления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет», г. Донецк*

ИННОВАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ ПОД ВЛИЯНИЕМ ИКТ

В статье рассмотрены новые возможности повышения эффективности предоставления государственных услуг используя потенциал цифровых технологий. Показано, что GovTech (Гостех) может способствовать более эффективному, дешёвому и персонализированному оказанию общественных услуг в Российской Федерации.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, государственные услуги, GovTech (Гостех)

Актуальность исследования. Информационные технологии, достигшие в последнее десятилетие нового качественного уровня, в значительной степени расширяют возможности эффективного управления, поскольку предоставляют в распоряжение руководителей органов государственной власти всех уровней новейшие методы обработки и анализа экономической и социальной информации, необходимой для принятия управленческих решений и повышения качества оказания государственных услуг.

Внедрение ИКТ в госсектор было призвано приблизить государство к гражданам, сделать его прозрачным, эффективным, договороспособным. Это во многом позволило объединить государство с другими субъектами, участвующими в процессе принятия решений, в котором подчеркивалось равенство общения в политических сетях официальных и неофициальных структур.

Именно поэтому ключевым направлением повышения эффективности функционирования системы государственного управления сегодня признается активное внедрение ИКТ в деятельность органов государственной власти, в связи с чем **целью данной статьи** является рассмотрение влияния цифровых технологий на повышение качества государственных услуг в Российской Федерации.

Содержание исследования. В многочисленных публикациях по данной проблематике ([1], [2], [3] и др.) неоднократно отмечалось, что при грамотном

внедрении информационно-коммуникационных технологий появляется возможность передавать, хранить и анализировать большие объёмы данных, выявлять закономерности и увеличивать эффективность работы структур государственного управления, решать многие социальные вопросы территории. В итоге не только сокращается срок, необходимый для принятия решения, но и повышается качество учёта и управления.

В последнее десятилетие быстрыми темпами распространяются новые формы экономических отношений и взаимодействия правительства, граждан и бизнеса, новые подходы к оказанию общественных услуг. Эти изменения во многом обусловлены усиливающимся влиянием авангардных цифровых технологий и управленческих моделей, основанных на искусственном интеллекте, на все сферы общественной жизни. Достаточно чётко прослеживается тенденция к ускорению создания и распространения новых цифровых платформ, продуктов и услуг, которые быстро завоёвывают популярность и задают новые форматы человеческой деятельности в самых разных сферах [4].

Не обошли эти тенденции и Российскую Федерацию, где также повышается эффективность органов исполнительной власти и улучшаются государственные функции в государственных услугах. Именно это и является приоритетным в процессе реформирования государственной службы и государственного управления.

Важной инновацией в организации власти, которая связана с ростом принципиально новых технологических решений, и зачастую реализуются через стартапы, а также используются новые цифровые продукты и услуги.

Одним из таких развивающихся направлений является GovTech (Гостех), который представляет собой целый комплекс технологий, необходимых для оказания государственных услуг населению в цифровой среде, что значительно повышает доступность и оперативность её предоставления и, следовательно, оперативность работы органов государственной власти.

В основе этой трансформации находятся пользователи – граждане. Цель GovTech – повышение качества и скорости предоставляемых услуг гражданам и улучшение государственных процессов на всех уровнях.

Многие компании GovTech работают над проблемами, которые возникают в новых областях государственного обслуживания, или над теми проблемами, решение которых ранее не представлялось технически возможным.

GovTech включает повышение эффективности и большей подотчетности в государственном секторе и его взаимодействие с гражданами. Укрепление доверия между различными заинтересованными сторонами в экосистеме имеет решающее значение для развития процветающей отрасли государственных технологий, обслуживания внутреннего государственного сектора и содействия национальному экономическому росту.

Сегодня рынок GovTech объединяет в себе несколько технологических отраслей, которые представлены на рис. 1.

Пандемия COVID-19 сыграла особую роль в стимулировании развития сферы GovTech, которые наглядно продемонстрировали важность цифровых навыков не только для общества, но и для государства. Сделав систематические выводы и оценив угрозы, возникшие в период жестких ограничений, введенных из-за распространения COVID-19, рынок GovTech продолжает набирать обороты по всему миру. Если в 2019 году объем рынка GovTech составлял около 400 млрд долларов США, то в 2025 году, по оценкам экспертов, он может вырасти до 1 трлн долларов США.



Рис. 1. Технологические отрасли GovTech [5]

Подводя итог вышенаписанному, можно отметить, что отрасль GovTech развивается активно и участвует в реализации стратегических национальных проектов, а также предоставляет услуги, которые ориентированные на граждан, в контексте технологических решений, используемых в органах государственной власти [5].

Для активизации сектора GovTech в России необходимо предпринять следующие действия:

создание единых городских GovTech-центров, которые необходимы для интеграции различных органов власти, если они хотят, чтобы цифровизация как можно скорее вошла в государственные услуги;

выстраивание работы с инновациями т.е. начиная с генерации идей и заканчивая внедрением и закупкой соответствующей продукции, в том числе используя механизм грантовой поддержки;

усовершенствование меры материального стимулирования для госслужащих, которые предложили наиболее эффективные инновационные решения и добились успеха в данном направлении;

усовершенствование существующих цифровых площадок (например, «Активный гражданин» и портал «Государственных услуг»). В этом направлении можно создать раздел с предложениями от граждан о новых цифровых платформах и сервисах и также совершенствование раздела обратной связи (анализ опыта потребителей в тех или иных сферах).

Все эти меры будут способствовать повышению качества жизни населения России через оказание услуг. Очевидно, что этих же цифровых принципов нужно придерживаться при перестройке системы государственного управления в Донецкой Народной Республике. Все они должны быть осмыслены на уровне правительства и трансформированы в соответствующие стратегические инициативы.

Список литературы

1. Свон, М. Блокчейн: Схема новой экономики / Мелани Свон : [перевод с английского]. – Москва: Издательство «Олимп–Бизнес», 2017. – 240 с.
2. Всемирный Банк, Институт развития информационного общества. Цифровое правительство 2020. Перспективы для России. 2016. – 79 с.
3. Смотрицкая, И.И., Черных, С.И. Организационные инновации в сфере государственного управления //Вестник Института экономики Российской Академии Наук. – 2021. – №1. – С.9-25. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-innovatsii-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya> (дата обращения:27.03.2023).
4. Вишневская, Е.Н. Цифровые технологии управления экономикой Донбасса //Сборник материалов 4-й Международной научно-практической конференции «Инновационные перспективы Донбасса», г. Донецк, 22-24 мая 2018 г. – Донецк, ДонНТУ, 2018, Т.5. Актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса. С. 187-191
5. Васюта Е.А., Подольская, Т.В. Опыт внедрения технологии GOVTECH в государственном управлении: глобальные тренды и обзор лучших мировых практик// Государственное и муниципальное управление. Учётные записки. – 2022. – №3. – С. 17-24. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-vnedreniya-tehnologii-govtech-v-gosudarstvennom-upravlenii-globalnye-trendy-i-obzor-luchshih-mirovyh-praktik/viewer> (дата обращения:27.03.2023).

Варазашвили Д.Д.
*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*
Выголко Т.А.
*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье рассмотрены основные правовые аспекты формирования юридической ответственности государственных служащих в Донецкой Народной Республике, проведен анализ накопленного опыта юридической ответственности государственных служащих в Российской Федерации, выявлены проблемные вопросы в данной сфере.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, юридическая ответственность, государственная служба, дисциплинарное взыскание, должностное правонарушение.

Актуальность исследования. Как известно в обществе происходит постоянное взаимодействие людей друг с другом и с предметами и явлениями окружающей действительности. Оно становится все более интенсивным, а его результаты зачастую являются непредсказуемыми. И неизбежным является то, что в ходе взаимодействия граждан, организаций и других субъектов гражданского права их имущественным и личным нематериальным благам может быть нанесен ущерб. В настоящее время некоторые вопросы трудовых и социальных отношений, а именно юридическая ответственность, в Донецкой Народной Республике является краеугольным камнем, в решении столь щепетильных вопросов как наказание государственных служащих. Для эффективного функционирования и развития государственной службы Донецкой Народной Республики необходимо принять и наработать соответствующие нормативно-правовые базы, а также усовершенствовать подходы и методики в усилении такого понятия как юридическая ответственность государственных служащих в теоретическом, а затем и в практическом применении.

Цель исследования – рассмотреть основные правовые аспекты формирования юридической ответственности государственных служащих в Донецкой Народной Республике

Содержание исследования. По мнению российских исследователей по рассматриваемой проблематике Н.И. Матузова и А.В. Малько: «Всякая юридическая ответственность предполагает элементы государственного принуждения, но не всякое государственное принуждение связано с юридической ответственностью и применяется по другим поводам» [1, с. 156].

Существуют три вида ответственности, это уголовная и административная ответственность, а также дисциплинарная ответственность

государственных служащих, которая относится к такому виду ответственности как совершение коррупционных правонарушений или проще называя преступлений.

Наиболее распространёнными правонарушениями государственных служащих является: злоупотребление служебным положением, дача или получение взятки, коммерческий подкуп либо иные незаконные использования физическим лицом своего должностного положения и полномочий. Все вышеперечисленное в целом обозначается единым понятием как коррупция.

В законодательстве Донецкой Народной Республики, как и законодательстве Российской Федерации, коррупция обозначается на законодательном уровне, в Российской Федерации понятие «коррупция» очень подробно обозначено в статье 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [2]. Так вышеуказанным законом и другими федеральными законами, государственные служащие Российской Федерации привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством. Следовательно, этот закон установил базовый принцип, в соответствии с которым лицо находящиеся на государственной службе, обладающие соответствующими полномочиями может быть привлечено к этим видам ответственности (уголовной, административной, дисциплинарно-правовой), что регулируется соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Кроме того к правовым актам в сфере формирования юридической ответственности государственных служащих следует отнести Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[3], Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ[4], Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях нарушениях которые устанавливает административную ответственность, Гражданский Кодекс Российской Федерации который устанавливает гражданско-правовую ответственность и ряд ведомственных правовых актов.

В законодательстве Донецкой Народной Республики, на сегодняшний день, вопросы о привлечении к ответственности и иным дисциплинарным взысканиям регулируются Законом Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 года № 91–ПНС «О государственной гражданской службе» [5], и утвержденным временным порядком применения на территории Донецкой Народной Республики Кодексом Украины об административных правонарушениях Постановлением Совета Министров ДНР от 27 февраля 2015 года №2-22. Однако если проводить сравнительный анализ законодательства Донецкой Народной Республики и Российской Федерации, можно отметить отсутствие в Донецкой Народной Республики закона «О противодействии коррупции», цель которого производить контроль деятельности государственных служащих и предупреждать случаи недопущения халатности, и грубых нарушений их должностных обязанностей.

Таким образом, среди первоочередных вопросов в сфере юридической ответственности государственных служащих, следует выделить отсутствие:

- специального нормативного акта, регламентирующего вопросы дисциплинарной ответственности государственных служащих Донецкой Народной Республики, что влечет проблему правоприменения механизма такой ответственности. Ввиду того что отсутствует конкретизация объективного механизма дисциплинарной ответственности и необходимых нормативных актов или акта. Кроме того, ограниченность субъекта в рамках своих полномочий осуществлять дисциплинарную власть и применения альтернативных видов наказания, нехватка объективности в применяемых санкциях влечет за собой малоэффективность. И что в итоге рождает коррупционные схемы и иные намеренные правонарушения государственными служащими;

- публичного наказания или привлечения государственного служащего властным субъектом к публичным дисциплинарным взысканиям в отношении правонарушителя, так же негативно сказывается на дисциплинарной ответственности и приводит к разложению порядка в рядах государственных служащих;

- в законодательстве Донецкой Народной Республики закрытого перечня дисциплинарных поступков, а также положения о материальной ответственности государственных служащих, и иных работников.

- процессуальных процедур привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности, лишаящих нарушителей права на исчерпывающую, объективную и всестороннюю оценку обстоятельств дисциплинарного дела.

- перечня оснований отказа в рассмотрении возбуждения дисциплинарного дела или прекращения в отношении государственного служащего.

Выводы. В Донецкой Народной Республике имеются все предпосылки для качественного развития и усовершенствования системы дисциплинарной ответственности государственных служащих. Однако для достижения этой цели, необходимо полностью пересмотреть законодательство, принять ряд нормативных правовых актов, ужесточающих наказания, к ним относится в том числе Закон «О предотвращении коррупции в органах государственной власти» и предложить проработанные меры дисциплинарной ответственности для государственных служащих всех уровней. Вместе с тем необходимо разработать нормативный правовой акт, который будет защищать государственного служащего от необоснованных обвинений и рассмотрения его дисциплинарного дела должным образом.

Государственные служащие должны осознавать свою ответственность так как это ведет к укреплению как государства, в котором народ будет проявлять доверие государственным органам, так и государственной службы, тем самым повышая её престижность.

Список литературы

1. Матусов Н.И., Марко А. Теория государства и права: учебник для вузов. - Москва: Юристъ, 2021. - 608 с.
2. Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
5. Закон Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 года № 91-ПНС «О государственной гражданской службе».
6. Постановлением Совета Министров ДНР от 27.02.2015 №2-22 «О порядке применения на территории Донецкой Народной Республики Кодекса Украины об административных правонарушениях».

Великохатько С.В.

*ст. преп., Донецкий национальный
технический университет*

ПРЕИМУЩЕСТВА КОРПОРАТИВНОЙ ФОРМЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы, касающиеся ключевого значения корпораций в мировой экономике, выделяются характерные черты и преимущества крупных корпораций в условиях кризиса.

Ключевые слова: корпорации, корпоративная власть, корпоративная форма хозяйствования, преимущества.

Актуальность исследования. Современный бизнес представлен игроками разного уровня, которые взаимодействуют посредством обмена информацией, ресурсами, опытом и т.д. Крупные корпорации традиционно доминируют организационно и территориально, что является распространенным явлением в разных отраслях. Малый и средний бизнес и государственный сектор играют подчиненную им роль, проявляемую в структурных характеристиках бизнес-пространства. Кроме того, в современной экономике происходит много кризисных явлений в разных сферах: финансовой, информационных технологий, здоровья, политические и военные конфликты, нефтяной кризис.

В условиях кризиса роль корпораций возрастает, ведь именно корпоративная форма хозяйствования оказывается эффективной в построении конкурентоспособной стратегии развития. Как показывает практика, в условиях системного кризиса ориентация на мелкий и средний бизнес не сможет дать желаемых результатов. Поэтому конкурентоспособным субъектом мировой экономики все чаще называют именно корпоративный сектор. Это особенно наглядно прослеживается, когда в условиях кризиса мелкие и средние предприятия становятся банкротами и закрываются,

крупные транснациональные корпорации лишь сокращают свои инвестиции на главных рынках мира для преодоления вызванных финансовым кризисом трудностей. А некоторые из них даже увеличивают инвестиции и расширяют производственные мощности (General Electric, ИТТ).

Цель исследования – провести анализ преимуществ корпоративной формы хозяйствования в условиях кризиса.

Содержание исследования. Корпорация является главной организационно-правовой формой большого бизнеса. Сегодня корпоративное влияние чрезвычайно велико и продолжает расти. Современную экономику можно назвать корпоративной экономикой. Современный тип корпоративной формы хозяйствования сформировался на основе привлечения значительных финансовых и сырьевых ресурсов, квалифицированного промышленно-производственного персонала и широкого внедрения инноваций в области компьютерных, информационных и коммуникационных технологий. Факторами воздействия на стратегическую гибкость корпоративных предприятий в условиях кризиса являются размер, структура, диверсификация деятельности, ресурсообеспеченность, компетентность управленческих кадров, корпоративная культура, оперативность и эффективность корпоративной коммуникации [1].

В целях преодоления последствий кризиса большинство стран мира принимает соответствующие меры. Так, создание крупных высокотехнологичных корпоративных структур имеет ряд достаточно важных преимуществ по сравнению с предприятиями малого и среднего бизнеса и играет значительную роль в формировании эффективной структуры экономики и в усилении экономической и научно-технической интеграции. Объединение нескольких промышленных структур в одну крупную корпоративную структуру позволяет ее участникам повысить свой технологический потенциал, повысить инвестиционную привлекательность, укрепить финансово-экономическую стабильность, расширить инновационную деятельность. К преимуществам такого объединения также относится возможность более эффективного использования материальных, финансовых и человеческих ресурсов [2].

Выделим и проанализируем преимущества корпораций:

1) высокая эффективность привлечения финансовых ресурсов путем выпуска акций и облигаций; кроме того, акционерным компаниям легче получить банковские кредиты, чем другим правовым формам организации бизнеса;

2) участники несут ограниченную ответственность в пределах своих инвестиций в компанию; даже в случае банкротства личные активы не будут поставлены под угрозу;

3) неограниченные возможности для развития и диверсификации производства и прибыли; большой размер компании позволяет внедрить более глубокий уровень специализации и кооперации в предпринимательской деятельности, эффективно использовать технологии массового производства;

4) отделение функций собственности от функций управления; состав акционеров может существенно меняться с течением времени, но при этом менеджмент может оставаться стабильным для обеспечения преемственности;

5) высокий уровень финансового менеджмента; капитал компании отделен от имущества владельца и имеет форму ценных бумаг, благодаря чему при необходимости может быть проведена реструктуризация активов под влиянием определенных факторов;

6) возможность получения дохода от прироста капитала; нераспределенная прибыль может быть эффективно инвестирована;

7) высокая финансовая ликвидность; участники могут беспрепятственно покинуть компанию без особого вреда или сбоев в ее деятельности [3,4].

Выводы. Проведенное исследование показывает, что от корпораций зависят перспективы развития экономики отдельных стран и мировой экономики. Корпорации, как крупные организации, имеющие власть, несомненно, значимы для общества. Рассмотренные преимущества корпоративной формы хозяйствования определяют возможность расширения сферы обращения и производства, а высокая эффективность деятельности обеспечивает усиление финансовой стойкости, что и помогает корпорациям с наименьшими потерями переживать периоды экономических кризисов.

Список литературы

1. Современные формы конкурентного взаимодействия субъектов хозяйствования: монография / Ж.В. Поплавская, Н.Л. Михальчишин, М.Л. Данилович-Кропивницкая, О.В. Гошовская, С.А. Комаринец; под общ. ред. Ж.В. Поплавской. – Львов: ООО «Галицкий издательский союз», 2019. – 201 с.

2. Беляй М.С. Разработка инструментария антикризисного регулирования корпоративного сектора в условиях глобальных кризисных явлений / М.С. Беляй // Бизнес Информ. – 2020. – №8. – С. 26-36.

3. Белоусов А.В. Корпоративные формы организации предпринимательской деятельности: особенности, преимущества, недостатки / А.В. Белоусов // Economic Consultant. – 2016. – №2. – С. 68-72.

4. Рязанцева Л.С. Роль корпорации в мировой экономике / Л. С. Рязанцева // Инновационная наука. – 2016. – №2. – 86-87.

Вишневская Е.Н.

к.э.н., доцент, зав. кафедрой экономической теории и госуправления ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Попова И.В.

магистрант, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

МЕТОДЫ СОВРЕМЕННОГО ИДЕОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ "СЕТЕВОГО ОБЩЕСТВА"

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению актуальных проблем развития " сетевого общества", способов и методов влияния СМИ и социальных сетей на идеологические процессы в государстве и обоснование задач, стоящих перед органами государственной власти РФ, направленных на противодействие современным вызовам.

Ключевые слова: "сетевое общество", средства массовой информации, социальные сети, информационная политика, идеологическая политика.

Актуальность исследования. Средства массовой информации являются мощным инструментом информационной и идеологической политики государства, поскольку они способны формировать убеждения, ценности и представления людей об окружающем мире. Контролируя поток информации и формируя убеждения и установки людей, средства массовой информации могут оказывать значительное влияние на общественное мнение и политический дискурс.

По мнению испанского социолога, идеолога " сетевого общества", М. Кастельса, тенденции глобальных преобразований современного мира, проявляющиеся в тотальной информатизации, существенно меняют политико-идеологические процессы. Лидерство становится все более персонифицированным, а путь к власти лежит через создание имиджа средствами массовой информации. Главной чертой информационной эпохи он считает социальные сети, связывающие между собой людей, институты и государства [1].

Целью статьи является рассмотрение способов и методов влияния СМИ и социальных сетей на идеологические процессы в государстве и обоснование задач, стоящих перед органами государственной власти в условиях современных вызовов.

Содержание исследования. Анализ публикаций, посвящённых данной проблеме, освещаемых в работах российских учёных: Петровой Т.Ю, Серкиной Н.Е. [2], Юрченко М.В. и др., показал, что одним из способов, с помощью которого средства массовой информации могут влиять на общество, является отбор и оформление новостей и информации, которые представляются общественности. Это может включать в себя подчёркивание определённых проблем или событий при преуменьшении или игнорировании других, а также представление информации таким образом, чтобы

поддерживать определённую идеологическую точку зрения. Делая акцент на определённых историях и преуменьшая или игнорируя другие, средства массовой информации могут создать впечатление, что эти проблемы более важны или распространены, чем они есть на самом деле, и влиять на убеждения и отношение людей к этим проблемам. Например, новостное издание, симпатизирующее определённой политической партии, может представить политику и действия этой партии в позитивном свете, в то же время более критически относясь к политике и действиям своих оппонентов.

Другим способом, с помощью которого СМИ могут влиять на идеологию, является использование методов убеждения, таких как эмоциональные призывы, повторение и использование влиятельных или харизматичных личностей. Апеллируя к эмоциям людей, средства массовой информации могут вызвать сильную реакцию и укрепить определённые убеждения и установки. Кроме того, повторное ознакомление с определёнными сообщениями может оказывать кумулятивное воздействие на мнения и убеждения людей.

Наконец, средства массовой информации могут создавать нарративы, которые формируют восприятие людьми окружающего мира. Представляя события и проблемы определённым образом, средства массовой информации могут влиять на то, как люди их понимают и интерпретируют. Это может включать создание повествований, поддерживающих определённые политические идеологии или мировоззрения, и использование языка и образов для усиления этих повествований.

В современном мире мощным инструментом формирования идеологии государства стали социальные сети, поскольку они позволяют отдельным людям устанавливать связи с единомышленниками, обмениваться информацией и идеями и участвовать в политическом дискурсе в глобальном масштабе.

Одним из способов использования социальных сетей для идеологического влияния является создание и распространение контента, поддерживающего определённую идеологию. Это могут быть посты, видео и изображения, которые пропагандируют определённую выбранную партию, общественное движение или дело, или которые критикуют противоположные точки зрения. Делясь этим контентом с другими в социальных сетях, отдельные лица и группы могут донести своё послание до более широкой аудитории и заручиться поддержкой своих идеологических взглядов.

Ещё одним способом, которым социальные сети могут быть использованы для идеологического воздействия, является использование таргетированной рекламы. Платформы социальных сетей имеют сложные алгоритмы, которые позволяют рекламодателям ориентироваться на определённую демографию на основе таких факторов, как возраст, пол, местоположение и интересы. Используя эту функцию, политические кампании, группы по интересам и другие организации могут направлять

определённым группам людей сообщения, адаптированные к их идеологическим убеждениям и ценностям [3].

Наконец, социальные сети могут быть использованы для мобилизации и координации идеологических движений. Используя социальные сети для организации митингов, протестов и других форм активизма, отдельные лица и группы могут придать импульс своим идеологическим целям и произвести изменения в местном или глобальном масштабе.

Методы, которые используются для достижения вышеуказанных целей самые разнообразные. Стоит остановиться на наиболее значимых.

Во-первых, это распространение дезинформации. Социальные сети могут использоваться для распространения ложной или вводящей в заблуждение информации, что может иметь серьёзные последствия. Например, во время пандемии COVID-19 в социальных сетях широко распространялась ложная информация о вирусе и эффективности различных методов лечения, что приводило к путанице и потенциально вредному поведению.

Во-вторых, это поляризация. Социальные сети также могут способствовать политической поляризации, создавая "эхо-камеры", в которых люди подвергаются воздействию только той информации, которая подкрепляет их существующие убеждения. Это может ещё больше укрепить людей в их взглядах и затруднить им поиск точек соприкосновения или участие в продуктивном политическом дискурсе.

В-третьих, киберзапугивание. Социальные сети могут использоваться в качестве платформы для киберзапугивания, которое может иметь серьёзные последствия для отдельных лиц и общества в целом. Киберзапугивание может вызвать эмоциональный стресс, нанести вред психическому здоровью и даже, в крайних случаях, привести к самоубийству.

В-четвёртых, распространение экстремистских идеологий. Социальные сети также могут использоваться для распространения экстремистских идеологий, что может способствовать радикализации и даже насилию. Например, использование социальных сетей террористическими организациями для распространения своих идей и вербовки новых членов вызывает серьёзную озабоченность у многих стран.

В-пятых, угрозы конфиденциальности. Социальные сети также могут представлять угрозу конфиденциальности, поскольку они собирают большие объёмы персональных данных и могут делиться этими данными со сторонними рекламодателями или другими организациями. Это может вызвать опасения по поводу слежки и использования персональных данных без согласия отдельных лиц.

И, конечно, следует особо отметить особую роль социальных сетей и СМИ в осуществлении так называемых «цветных революций». Как отмечал Ба Алави М.М.: "Современные медиа начинают играть самостоятельную политическую роль, становясь инструментом политических изменений. Наглядным примером этого стали события, произошедшие в арабском мире –

так называемая "Арабская весна". Именно этот процесс подчеркнул важность современных медиа и обозначил всю их силу на тот момент" [4]. На постсоветском пространстве примерами подобного воздействия стали "цветные революции", произошедшие в Грузии, Украине и др. странах, которые включали в себя крупномасштабные протесты, организованные и координированные оппозиционными группами, организациями гражданского общества (такими как правозащитные группы, профсоюзы и студенческие организации, которые сыграли значительную роль в осуществлении протестов и обеспечении общественной поддержки оппозиционных групп) при активной международной поддержке неправительственных организаций, иностранных правительств и международных организаций. Эта поддержка варьировалась от финансирования и профессиональной подготовки до политической и дипломатической поддержки. Социальные сети также использовали такую тактику, как разоблачение коррупции, нарушений прав человека и других форм должностных преступлений правительства, чтобы дискредитировать правительство и заручиться поддержкой своего дела, а также для документирования и обмена доказательствами государственных репрессий.

В целом, хотя социальные сети потенциально могут стать мощным инструментом коммуникации и обмена информацией, их использование также сопряжено со значительными рисками. Частным лицам и правительствам важно осознавать эти риски и предпринимать шаги по их снижению, одновременно поощряя ответственное использование социальных сетей.

Выводы. Подводя итог можно отметить, что в целом, средства массовой информации могут оказывать мощное влияние на идеологию граждан внутри государства и идеологическое направление страны в целом посредством отбора и оформления новостей и информации, методов убеждения и появления социальных сетей в качестве мощного инструмента формирования общественного мнения. Что касается последних, то они на протяжении последнего десятилетия превратились в мощный инструмент идеологического влияния посредством создания и распространения контента, целевой рекламы, создания эхо-камер, а также мобилизации и координации идеологических движений.

В связи с этим, задачами, решаемыми органами государственной власти Российской Федерации в поле социальных сетей должны быть:

- оценка и объективное понимание состояния российского общества и происходящих в нем процессов;
- определение значимости (влиятельности) онлайн-социального пространства как политической площадки (также определение значимости отдельных социальных сетей и степени их перекрытия, значимости отдельных сообществ, отдельных пользователей);
- определение значимости политических тем (напр., «коррупция»), событий (например, «принятие резолюции по Ливии СБ ООН»), процессов (например, «ситуация в Сирии») и персон (например, «Навальный»), а также отношения к ним;

– поддержание взаимоотношений с гражданским обществом; обнаружение радикальных сообществ и отслеживание их активности и т.п. [5].

Решение этих задач будет способствовать продвижению ценностей, связанных с обеспечением национальных интересов страны, пониманием особенностей исторического момента развития Российской Федерации. Средства массовой информации (СМИ) должны играть активную роль в реализации государственной политики, направленной на и обеспечение реального единства ценностных ориентаций человека и государства, интегрирование множества существующих социальных, конфессиональных, территориальных, этнических и иных групп в нечто целое.

Список литературы

1. Кастельс, М., Химанен, П. Информационное общество и государство благосостояния: финская модель / пер. с англ. А. Калинина, Ю. Подороги. Москва: Логос, 2002. – 219 с.

2. Серкина, Н.Е. Понятие сетевого общества М. Кастельса // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. – №2 (41). – С. 161-169 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-setevogo-obschestva-m-kastelsa>

3. Ефимова, Т.Б. Инструменты и методы анализа социальных сетей // Наука XXI века: актуальные направления развития : сб. науч. ст. IX Междунар. науч.-практ. конф., г. Самара, 11 мая 2020 г. Самара: Самарский государственный экономический университет, 2020. – С. 101-104. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://science.sseu.ru/uploads/1126.pdf>

4. Ба Алави, М.М. Современные медиа и их влияние на революционный процесс «Арабской весны» // Russian Journal of Education and Psychology. 2014. – № 8 (40). – С. 22-29. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-media-i-ih-vliyanie-na-revoljucionnyy-protsess-arabskoj-vesny>

5. Базенков, Н.И., Губанов Д.А. Обзор информационных систем анализа социальных сетей // Управление большими системами: сборник трудов. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН», 2013. – № 41. – С. 357-394. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-informatsionnyh-sistem-analiza-sotsialnyh-setey>

Голубева С.В.

*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Савельева О.А.

*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Аннотация: в современном обществе неотъемлемой частью создания эффективно работающих механизмов взаимодействия между государством, как основным

регулятором рынка труда, работодателем и системой образования выступает внедрение системы профессиональных стандартов.

Ключевые слова: органы государственной власти, государственная кадровая политика, профессиональные стандарты, рынок труда, система образования, кадровый потенциал

Актуальность. Коренные изменения, происходившие в обществе в конце XX в., привели к полному переустройству системы государственного управления. Сегодня внедрение системы профессиональных стандартов является неотъемлемой частью создания эффективно работающих механизмов взаимодействия между государством, как основным регулятором рынка труда, работодателем и системой образования.

Отдельным аспектам государственной кадровой политики по внедрению профессиональных стандартов посвящены проблемы таких теоретиков как: М.В. Данилова [1], О.И. Митрофанова [2], Л.Ю. Ельцова [3], Г.А. Банных [4] и др.

Цель исследования является исследование теоретических аспектов реализации государственной кадровой политики по внедрению профессиональных стандартов.

Содержание исследования. Внедрение профессиональных стандартов – один из приоритетных аспектов преобразования сферы трудовых отношений в Российской Федерации. Необходимо развитие механизмов правового регулирования взаимодействия органов исполнительной власти, субъектов рынка труда, системы образования, профессиональных объединений в области формирования системы профессиональной стандартизации в сфере социального обслуживания.

Прежде всего, речь идет о Федеральном законе «О профессиях и профессиональных квалификациях», поскольку вопросы регулирования профессиональной квалификации находятся на стыке двух областей – профессионального образования и обучения, с одной стороны, и трудовых отношений – с другой, и они не могут быть в полной мере отнесены к компетенции ни Трудового кодекса, ни Федерального закона «Об образовании».

Это требует уточняющих норм и в налоговом законодательстве в части исключения из налогооблагаемой базы расходов юридических лиц на создание профессиональных стандартов, что также требует принятие Федерального закона «О внесении изменений в налоговый кодекс Российской Федерации».

Реализация государственной кадровой политики по внедрению профессиональных стандартов предполагает разработку Общероссийского классификатора профессиональных стандартов, отражающего связь квалификационных требований с бизнес – процессами (производственными и технологическими процессами). Не менее важным представляется разработка системы оплаты труда, которая предусматривает создание отраслевой рамки квалификаций и новой тарифной сетки на базе этих уровней.

В программах развития кадрового потенциала социальной сферы следует запланировать затраты на дополнительное профессиональное обучение при внедрении профессиональных стандартов и предусмотреть оплату дополнительного труда, выполняемого сотрудниками при замещении сотрудника, отправленного на обучение. Это обусловлено недостаточной информированностью руководителей подразделений по вопросам государственной службы и кадровой работы о системе профессиональных стандартов.

Руководители учреждений государственного (муниципального) сектора экономики отмечают необходимость методического сопровождения процесса внедрения профессиональных стандартов со стороны своих учредителей – органов региональной исполнительной власти. Необходимо проведение работы по разъяснению актуальности и значимости внедрения профессиональных стандартов среди руководителей подразделений по вопросам государственной службы и кадровой работы, а также о системе профессиональных квалификаций [4, с. 260].

Актуальным представляется усилить методическое сопровождение процесса внедрения профессиональных стандартов со стороны учредителей – органов региональной исполнительной власти. Создания инфраструктуры, необходимой для функционирования системы профессиональных стандартов процесс их внедрения идет крайне медленно. Следует ускорить создание инфраструктур, необходимых для функционирования системы профессиональных стандартов, а именно: утверждение отраслевых рамок квалификаций, которые являются обязательной составляющей процесса внедрения профессиональных стандартов, образование Совета по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций центров оценки квалификации в сфере социальной защиты и социального обслуживания.

Для дальнейшей разработки общегосударственной системы необходимо классифицировать профессии и должности социальной сферы, разработать систему профессиональных квалификаций для социальной сферы. Другими словами, «следует создать матрицу профессий в социальной сфере как единое целое, перекрывающее базовые социальные потребности граждан». Создание подобной матрицы с одной стороны позволит сделать профессии социальной сферы взаимодополняемыми, с другой стороны позволит решить вопросы профессионального образования, которое в настоящее время разделено на несвязанные между собой направления, специализации и профили подготовки, а также поможет и в разработке практикоориентированных программ обучения персонала сферы социального обслуживания, которые крайне необходимы.

Также реализация государственной кадровой политики по внедрению профессиональных стандартов предполагает совершенствование методов и форм межведомственной и междисциплинарной работы по социальному обслуживанию граждан, а именно: отработку технологий с субъектами

межведомственного взаимодействия: медицинскими учреждениями, образовательными организациями, территориальными органами исполнительной власти и МВД, центрами занятости и др.

Выводы. Так, целесообразно отметить, что процесс внедрения профессиональных стандартов обозначил необходимость совершенствования кадровой работы. Основным преимуществом внедрения профессиональных стандартов для работодателей является стандартизация требований к работникам, которая будет способствовать повышению производительности и качества их работы, и в конечном счете достижению высоких экономических показателей деятельности организации, однако многие организации считают, что внедрение системы профессиональных стандартов достаточно трудоемкий процесс, а низкая активность работодателей и несформированность культуры разработки профессиональных стандартов, сказывается на качестве их исполнения и, как следствие, невозможность их применения на практике.

Список литературы

1. Данилова, Н.В. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации / Н.В. Данилова, В.В. Федотова // Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, 2016 г. – 83 с.

2. Профессиональные стандарты: Учебно-практическое пособие. / Митрофанова О.И., отв. ред. Д.Л. Кузнецов, М: Контракт, 2017 г. – 115 с.

3. Апробация и применение профессиональных стандартов социальной сферы: реализация моделей межведомственного взаимодействия. Коллективная монография подготовлена в соответствии с поручением Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере (выписка из протокола заседания Совета от 25.10.2016 г.) / Под редакцией Л.Ю. Ельцовой, В.В. Рубцова. – М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2017 г. – 311 с.

4. Касьянова, Т.И. Профессиональные стандарты работников сферы социального обслуживания: проблемы внедрения / Т.И. Касьянова, Ю.Ф. Шаехова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы IV Международной научно-практической конференции, г. Екатеринбург, 23-24 апреля 2018 г.: в 2-х т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2018 – Т. 2 – 260 с.

Гоман С.В.

*студентка, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»,*

Рудченко Т.И.

*ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОБЩИНА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: Рассмотрена сущность понятия территориальной общины как субъекта местного самоуправления. Проанализированы подходы к пониманию

территориального общественного самоуправления, выделены признаки, функции и основные организационные проблемы в отношении территориальной общины.

Ключевые слова: местное самоуправление, территориальное общественное самоуправление, коллективные интересы, условия проживания, социальное взаимодействие, местное сообщество.

Актуальность исследования. Главным звеном системы местного органа самоуправления, формой совершения прямой демократии, проявлением самодеятельности населения по месту постоянного проживания является территориальное общественное самоуправление (ТОС).

Территориальная община – совокупность физических лиц, которые постоянно проживают на соответствующей территории и связаны между собой территориально-личными связями системного характера. Территориальная община является основой системы местного самоуправления, его первичным субъектом, который принимает непосредственное или опосредствованное участие в решении вопросов территориального значения.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена необходимостью конкретизации концепции местного самоуправления в современных условиях, поиском наиболее оптимальной модели хозяйствования территориальных общин и новых управленческих подходов.

Цель исследования – проанализировать территориальную общину как первичный субъект местного самоуправления, выявить особенности, признаки и функции территориальной общины, а также основные организационные проблемы.

Содержание исследования. Важнейшим аспектом становления и развития территориальной общины города является вопрос обеспечения ее будущего с равным доступом к услугам, высоким качеством жизни и комфортными и безопасными условиями проживания. Именно поэтому в последнее время все активнее обсуждается необходимость осуществления стратегического планирования на уровне территориальной общины города.

Территориальная община объединяет местных жителей, имеющих тесные взаимосвязи и общие интересы по вопросам жизнеобеспечения в пределах определенной территории. [1]

Признаками территориальной общины являются:

- общая территория существования;
- коллективные интересы в решении вопросов жизнедеятельности;
- социальное взаимодействие в решении проблем;
- чувство общинной самоидентификации;
- общая коммунальная собственность.

В современных условиях возрастает необходимость в корректном, взвешенном и научно-обоснованном подходе по успешному формированию территориальных общин, определению приоритетов со стороны как государства, так и общественности. [2]

В условиях развития и совершенствования управленческих процессов в Донецкой Народной Республике особого внимания заслуживает необходимость использования потенциала самоорганизации населения в процессе решения насущных проблем. Недостаточное участие населения в принятии управленческих решений на локальном уровне, обусловленное причинами объективного и субъективного характера, актуализирует проведение практических разработок по обоснованию новых направлений привлечения членов территориальной общины к деятельности местной власти, а также разработку мер, направленных на повышение роли территориальной общины в осуществлении местного самоуправления.

Местное самоуправление представляет собой систему организации власти на местном уровне, при которой местные общины приобретают реальную возможность различными способами самостоятельно и независимо от государства разрешать проблемы, которые касаются благополучия населения, организации проведения досуга, отдыха и др.

Местный орган власти не является тождественным общественному самоуправлению и, как легитимная форма самоорганизации местных сообществ, характеризуется политическими, гражданскими и правовыми аспектами, имеет институциональную структуру, то есть является системой деятельности местных общин в сфере управления общественными и некоторыми государственными делами, адаптируя их к местным потребностям и условиям жизнедеятельности населения. Местный орган самоуправления, как первичный уровень публичной власти и системы управления в государстве, в современном мире признается единственно возможным демократическим институтом управления местным сообществом, которое опирается на правовые нормы, а также традиции, обычаи и мнение членов общины. Такая форма осуществления местной власти непосредственно приближена к жителям, что даёт возможность обеспечивать их потребности и интересы, участвовать в решении вопросов территориального социума [3].

Современные преобразования в Донецкой Народной Республике невозможны без повсеместного создания и обеспечения местного самоуправления и вовлечения в него граждан. Непременным условием существования местного самоуправления является такой элемент системы территориальной формы местной власти, как территориальное общественное самоуправление, отражающий реальные действия в осуществлении гражданами непосредственной демократии и самостоятельной деятельности по месту их жительства.

Пункт 1 статьи 27 Закона «Об общих принципах осуществления местного самоуправления в РФ» определяет территориальное общественное самоуправление как самоорганизацию «граждан по месту их жительства на части территории поселения, внутригородской территории города федерального значения, муниципального округа, городского округа, внутригородского района, а также в расположенных на межселенной территории населенных пунктах (либо на части их территории) для

самостоятельного и под свою ответственность осуществления собственных инициатив по вопросам местного значения» [4].

Формой организации народовластия и важным демократическим режимом общества и государства является местный орган самоуправления, который осуществляет существенное влияние на становление и развитие ДНР, способствует децентрализации государственной власти. Децентрализация власти является сложной и многоаспектной задачей государственной политики и предусматривает частичное делегирование полномочий от центральных органов власти в органы местного и регионального уровней, требует предоставления полномочий органам власти, которые непосредственно не принадлежат к исполнительной ветви, а именно - местному самоуправлению.

В рамках демократической системы управления местные проблемы целесообразнее и эффективнее решать не из центра с помощью государственных чиновников, работающих на местах, но, прежде всего, путем поддержки и активизации деятельности территориальных общин. Ценность местного органа самоуправления заключается в том, что, будучи уровнем публичной власти, наиболее приближенным к конкретным группам людей, а потому и лучше всего осведомленным о различных проблемах жизнедеятельности жителей территориальных коллективов, он может лучше всего обеспечить население широким спектром публичных услуг: социальных, бытовых, торговых, культурных, образовательных и других.

К основным организационным проблемам, затрудняющим развитие территориальных общин можно отнести следующие:

- низкий уровень организационных способностей местного самоуправления;
- отсутствие организационной стратегии и результативных организационных процессов;
- невысокая заинтересованность и осведомленность процессами местного самоуправления;
- слабое соотношение между организационной структурой и стратегическими целями и задачами.

Для обеспечения развития и эффективного функционирования территориальных общин должна быть обеспечена их всесторонняя государственная поддержка путем расширения информационного, методического, консультативного и финансового обеспечения. Кроме того, важное значение имеет внедрение системы обучения представителей органов местного самоуправления и общественности по вопросам создания и функционирования самоорганизации населения в решении актуальных проблем территории, развития диалога и принятия решений на основе консенсуса.

Выводы. Территориальная община – это первичный субъект местного самоуправления, который состоит из физических лиц, которые постоянно проживают, работают на определенной территории, непосредственно или

через сформированные ими муниципальные структуры решают вопросы местного значения и связаны индивидуально-территориальными связями системного характера. Территориальные общины имеют качества первичного субъекта власти и управления на местном уровне.

Основные функции территориальной общины:

- обеспечение правопорядка на данной территории,
- сохранение движимого и недвижимого имущества,
- решение хозяйственных и социально-гуманитарных проблем.

Для повышения эффективности территориальной общины необходимы инфраструктурные и кадровые ресурсы, всесторонний и детальный анализ существующей ситуации, активное сотрудничество власти и общественности в процессе формирования и функционирования территориальной общины.

Список литературы

1. Кулакова, Е. В. К вопросу о теоретической сущности местонахождения территориальных коллективов (общин) / Е. В. Кулакова // . – 2020. – № 1. – С. 41-47.
2. Коваль, О. М. Стратегическое планирование развития объединенных территориальных общин: организационно-правовые механизмы / О. М. Коваль // Актуальные проблемы современности. – 2021. – № 2(32). – С. 1-15.
3. Шумляева, И., Лисневская, Ю. Участие территориальной общины в местном публичном управлении: проблемы и пути их решения / И. Шумляева, Ю. Лисневская // Modern Management Review. – 2014. – №21 (3/2014). – С. 117-128.
4. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 6.10.2003. №131-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 27.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации, 2003 г. №40. Ст. 3822.

Завадская Т.В.

*магистрант, ГОУВПО «Донецкий
национальный технический
университет»*

Чегодаев Б.В.

*к. э. н., доцент, ГОУВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

К ВОПРОСУ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: В статье даны определения государственной кадровой политики, параметры для ее дифференциации и рассмотрены модели кадровой стратегии. Определены отличия формирования кадровой политики в системе высшего профессионального образования от других сфер народного хозяйства и направления деятельности для эффективного решения основных задач кадровой политики в образовательном учреждении.

Ключевые слова: государственная кадровая политика, высшее профессиональное образование, образовательное учреждение, кадровый состав.

Актуальность исследования. Государственная кадровая политика является неотъемлемой частью общей национальной политики, в том числе в области высшего профессионального образования. Государственная кадровая политика учреждений высшего профессионального образования представляет достаточно эффективный инструмент для достижения стратегических целей образовательного учреждения. Она способствует устойчивому развитию кадрового потенциала в долгосрочной перспективе и содействует активизации и качественному улучшению профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения.

Целью исследования является рассмотрение теоретическо-методологических аспектов государственной кадровой политики в сфере высшего профессионального образования.

Содержание исследования. По утверждениям большинства учёных [1], исследующих проблемы высшей школы и кадровой политики в системе образования, общепринятого определения кадровой политики не существует. Более того, некоторые исследователи подчеркивают неоднозначность этого понятия. Так, с одной стороны, кадровая политика является элементом общей политики в научной сфере и образовательном процессе, и в то же время – неотъемлемой частью кадровой политики государства в целом [1, 5]. В связи с этим существует два подхода, которые не противоречат друг другу, но функционально и содержательно различают смысл сути кадровой политики. Согласно содержательному подходу, кадровая политика представляет собой «совокупность принципов, функций и методов сохранения, укрепления и развития кадрового потенциала, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка» [2].

Таким образом, можно выделить широкое и узкое определение термина «кадровая политика». В широком смысле – это система осознанных и определенным образом сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией образовательного учреждения [3].

В узком смысле кадровая политика – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и образовательным учреждением в целом [4].

Дифференциацию кадровой политики можно выполнить по следующим параметрам:

1. По роли руководства образовательного учреждения в реализации стратегии по работе с персоналом различают следующие виды: пассивная - наблюдается в ситуации, в которой руководство образовательной организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала и его кадровая работа сводится лишь к ликвидации негативных последствий; реактивная - руководство образовательного учреждения осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом,

причинами и ситуацией развития кризиса; превентивная - мероприятия кадровой политики проводятся лишь тогда, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации; активная - руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации. Механизмы, которыми пользуется руководство в анализе ситуации, приводят к тому, что основания для прогноза и программ могут быть как рациональными (осознаваемыми), так и иррациональными (мало поддающимися алгоритмизации и описанию). В соответствии с этим выделяют два подвида активной кадровой политики: рациональную и авантюристическую.

2. По ориентации при формировании кадров на собственные кадровые ресурсы или на внешний кадровый потенциал. Здесь можно выделить два типа кадровой политики – открытую, характеризующуюся предельной прозрачностью для персонала любого уровня, и закрытую, предусматривающую постепенный рост и внутреннее замещение кадров [5].

Разнообразие существующих типов образовательных учреждений можно увидеть путем построения их механистической и органической моделей, а также их отражения в кадровой стратегии. Механистическая модель выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами образовательного учреждения, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий на основе ясно очерченной иерархии полномочий. В рамках органической модели главным является получение «эффекта команды», т.е. формирование такой организации, в которой имеется внутреннее единство целей образовательного учреждения и каждого ее члена.

Основными отличиями общих принципов формирования кадровой политики в системе высшего профессионального образования от других отраслей и сфер народного хозяйства являются:

1. Реалистичность. Подразумевает использование современных общемировых достижений наук о человеке и обществе, включая особую роль высшего образования в развитии современного общества, при научном обосновании кадровой политики.

2. Созидательная направленность. Имеет своей целью придать кадровой политике высшего образовательного учреждения упреждающий и опережающий характер. При этом она может строиться в соответствии с двумя стратегиями – выживания и развития.

3. Комплексность. Заключается в достижении единства целей кадровой политики и целей развития высшего образования в целом, а также сопряжения и подчинения их общенациональным интересам страны.

4. Демократичность. Реализация данного принципа при формировании кадровой политики отдельного учреждения обусловлена содержанием

основных принципов управления в высшем профессиональном образовании в целом.

5. Гуманистичность. Подразумевает учёт общечеловеческих факторов, таких как активная роль человека, особенности его культуры, сформировавшиеся идеалы и интересы, которые в сочетании с достижениями науки и техники, а также соответствующими формами хозяйствования являются условием устойчивого развития общества.

6. Законность. Кадровая политика должна строиться в рамках действующих законов и гарантировать законное решение всех возникающих кадровых вопросов [6].

Для эффективного решения основных задач кадровой политики в образовательном учреждении и достижения её целей можно выделить следующие направления деятельности [1]:

- качественный анализ, а также своевременные оценка и прогноз кадровой ситуации;
- выявление наиболее важных показателей и критериев оценки качественных и количественных изменений в профессорско-преподавательском составе учреждения, формирование, по возможности, идеальной функциональной квалификационной модели преподавателя;
- подготовка и направление рекомендаций в органы государственной власти по правовым вопросам кадровой политики;
- поддержка общественного статуса преподавателя на необходимом уровне;
- создание рациональной схемы подбора, подготовки и повышения квалификации преподавательского состава;
- формирование механизма эффективного управления кадровым потенциалом образовательного учреждения [1].

Выводы. По итогам вышеизложенного в качестве вывода можно утверждать, что формирование государственной кадровой политики в сфере высшего профессионального образования невозможно без изучения теоретико-методологических основ кадровой политики в целом и установления ее особенностей для образовательных учреждений. Это, безусловно, позволит не только качественно улучшить кадровый состав, но и даст возможность образовательным учреждениям развиваться и достигать своих стратегических целей.

Список литературы

1. Кадровая политика как инструмент достижения стратегических целей вуза. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bstudy.net/617061/pedagogika/kadrovaya_politika_instrument_dostizheniya_strategicheskikh_tseley_vuza.
2. Биктяков, К.С. Кадровая политика в современных организациях / К. С. Биктяков // Машиностроитель. - 2015. - № 9. - С. 2-4.
3. Семина, Н. Н. Кадровая политика организации / Н. Н. Семина // Экономическая среда. - 2016. - № 2 (16). - С. 181-183.

4. Ерастова, А. В. Кадровая политика как основа конкурентоспособности организации / А. В. Ерастова, О. А. Межевова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - 2016. - № 8-1 (20). - С. 143-147.

5. Конспект лекции по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» тема: Кадровая политика, ее роль и значение в стратегии фирмы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/konspekt-lekcii-po-discipline-osnovi-kadrovoy-politiki-i-kadrovogo-planirovaniya-3570274.html>.

6. Система управления высшим учебным заведением [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s11860t11.html>.

Кияшко К.Н.

*магистрант, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Вишневская Е. Н.

*к.э.н., доцент, зав. кафедрой экономической
теории и госуправления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблематики стратегического планирования и основным ограничениям социально-экономического развития Донецкой Народной Республики в рамках интеграции в правовое поле Российской Федерации.

Ключевые слова: государственное стратегическое планирование, создание стратегии, механизмы реализации стратегии, ограничения.

Актуальность исследования. Одним из условий обеспечения высокой динамики экономического роста и ответа на современные глобальные вызовы является укрепление стратегических и проектных начал в формировании экономической политики. Системообразующим фактором такой политики, прежде всего, становится стратегическое планирование, которое наряду с совершенствованием рыночных механизмов широко внедряется в практику государственного управления во многих развитых странах мира [1, с. 24].

Совершенствование стратегического планирования способствует аккумуляции всех видов ресурсов на решение наиболее актуальных задач развития территориального образования, за счёт чего достигается комплексное развитие территории и повышение её конкурентоспособности.

Это не может не вызывать внимание со стороны как учёных, так и специалистов-практиков к совершенствованию государственных механизмов стратегического планирования территорий. Свой вклад в исследования данной проблематики внесли Е. Ленчук [1], А. Мехренцев [2], М. Миронков [3] и др. Вместе с тем недостаточно исследованным является ряд теоретических и практических вопросов, связанных с развитием стратегического планирования

территориальных образований в переходных условиях и при наличии ограничений.

Целью исследования является определение основного подхода к реализации мероприятий, направленных на решение проблем, связанных с дальнейшей успешной реализацией мероприятий стратегического планирования в рамках интеграции Донецкой Народной Республики в правовое поле Российской Федерации.

Содержание исследования. В Донецкой Народной Республике этот вопрос стоит особенно остро, поскольку при формировании концепции стратегического планирования органы власти сталкиваются не только с интеграцией Донецкой Народной Республики в правовое поле Российской Федерации, но и с имплементацией имеющихся статистических данных в необходимые модели развития отраслей.

При применении методики стратегического анализа, органы власти осознают, что даже использование всех существующих на данный момент инструментов не является гарантией разработки в полной мере эффективной стратегии.

Стоит отметить, что основой успешного стратегического планирования является аналитика и получение статистических данных. Сейчас на территории Российской Федерации рассмотрен и принят законопроект, который позволяет правительству приостанавливать распространение официальной статистической информации, поправка включает в себя особенности статистического учёта в новых субъектах России до 1 января 2026 года [4].

Кроме этого, необходимо учитывать основные ограничения социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, а именно:

- возрастная структура и тенденция к снижению численности населения;
- высокий износ основных фондов;
- высокий износ объектов инфраструктуры, путей сообщения всех видов;
- значительное количество убыточных предприятий;
- неблагоприятная экологическая обстановка в ряде населённых пунктов.

Более того стоит отдельно рассматривать такие отрицательные тенденции как отток квалифицированных трудовых ресурсов с территории республики, отставание доходов у населения от темпов роста экономики, отсутствие в необходимом количестве качественных услуг дошкольного и школьного образования и здравоохранения, низкий уровень доступности жилья, и значительный износ жилищного фонда, а также предоставления коммунальных услуг.

При проработке вопроса создания стратегии развития следует обратить особое внимание на проблематику вышеозначенных ограничений и тенденций, изучить возможные пути их решения, а также выработать гибкую

структуру для привнесения изменений и корректировок в стратегию развития. Также следует сформировать цели и пути их достижения по следующим направлениям:

- повышение эффективной деятельности государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления;
- увеличение численности населения;
- предоставление достойного уровня доходов и занятости населения;
- формирование инновационно-ориентированной структуры экономики;
- создание устойчивых условий для экономического роста;
- повышение эффективности использования государственных (муниципальных) бюджетов;
- ориентация государственного и местного самоуправления на потребности общества в государственных (муниципальных) услугах («клиент ориентированное» государство);
- повышение открытости и прозрачности деятельности государственной власти и местного самоуправления.

Кроме того, необходимо проработать инвестиционную и бюджетную политику, комплексный брэндинг Донецкой Народной Республики, механизм мониторинга и актуализации стратегий.

Основополагающий принцип, устанавливающий построение механизмов стратегии развития – принцип «баланса интересов», который предполагает обеспечение соблюдения интересов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, органов местного самоуправления и организаций, в том числе общественных, а также чёткого разделения полномочий, компетенций и ответственности всех участников, задействованных в реализации стратегии.

Основными компонентами такого механизма должны стать следующие принципы:

- совершенствование организационно-функциональной структуры управления субъектом, ориентированной на достижение стратегических целей.
- информационная и методическая поддержка подготовки и принятия управленческих решений;
- отслеживание целевых показателей стратегии для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти;
- сочетание стратегического и оперативного планирования;
- обеспечение возможности корректировки стратегии;

Выводы. Для успешного комбинирования обозначенных принципов следует образовать систему нормативных правовых актов, содержащих логическую связь, дающую право на применение конкретных методов и инструментов государственного регулирования, исключаящую возможность появления юридических коллизий и состоящую из следующих этапов:

- разработка среднесрочных программ социально-экономического развития Донецкой Народной Республики;
- разработка государственных программ Донецкой Народной Республики;
- разработка отраслевых стратегий Донецкой Народной Республики;
- разработка стратегий муниципальных образований Донецкой Народной Республики;
- реализация стратегии пространственного развития Донецкой Народной Республики;
- совершенствование нормативных правовых актов.

Механизмы реализации стратегии должны определять взаимосвязанные рекомендации, методики и требования, выполняемые участниками, и представлять собой комплекс действий по каждой определённой цели и задаче социально-экономического развития Донецкой Народной Республики в рамках интеграции в нормативно-правовое поле Российской Федерации. А реализация положений закона о стратегическом планировании позволит решить накопленные проблемы в кратчайшие сроки [5].

Список литературы

1. Линчук, Е. Б. Стратегическое планирование в России: проблемы и пути решения //Иновации. – 2020. - №2. – С. 24-28. 2023 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://maginnov.ru/assets/files/volumes/2020.02/strategicheskoe-planirovanie-v-rossii-problemy-i-puti-resheniya.pdf>
2. Стратегическое управление социально-экономическим развитием территорий: методологические основы и прикладной инструментарий: моногр. / под общ. ред. А.В. Мехренцева. Екатеринбург:Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2015 253 с.
3. Миронков, М.А., Селиванова, Л.А., Бутко Е.Я. Стратегическое планирование развития территорий муниципальных образований: закон – теория – практика: монография. – Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2018. – 137 с.
4. Федеральный закон «О внесении изменения в статью 5 и приостановлении действия части 7 статьи 8 Федерального закона "Об официальном статистическом учете и системе государственной статистики в Российской Федерации» и об особенностях осуществления официального статистического учета на территориях отдельных субъектов Российской Федерации" от 28 февраля 2023 г. N 55-ФЗ, Статья 1. [Электронный ресурс]: Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/406455517/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f/>.
5. Закон «О стратегическом планировании в Донецкой Народной Республике» № 431-ПНС от 27.01.2023, действующая редакция по состоянию на 27.01.2023 [Электронный ресурс]: Электронные текстовые данные. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony>.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в статье даны определения авторов термину «муниципальное управление». Рассматривается предложение для муниципального образования к привлечению по организации управления муниципальных менеджеров, специалистов в сфере стратегического планирования.

Ключевые слова: муниципальное управление, менеджер, муниципалитет, управление, местное самоуправление.

Актуальность исследования. Современный этап развития России характеризуется повышенным вниманием к проблеме актуальности муниципального управления. Улучшение взаимодействия государственного регулирования деятельности муниципальных органов власти приобретает большое значение для создания грамотной и эффективной работы.

Цель исследования заключается в раскрытии основных аспектов муниципального управления.

Содержание исследования. Муниципальное управление – это составная часть местного самоуправления, связанная с упорядочиванием воздействием органов муниципального управления (местного самоуправления) на муниципальное образование и взаимодействие с его субъектами с целью повышения уровня и качества жизни населения муниципалитета [4].

Реализация полномочий местного самоуправления, предоставленных законодательством Российской Федерации, осуществляется в процессе муниципального управления. Основные определения данного понятия, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Определяющее выражение «муниципальное управление»

Автор	Определение
Мещеряков Ю.Н.	Муниципальное управление подразумевает под собой деятельность органов местного самоуправления, направленную на реализацию общественных интересов, осуществляемую в определенных законом формах, посредством, использования ресурсов муниципального хозяйства [3].
Алексеев В.П.	Муниципальное управление выступает в виде местного самоуправления, действующего в качестве публичной власти, наиболее приближенной к населению и обеспечивающей защиту интересов граждан, основанных на совместном их проживании на определенной территории [1].
Хайруллов Д.С., Давыдова Л.А.	Муниципальное управление – это практическое,, организующее и регулирующее воздействие местных органов власти на общественную жизнедеятельность населения муниципального образования в целях ее упорядочивания, сохранения или преобразования, а также эффективного использования территориального потенциала [5].

Современное местное самоуправление в РФ сталкивается со множеством существенных проблем, сказывающихся в общем на эффективности деятельности органов муниципального управления.

К числу основных проблем муниципального управления относится проблема несоответствия полномочий служащих, отнесенных к компетенции органов муниципального управления и, предоставленных в их распоряжение материально-финансовых ресурсов.

Сущность муниципального управления обусловлена связью с населением и возлагает на него задачи по решению вопросов основных потребностей этого населения. В ряде случаев, когда муниципальное управление грамотно организовано и достаточно квалифицированное, тогда плодотворно используется местный ресурсный потенциал, возникает снижение социальной напряженности населения и, соответственно, происходит рост доверия к власти.

Менеджмент муниципального управления достаточно сложный управленческий процесс, предполагающий решению управленческих задач в самых разных сферах жизнедеятельности населения муниципалитета, а именно:

- в бюджетной сфере (планирование, исполнение, контроль);
- в сфере местного налогообложения;
- в сфере обеспечения общественного порядка и т.д.

К существующей проблеме муниципального управления можно отнести и отрицательное воздействие на имидж муниципальной службы – кадровый состав. Требуется повышение престижа за счет ужесточения требований к отбору муниципальных служащих, при этом нормативно-правовая база муниципальной службы должна быть существенно доработана и обновлена.

Одним из важнейших инструментов в муниципальном управлении является профессиональная компетенция специалистов в области управления, формирующих организации и управляющих ими путем постановки целей и разработки способов их достижения. Помимо несовершенства финансово-экономической системы муниципалитетов причина слабости управления прежде всего заключена в нехватке квалифицированных муниципальных служащих. Организовать грамотный управленческий процесс способны лишь специалисты различных профилей: маркетологи, менеджеры, специалисты в сфере стратегического планирования и т.д. Но проблема в том, что муниципалитеты часто не в силах их привлечь из-за низких зарплат, поэтому внедрение современных методов осуществления управления на местном уровне практически невозможно.

Рассмотрение менеджеров как особой категории людей, обладающей искусством управления, подчеркивает необходимость их деятельности для получения высокой производительности и эффективности результатов функционирования организации.

Для качественной реализации управленческого процесса в муниципальном образовании необходимо прибегнуть к помощи менеджеров,

специалистов в сфере стратегического планирования и т.д. На муниципальном уровне власти основная проблема состоит в несоответствии квалификации работников муниципальных образований занимаемым должностям. Социум меняется, преобразуется, развивается, появляется много новых технологий и в этих условиях, управленцам, необходимо подстраиваться под эти изменения.

Данная проблема включает в себя недостаток требуемого уровня профессионального образования и должной квалификации государственных служащих. Современные требования, предъявляемые к муниципальному менеджеру представлены на рис. 1 [2].



Рис. 1. Требования, предъявляемые к муниципальному менеджеру

Для работы менеджера в муниципальном управлении важное значение имеет общественная среда – поддержка его деятельности партиями, общественными организациями, активностью населения, политическая активность. Отрицательное отношение коллектива может заставить менеджера отказаться от намеченного мероприятия.

Следует отметить, что только полное сочетание и выполнение всех требований к менеджеру системы муниципального управления позволит воспитать класс высококвалифицированных специалистов, компетентных в вопросах своей деятельности и необходимых для укрепления вертикальных и горизонтальных связей в системе государственной власти. В итоге это

повысит уровень социально-экономического развития региона и решит основные проблемы управления.

Выводы. Таким образом, следует отметить, что общая модель современного менеджера системы муниципального управления не является принципиальной, необходима не только совершенствование аппарата муниципальной власти, но и совершенствование профессиональной компетенции менеджера.

Управление органом муниципальной власти в современном мире представляет собой сложную работу, при которой руководитель должен сочетать понимание общих истин и значимости многочисленности вариаций, должен понимать и учитывать критические факторы или составляющие органов муниципальной власти (внутренние переменные), силы, воздействующие на данные органы из вне (внешние переменные), а также учитывать влияние муниципальных органов власти на общество.

Список литературы

1. Алексеев В.П. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления. М.: Академия ГПС МЧС России, 2014. – 132 с.
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. М.: Юридическая литература, 2017. – 400 с.
3. Мещеряков Ю.Н. Муниципальная реформа и муниципальное управление // Федерализм. – 2011. - № 3. – С.77-84.
4. Сурхаева М.А. Правовые основы государственного и муниципального управления. Махачкала: НИЦ «Инноватика», 2015. – 136 с.
5. Хайруллов Д.С. Формы и методы муниципального управления социально-экономическим развитием территории муниципального образования // Вестник Казанского технологического университета. – Казань. – 2012. - № 23. – С. 207.

Кошуба Е.А.

студент, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Великохатко С.В.

ст. преподаватель, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЪЕДИНЕННЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

Аннотация: Статья посвящена исследованию особенностей формирования экономического потенциала объединенных территориальных общин. Систематизированы подходы к экономическому развитию объединений и их финансовому обеспечению с точки зрения местного экономического развития. Определены основные факторы местного экономического развития. Раскрыты категории составляющих экономическое обеспечение объединений, порядок формирования местных бюджетов.

Ключевые слова: объединенная территориальная община (ОТО), экономическое обеспечение, экономическое развитие, местный бюджет, финансовая состоятельность общины, территориальное общественное самоуправление (ТОС).

Актуальность исследования. Актуальность ТОО, прежде всего, исходит из потребности граждан в обустройстве своего места жительства. Создание комфортных условий проживания влечет за собой проявление социальной активности населения, побуждает к реализации собственных инициатив. Эту возможность дают законодательство о местном самоуправлении и муниципальные правовые акты, которые предоставляют широкие права населению в осуществлении ТОС, в определении его структуры, целей и задач, содержания деятельности. В настоящее время ТОС в той или иной степени осуществляется в 64 субъектах Российской Федерации, являясь значимым ресурсом для решения проблем муниципальных образований, в том числе через привлечение внебюджетных средств, развитие социального взаимодействия и добровольческого движения [1].

Теоретической и методологической основой исследования являются труды отечественных и экономистов по проблемам организации работы с населением на муниципальном уровне: С.Н. Алехина, Б.Х. Алиева, М.Ю. Березина, Т.М. Ковалевой, А.Л. Кудрина, Г.Б. Поляка, Д.Г. Черника, С.Д. Шаталова и других.

Целью статьи является определение сущности и исследование составляющих экономического обеспечения деятельности объединенных территориальных общин.

Содержание исследования. Территориальную общину можно определить как группу людей, которые разделяют общее географическое местоположение и имеют чувство идентичности и принадлежности, основанное на этом общем местоположении. Таким образом, территориальную общину можно рассматривать как объект социального управления, поскольку это группа людей, на которую могут быть направлены социальные вмешательства или политика, направленные на улучшение их благосостояния и качества жизни [2].

В России территориальное общественное самоуправление (ТОС) создается в рамках Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» и, в соответствии с которым, определяется как «самоорганизация граждан по месту их жительства на части территории муниципального образования (территориях поселений, не являющихся муниципальными образованиями, микрорайонов, кварталов, улиц, дворов и других территориях) для самостоятельного и под свою ответственность осуществления собственных инициатив в вопросах местного значения непосредственно населением или через создаваемые им органы территориального общественного самоуправления».

Социальное управление предполагает использование различных стратегий и инструментов для содействия социальному развитию, решения социальных вопросов и проблем, а также улучшения общего благосостояния отдельных лиц и сообществ. Эти стратегии могут включать программы развития сообщества, социальные услуги, государственную политику и другие

инициативы, направленные на улучшение социальных и экономических условий сообщества.

В контексте территориальных сообществ социальное управление может включать в себя работу с местными лидерами и жителями для определения их потребностей и приоритетов, а также разработку стратегий и политик для их удовлетворения. Это может включать улучшение инфраструктуры, предоставление социальных услуг и программ, содействие экономическому развитию и усиление социальной сплоченности и инклюзивности [1].

В целом, территориальные сообщества могут быть ценным объектом социального управления, поскольку они обеспечивают географический фокус для социального вмешательства и могут быть ключевой движущей силой социальных изменений и развития. Работая с этими сообществами, социальные менеджеры могут помочь содействовать социальной интеграции, экономическому развитию и общему благосостоянию жителей, а также создать более сильное и жизнестойкое общество.

Территориальное общественное самоуправление является одной из форм местного самоуправления. Среди различных форм самоорганизации населения – ТОС является самой массовой. Эта форма исключительно гибкая и максимально приближенная к населению. С точки зрения, закрепленных прав в Конституции, ТОС является механизмом реализации двух конституционных прав граждан: на объединение и проведение собрания по месту жительства с целью защиты общих интересов населения на конкретной территории [3].

Объединенные территориальные общины (ОТО) могут быть созданы для обеспечения более эффективного управления территорией и повышения экономической эффективности. Одним из ключевых аспектов эффективной деятельности ОТО является их экономическое обеспечение. Некоторые способы обеспечения экономической деятельности ОТО включают в себя:

- Развитие инфраструктуры: Развитие инфраструктуры, такой как дороги, электрическая сеть, водоснабжение и канализация, может привлечь инвестиции и создать благоприятную среду для экономического роста.
- Привлечение инвестиций: Привлечение инвестиций может стимулировать экономический рост и обеспечить финансовое обеспечение ОТО. Органы местного самоуправления могут проводить презентации, встречи с потенциальными инвесторами и предоставлять налоговые льготы.
- Разработка бизнес-планов: Разработка бизнес-планов может помочь ОТО в принятии решений о развитии экономики и привлечении инвестиций. Бизнес-планы должны включать в себя анализ рынка, потенциальную выручку, затраты на инфраструктуру и прочие факторы, влияющие на успех проекта.
- Разработка туристической индустрии: Развитие туризма может стать дополнительным источником доходов для ОТО. Для этого необходимо

создать условия для привлечения туристов, например, достопримечательности, культурные мероприятия и т.д.

- Развитие малого и среднего бизнеса: Развитие малого и среднего бизнеса может стать дополнительным источником доходов и способом создания рабочих мест в ОТО. Для этого необходимо создать благоприятную среду для развития бизнеса, например, предоставление земельных участков, льгот на налоги и т.д.

В настоящее время территориальное общественное самоуправление осуществляется во всех федеральных округах [3]. (табл. 1).

Таблица 1

Территориальное общественное самоуправление в РФ

Федеральный округ РФ	Количество зарегистрированных уставов ТОС, кол-во	Количество ТОС, являющихся юридическими лицами, кол-во	Доля ТОС, являющихся юридическими лицами, %
Центральный	4458	178	4,0
Северо-Западный	412	135	2,8
Южный	6796	465	6,8
Приволжский	2554	261	10,2
Сибирский	1029	672	65,3
Дальневосточный	210	33	15,7
Итого по России:	15900	1919	144,5

На основании данных можно сделать вывод, что количество зарегистрированных уставов ТОС в России достаточно велико, лидером по численности является Южный федеральный округ, затем Центральный и Приволжский федеральные округа. По количеству органов ТОС, являющихся юридическими лицами следует отметить Сибирский и Южный федеральные округа. Вместе с тем, органов ТОС, имеющих статус юридического лица [3], гораздо меньше, чем фактически зарегистрированных, что свидетельствует о незанятости органов ТОС в предпринимательской деятельности.

Управление средствами бюджетов объединенных территориальных общин (ОТО) осуществляется через механизмы государственного и местного финансового управления.

Положительный опыт образования территориального общественного самоуправления доказывают, что население готово принимать участие в общественной жизни.

Однако, наряду с примерами положительного опыта, становление и развитие территориального общественного самоуправления происходит медленно. Учитывая важность и перспективность развития территориального общественного самоуправления, и основываясь на анализе практической деятельности ТОС в СФО, можно выделить основные проблемы, тормозящие процесс организации и деятельности ТОС. К ним, в частности, относятся:

1. непонимание, а нередко и ошибочное представление о самой сути ТОС, его чрезвычайной важности в деле демократических преобразований всего российского общества;
2. сложности с юридической регистрацией ТОС;

3. проблемы в разграничении полномочий между муниципальными органами власти и органов ТОС;
4. недостаточная инициатива граждан в создании ТОС;
5. различная степень активности комитетов ТОС на местах;
6. ресурсная (в первую очередь - финансовая) необеспеченность деятельности органов ТОС;
7. недостаточность материального стимулирования активистов ТОС;
8. недостаточная правовая грамотность должностных лиц и работников органов местного самоуправления, руководителей и активистов территориального общественного самоуправления.
9. слабая информированность населения о сущности, задачах и возможностях ТОС;
10. несовершенство законодательной базы, отсутствие необходимых муниципальных правовых актов органов местного самоуправления, отсутствие правового регулирования организации и деятельности органов территориального общественного самоуправления. Эта проблема связана, в том числе и с необходимостью разработки органами местного самоуправления положения о территориальном общественном самоуправлении, без принятия которого деятельность органов территориального общественного самоуправления согласно действующему законодательству не является легитимной.

Одним из препятствий для создания и распространения ТОС является нехватка методического обеспечения, отсутствие системы обучения кадров, входящих в органы ТОС; неопределенность положения органов ТОС в системе местного самоуправления, неполное представление о финансовых основах ТОС и др [4].

Государственный механизм управления средствами бюджетов ОТО включает:

- Установление законодательства: Нормативно-правовая база является основой для управления бюджетом ОТО. Необходимо установить законы, регулирующие бюджетную политику ОТО, и определить правила использования бюджетных средств.
- Бюджетное планирование: Бюджетное планирование является ключевым инструментом управления бюджетными средствами ОТО. Необходимо разработать долгосрочный бюджетный план и годовые бюджеты с учетом стратегических приоритетов развития территории.
- Контроль за исполнением бюджета: Контроль за исполнением бюджета является необходимым инструментом для обеспечения эффективного использования бюджетных средств. Необходимо осуществлять мониторинг за состоянием бюджета ОТО, а также контроль за использованием бюджетных средств.

Местный механизм управления средствами бюджетов ОТО включает:

- **Формирование бюджета:** Формирование бюджета ОТО осуществляется на местном уровне. Необходимо разработать годовой бюджет с учетом стратегических приоритетов развития территории.
- **Управление бюджетными средствами:** Управление бюджетными средствами ОТО включает планирование и контроль за их использованием. Местные органы власти должны разрабатывать и утверждать бюджетные планы и осуществлять контроль за использованием бюджетных средств.
- **Отчетность:** Местные органы власти должны осуществлять отчетность по использованию бюджетных средств ОТО. Необходимо составлять отчеты о выполнении бюджетного плана и использовании бюджетных средств.

Существует несколько путей улучшения финансового обеспечения развития территориальных общин:

1. **Повышение налоговой базы.** Одним из способов увеличения доходов территориальных общин является увеличение налоговой базы. Для этого необходимо привлекать новые предприятия, развивать экономику, привлекать инвестиции и т.д.
2. **Улучшение системы бюджетного финансирования.** Для того чтобы территориальные общины получали достаточно средств на свое развитие, необходимо улучшать систему бюджетного финансирования, снижать административные барьеры и упрощать процедуры получения государственной помощи.
3. **Привлечение инвестиций.** Одним из способов улучшения финансового обеспечения территориальных общин является привлечение инвестиций. Для этого необходимо создавать условия для инвесторов, предоставлять льготы и привлекать новые инвестиционные проекты.
4. **Развитие гражданского общества.** Для улучшения финансового обеспечения территориальных общин необходимо развивать гражданское общество, включая создание некоммерческих организаций, общественных объединений, волонтерских организаций и т.д. Это позволит привлечь дополнительные средства на развитие территориальных общин.
5. **Разработка инновационных проектов.** Разработка инновационных проектов является одним из способов улучшения финансового обеспечения территориальных общин. Это позволит создать новые рабочие места, привлечь новые инвестиции и обеспечить экономический рост территории.

Выводы. Перспективными направлениями исследования в будущем должны стать разработка путей реализации предложенных мер повышения эффективности управления средствами бюджетов, а также создания благоприятных условия для территориального социально-экономического развития, повышения качества и уровня жизни населения.

Список литературы

1. Баймуратов М. Конституционно-правовая регламентация местного самоуправления и территориальных коллективов // Юридический вестник. - 1996. - № 1. - С. 95-100.
2. Социальный «парламент» территориальных общин . – URL: <https://strategy24.ru/31/communication/projects/sotsialnyu-parlament-territorialnykh-obshchin>
3. Дудникова В.А. Территориальное общественное самоуправление: От теории к практике / В.А. Дудникова и др. - М.: Фонд Ф. Науманна, 2012. - 633 с.
4. Невинский В.В. Местное самоуправление: проблемы и перспективы правового регулирования / В.В. Невинский, О.Л. Казанцева // Российская юстиция. - 2010. - №11. - С. 5-10.

Кошуба Е.А.

*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Перевозчикова Н.А.

*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Постановка проблемы. Руководитель высшего звена для обеспечения эффективного функционирования предприятия должен постоянно проводить мониторинг внешней среды на основе достоверной, своевременной и полной информации. Информация является предметом управленческой деятельности, важнейшим инструментом и средством повышения обоснованности управленческих решений.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Вопросы определения роли информации исследовались в работах таких ученых как Сапунов А., Кочеткова А., Якушев А., Бухтиярова Т. [1-4]. В их работах обосновано, что качество управленческого решения во многом обусловлено достоверностью, надежностью, комплексностью информации, структурированностью ее массивов. В работах ученых достаточно глубоко раскрыта роль информации в процессе принятия решения на современном этапе. В то же время ряд вопросов, в частности зависимость качества и результативности управленческих решений от характера предоставляемой информации требуют дальнейшего изучения.

Целью исследования является определение роли и значимости информации в процессе принятия управленческих решений.

Основные результаты исследования. Решение в процессе управления представляет собой выбор одного из нескольких вариантов действий, который принимается руководителем или менеджером для достижения поставленных целей организации. Решение в управлении может относиться к различным областям деятельности, таким как финансы, маркетинг, производство, кадры и т.д.

Процесс принятия решения в управлении может быть формализованным или неформализованным, в зависимости от конкретной ситуации. Он может включать в себя анализ текущей ситуации, определение возможных вариантов действий, оценку рисков и последствий каждого варианта, а также выбор наиболее подходящего варианта действий и его реализацию.

Решения в управлении могут быть стратегическими, тактическими или операционными, в зависимости от того, как они связаны с общими целями организации. Стратегические решения связаны с долгосрочными планами и целями организации, тактические - с планированием на среднесрочную перспективу, а операционные - с ежедневными операциями и процессами.

В процессе управления, решения принимаются на основе имеющейся информации, которую можно получить из различных источников, таких как отчеты, статистические данные, обратная связь от сотрудников и клиентов и т.д. Важно, чтобы руководитель имел доступ к достоверной и полной информации, что повысит обоснованность и эффективность решений.

Кроме того, решения в управлении должны быть приняты в соответствии с целями и стратегией организации, а также учитывать интересы всех заинтересованных сторон, таких как сотрудники, клиенты, акционеры и т.д.

Решение и информация тесно связаны между собой. Принятие решения является процессом выбора одного из нескольких вариантов действий на основе имеющейся информации, поэтому чем более точной и полной является информация, тем выбранное управленческое решение будет иметь меньше негативных последствий.

Информация может быть различной по характеру и источнику ее получения. Она может быть количественной или качественной, полученной из первых рук или из открытых источников, новой или старой. Важно выбрать наиболее достоверный источник информации, собрать как можно больше разнообразных и сопоставимых данных, чтобы сделать обоснованный выбор.

При принятии решения необходимо проанализировать имеющуюся информацию, оценить ее достоверность и полноту, а также определить, как эта информация может быть использована для достижения поставленных целей. Иногда может потребоваться дополнительная информация, а также ее многоаспектный анализ, чтобы принять оптимальное решение.

Таким образом, информация играет ключевую роль в процессе принятия решений. Недостаточная, неточная или неправильно интерпретированная информация может привести к необоснованному выбору альтернативы, что может в дальнейшем иметь серьезные последствия для организации. В то же время, многоаспектный анализ информации способствует принятию обоснованных и эффективных решений, которые могут привести к успеху и росту организации.

Объективная информация является основой для принятия решений и позволяет оценить ситуацию, рассмотреть все возможные варианты решений и выбрать оптимальный. Информация может поступать из разных источников,

таких как внутренние и внешние источники, из оценок экспертов, аналитических отчетов, научных исследований и т.д.

Как было отмечено, информация должна быть точной, легитимной и актуальной. Кроме того, информация должна быть проанализирована и оценена с точки зрения ее значимости и релевантности для решаемой проблемы или задачи. Важно также учитывать контекст и условия, в которых принимается решение.

В целом, информация является ключевым элементом процесса принятия решений и ее правильное использование может значительно повысить качество и эффективность принятых решений.

Условия разработки решений могут существенно отличаться в зависимости от характера имеющейся информации. Рассмотрим некоторые из них:

1. Доступность информации. Если информация доступна и полная, процесс принятия решений может быть более легким и быстрым. Если информации недостаточно, необходимо использовать дополнительные источники и методы сбора информации, что может занять дополнительное время.
2. Качество информации. Качество информации также может влиять на процесс принятия решений. Если информация не точна или неполна, это может привести к принятию некорректных решений. Если информация не достоверна, необходимо провести дополнительные проверки, чтобы подтвердить ее правильность.
3. Разнородность информации. Если информация является многоаспектной и разнородной, то процесс принятия решений будет более сложным. Необходимо уметь оценивать различные источники информации и выбирать наиболее значимые.
4. Объем информации. Если информации слишком много, то целесообразно ее структурировать и проанализировать на предмет выбора наиболее релевантных данных. Если информации слишком мало, то необходимо использовать дополнительные методы сбора информации.
5. Временные рамки. Временные рамки также могут влиять на процесс принятия решений. Если необходимо принять решение быстро, необходимо использовать доступную информацию и проводить анализ на основе основных факторов. Если же есть время на проведение анализа, то можно использовать более детальный и систематический подход.

В целом, разработка решений зависит от характера имеющейся информации и требует грамотного анализа и оценки ее значимости и достоверности.

Следует отметить, что на процесс принятия решений в организации оказывает значительное влияние уровень применяемых информационных

технологий. На основе приведенных ниже примеров можно увидеть уровень влияния информации на качество принимаемых решений.

1. Более широкий доступ к информации. Информационные технологии позволяют получать более широкий доступ к информации, которая может быть полезна в процессе принятия решений. Например, с помощью интернета можно получить доступ к множеству источников информации, а с помощью различных информационных систем можно получить доступ к внутренней информации организации.
2. Более быстрый доступ к информации. Информационные технологии позволяют получать информацию быстрее, что может существенно ускорить процесс принятия решений. Например, с помощью электронной почты можно быстро получить ответы на возникшие вопросы, а с помощью информационных систем можно быстро получить данные о текущей ситуации в организации.
3. Улучшенная обработка информации. Информационные технологии также позволяют быстрее и более эффективно обрабатывать информацию. Например, с помощью специальных программ для анализа данных можно быстро проанализировать большие массивы информации и выделить наиболее важные и значимые факторы.
4. Точность и научная обоснованность проведенного анализа. Информационные технологии позволяют проводить более точный анализ данных. Например, с помощью математических моделей и алгоритмов можно выявлять скрытые зависимости и паттерны, которые могут быть полезны в принятии решений.
5. Улучшенная коммуникация. Информационные технологии также позволяют улучшить коммуникацию между участниками процесса принятия решений. Например, с помощью видеоконференций можно проводить обсуждения и консультации удаленно, что может сэкономить время и ресурсы.

Таким образом, информационные технологии играют важную роль в процессе принятия решений, позволяя получать более широкий и быстрый доступ к информации, улучшать ее обработку и анализ, а также оптимизировать коммуникационный процесс между участниками процесса.

Полнота и достоверность информации играют важную роль в процессе принятия решений. Ниже приведены примеры зависимости принимаемых в практике управления решений от полноты и достоверности информации.

Принятие решений о новых продуктах. Если информация о потребительских потребностях и предпочтениях неполна или недостоверна, то риск неудачного внедрения нового продукта весьма высок. Важно иметь точную информацию о рынке и целевой аудитории, чтобы разработать продукт, который будет успешным на рынке.

Принятие решений о расширении бизнеса. Если информация о новых рынках неполна или недостоверна, то риск неудачного расширения бизнеса будет увеличиваться. Важно иметь точную информацию о рынке,

конкурентах, сегментах потребителей и потенциальных клиентах, чтобы принять правильное решение о расширении бизнеса.

Принятие решений об инвестициях. Если информация о потенциальных инвестиционных объектах неполна или недостоверна, риск неудачного инвестирования имеет большую вероятность. Важно иметь точную информацию о состоянии рынка, финансовой устойчивости компаний и потенциальных рисках, чтобы принять правильное решение об инвестировании.

Принятие решений о персонале. Если информация о кандидатах на вакансию неполна или недостоверна, риск ошибки при выборе кандидата увеличивается. Поэтому целесообразно предварительно получить точную информацию о квалификации, опыте и личностных качествах кандидатов, чтобы принять правильное решение при найме персонала.

Выводы. Таким образом, информация является основой для принятия управленческого решения, а ее легитимность, комплексность, полнота и достоверность являются ключевыми факторами, влияющими на принятие решений в практике управления. Неполная или недостоверная информация может привести к неправильным решениям и негативным последствиям для организации в дальнейшей деятельности.

Список литературы

1. Роль информации в процессе принятия управленческих решений, Сапунов А.В. // Проблемы развития современного общества. Сборник научных статей 6-й Всероссийской национальной научно-практической конференции. Том1, Курск, 2021, С.382-387.
2. Кочеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование [Текст] / А.И. Кочеткова. – М.: Дело АНХ, 2011. – 944 с.
3. Якушев А.А. Принятие управленческих решений на основе системного подхода и математического моделирования // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7936> (дата обращения: 10.04.2023).
4. Бухтиярова Т.И., Якушев А.А. Концептуальная модель информационно-аналитического обеспечения принятия управленческих решений малого и среднего бизнеса.

Лисянский Д.Д.
магистрант
Шумаева Е.А.
к. гос. упр., доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО МОНИТОРИНГА ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения как эффективного инструмента государственного регулирования в части рационального использования таких земель и обеспечения их плодородия, достижения целей и решения задач в области обеспечения продовольственной безопасности.

Ключевые слова: государственный мониторинг, земли сельскохозяйственного назначения, рациональное использование земель, деградация земель, плодородие почвы.

Актуальность исследования. Земли сельскохозяйственного назначения – основа в сложной цепочке государственной политики обеспечения продовольственной безопасности. Рациональное использование и обеспечение плодородия почв являются ключевыми составляющими, от которых зависит результативность деятельности сельхозтоваропроизводителей и, как итог, эффективность агропромышленной отрасли государства.

Основываясь на данные официальной статистической информации, за последние десятилетия площадь используемых в сельском хозяйстве земель в Российской Федерации сократилась на 9 321,6 тыс. га, что превышает площадь такой страны, как Венгрии (9 302,5 тыс. га) [1; 2]. Основными причинами сокращения количественных показателей земель сельскохозяйственного назначения можно считать деградацию и ухудшение качественных показателей почв, нецелевое использование и необоснованный перевод земель из категории земель сельскохозяйственного назначения, неэффективность государственных методов регулирования в части решения проблем, возникающих в агропромышленном комплексе на местах (на региональном уровне).

Целью исследования является определение особенностей государственного мониторинга земель сельскохозяйственного

Содержание исследования. Государственный мониторинг земель сельскохозяйственного назначения представляет собой систему оперативных, периодических и базовых (исходных) наблюдений за изменением качественного и количественного состояния земель сельскохозяйственного назначения, в том числе, мониторинг плодородия таких земель. Объектом государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения

являются земли данного вида независимо от форм собственности и форм осуществляемого на них хозяйствования.

Таким образом, государственный мониторинг земель сельскохозяйственного назначения представляет один из инструментов государственного регулирования, позволяющего получать данные о состоянии агропромышленного комплекса. После получения информации и осуществления ее анализа, в том числе, сравнения полученных данных с данными содержащимися в базах данных, возможна выработка эффективной государственной политики, в части обеспечения продовольственной безопасности и повышения эффективности агропромышленной отрасли.

Анализ мирового опыта развития мониторинга земель сельскохозяйственного назначения показывает, что негативная динамика сокращения площади земель сельскохозяйственного назначения вызвала необходимость развития и совершенствования инструментов государственного регулирования, направленных на выявление и недопущение процессов, вызывающих деградацию и выбытие земель. Исходя из чего, особенно актуальным направлением развития мониторинга является цифровизация и использование систем дистанционного зондирования земли.

Интересно отметить, что в настоящее время активно развивается сфера «локальных» геоинформационных продуктов, предназначенных для автоматизации деятельности отдельных сельхозтоваропроизводителей с возможностью использовать данные спутникового мониторинга земли [3; 4; 5].

Основной задачей государственного регулирования в части цифровизации сельского хозяйства и ведения государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения является разработка и внедрение наиболее оптимальных и эффективных способов автоматизации мероприятий сбора, анализа, хранения и предоставления данных о землях сельскохозяйственного назначения [6].

На основании действующих нормативных правовых актов Российской Федерации основной задачей государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения является сбор и хранение данных о состоянии земельных участков, используемых в сельскохозяйственном производстве для анализа их качественных показателей с целью дальнейшей выработки мероприятий по недопущению их выбытия из оборота и снижения плодородия. Ключевым процессом государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения является отслеживание качественных и количественных показателей о землях данного вида.

Стоит отметить, что в настоящее время одним из ключевых направлений развития государственного мониторинга в Российской Федерации является цифровизация и автоматизация мероприятий сбора, анализа и хранения данных, а также упрощения задачи оперативного предоставления сведений о земельных участках сельскохозяйственного назначения сельхозтоваропроизводителям.

Единая Федеральная информационная система о землях сельскохозяйственного назначения (ЕФИС ЗСН) используемая в Российской Федерации, включающая в себя базы данных (подсистемы), содержащие информацию об агропромышленном комплексе, в том числе, о землях сельскохозяйственного назначения, обладает обширными инструментами анализа собираемой и получаемой информации и позволяет существенно повысить оперативность и эффективность работы органов государственной власти в части реализации полномочий в агропромышленной сфере.

Использование ЕФИС ЗСН позволяет землепользователям осуществлять оперативный доступ к обширной базе данных о землях сельскохозяйственного назначения, благодаря чему эффективность хозяйственной деятельности сельхозтоваропроизводителей повышается [6].

Одним из самых эффективных способов предотвращения развития негативных процессов на землях сельскохозяйственного назначения, приводящих к их выбытию из оборота, является развитие системы государственного мониторинга.

Благодаря информации, получаемой при реализации мероприятий, осуществляемым в рамках проведения государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения, государство получает возможность оперативно принимать решения, направленные на предотвращение и недопущение развития негативных процессов, обеспечивая сохранность земель, используемых в сельскохозяйственной деятельности и рационального использования таких земель. Таким образом, от степени эффективности реализации мероприятий государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения зависит результативность агропромышленного сектора экономики.

Развитие государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения как комплексной системы с использованием современных технологий обеспечивает решение многих крайне актуальных и значимых проблем сельскохозяйственной отрасли, существенно повышая эффективность реализации государственной политики в сфере обеспечения продовольственной безопасности государства и рационального использования земель.

Выводы. Таким образом, цифровизация государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения как инструмента государственного регулирования в части обеспечения плодородия и рационального использования земель позволяет не только предотвратить негативные тенденции выбытия земель из сельскохозяйственного оборота, но и повысить результативность деятельности сельхозтоваропроизводителей и, как итог, повысить экономическую эффективность агропромышленной отрасли государства и обеспечить продовольственную безопасность.

При этом стоит отметить, что существующая на сегодняшний день как в Российской Федерации, так и в других странах мира система мониторинга земель сельскохозяйственного назначения, не способна в полной степени

предотвратить выбытие земель сельхозназначения из оборота, а также обеспечить органы государственной власти в полном объеме информацией о состоянии земель в конкретный период времени. Для решения приведенных задач, необходимо рассмотреть возможность разработки и принятия нормативных правовых актов, регламентирующих процесс создания и внедрения региональных подсистем, включающих данные об осуществляемых мероприятиях государственного мониторинга земель сельскохозяйственного назначения с автоматизацией процессов обмена данными с ЕФИС ЗСН. Также предлагается развивать системы дистанционного зондирования земли, улучшения качества собираемой посредством спутникового мониторинга информации о состоянии культур и степени их развития.

Список литературы

1. Раздел I Государственного (национального) доклада «О состоянии и использовании земель в Российской Федерации в 2021 году»
2. Раздел I Государственного (национального) доклада «О состоянии и использовании земель в Российской Федерации в 2011 году»
3. Monitoring Agricultural ResourceS (MARS) [Электронный ресурс]. – URL https://joint-research-centre.ec.europa.eu/monitoring-agricultural-resources-mars_en.
4. Introduction of area monitoring system in the EU member states – progress review [Электронный ресурс]. - URL - <https://www.niva4cap.eu/introduction-of-area-monitoring-system-in-the-eu-member-states-progress-review/>.
5. The Global Agriculture Monitoring (GLAM) project [Электронный ресурс]. - URL - <https://glad.umd.edu/projects/global-agriculture-monitoring-glam-project>
6. Сборник тезисов докладов шестнадцатой Всероссийской открытой конференции "Современные проблемы дистанционного зондирования Земли из космоса", Москва, ИКИ РАН, 2018 год «Модуль работы с данными дистанционного зондирования Земли в Единой федеральной информационной системе о землях сельскохозяйственного назначения (ЕФИС ЗСН)» / [Электронный ресурс]. - URL: <http://conf.rse.geosmis.ru/files/books-/2018/index.htm> - Загл. с экрана

Михайлова Т.И.

*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Савельева О.А.

*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация: Статья посвящена поиску направлений совершенствования механизмов государственного и общественного контроля в среде образования. Исследование направлено на выработку предложений по оптимизации государственного контроля в данной области.

Ключевые слова: государственные контроль (надзор), контроль в сфере образования, совершенствование, модель контрольно-надзорной деятельности, Донецкая Народная Республика.

Актуальность исследования. Главной задачей образовательной политики любого государства является создание системы образования, которая, с одной стороны, отражала бы потребности общества и государства, а с другой стороны, органично вписывалась бы в русло международной системы образования, отражая ее общечеловеческие потребности и интересы.

Проблемы совершенствования управления образованием остаются актуальными на протяжении многих лет. В последние годы они приобрели особое значение в контексте разворачивания реформы и модернизации образования: законодательного закрепления полномочий в этой сфере деятельности за различными уровнями власти, перехода к Единому государственному экзамену, нормативного финансирования.

Общие вопросы и проблемы политики в сфере образования были исследованы в работах Т.В. Комаровой [1], М.В. Химионовой [2], С.Б. Дохолян [3] и др.

Цель исследования. Поиск направлений улучшения деятельности государства в сфере образования в Донецкой Народной Республике.

Содержание исследования. Для страны, ориентированной на инновационный путь развития, приоритетом является предоставление системе образования стимула двигаться вперед.

Стимулирование образовательных учреждений, применяющих инновационные методы обучения. Однако присутствует значительная проблема. Многие школы не смогут принять участие в конкурсе на внедрение инновационных образовательных программ из-за их несоответствия требованиям, устаревшей образовательной и материально-технической базы. Остро стоит вопрос о создании программы развития «слабых» школ, чтобы у всех детей были равные возможности получать качественное образование.

К реализации данной задачи ведут несколько взаимодополняющих подходов. Первый из них – выявление и поддержка «точек роста». Государство стимулирует регионы и отдельные учреждения, внедряющие инновационные программы и проекты, поощряет лучших педагогов, талантливую молодежь. Все это способствует распространению и широкому внедрению передового опыта, поддержке наиболее эффективных и востребованных образовательных практик.

Во-вторых, ряд направлений проекта нацелен на обеспечение доступности, выравнивание условий получения образования. Речь идет об обеспечении для всех школ высокоскоростного доступа к глобальным информационным ресурсам, размещенным в сети Интернет, поставке учебного оборудования и школьных автобусов, организации образования для военнослужащих.

В-третьих, внедрение новых управленческих механизмов. С целью сделать образовательную систему более «прозрачной» и восприимчивой к

запросам общества в школах создаются попечительские и управляющие советы, к управлению образованием привлекаются общественные организации (советы ректоров, профсоюзы и т.д.). Реализацию всего этого обеспечивают конкурсные процедуры поддержки.

Повышению эффективности осуществления государственного контроля (надзора) в сфере образования будет способствовать утверждение административных регламентов осуществления органами государственной власти ДНР полномочий по осуществлению государственного надзора в сфере образования, лицензионного контроля, государственного контроля качества образования.

Ключевыми элементами новой модели контрольно-надзорной деятельности в сфере образования и науки должны стать: переход от формальных контрольных процедур, когда данные проверяются на бумаге, к реальной оценке знаний, смещение акцента с проверок и наказаний на основе фактов выявленных нарушений к мониторингу и выработка рекомендаций по разработке, внедрению мер по предотвращению нарушений, дифференциации подходов к регулированию контрольно-надзорной деятельности по видам и уровням образования, привлечение представителей работодателей к мониторингу высшего и среднего специального образования.

В рассматриваемой новой модели разрешительной процедурой может остаться только лицензирование образовательной деятельности без государственной аккредитации, а государственный контроль и надзор в своем нынешнем виде трансформируется в единый вид контроля и надзора, который будет включать в себя как контроль соблюдения требований законодательства, так и контроль качества образования.

Необходимо принять ряд изменений в образовательном законодательстве, которые должны решить ряд принципиальных вопросов, связанных с необходимостью устранить нормативные коллизии, оптимизировать структуру и функции уполномоченных органов в области управления образованием. Общим итогом изменений в законотворческом пространстве должно стать упорядочение многих механизмов, определение процедурных вопросов, устранение некоторых технических противоречий.

Комплексное реформирование сферы контрольно-надзорной деятельности невозможно без изменения системы мотивации должностных лиц, работу которых необходимо оценивать не по числу выявленных нарушений и взысканных штрафов, а по уровню безопасности общественных отношений, их защищенности в контролируемой сфере деятельности.

Изменения направлены на повышение уровня безопасности и устранение избыточной административной нагрузки на подконтрольные субъекты. Необходимо отменить все неактуальные нормативные правовые акты в сфере надзора и контроля, и выстроить новую, современную, эффективную систему государственного контроля (надзора), направленную на снижение социально значимых рисков.

В целях повышения эффективности осуществления государственного контроля (надзора) в сфере образования целесообразно рассмотреть возможность разработки мер, направленных на повышение качества реализации переданных полномочий:

1. Повышение посредством практико-ориентированных форм профессиональной компетентности специалистов органов, исполняющих переданные полномочия по контролю и надзору в сфере образования, по вопросам реформирования системы контрольно-надзорной деятельности в образовании.

2. Повышение качества методического сопровождения осуществления контрольно-надзорных функций путем организации пилотных районов по участию в совершенствовании и реформировании контрольно-надзорной деятельности, предъявления положительных районных практик.

Положительной тенденцией последних лет является повышение правовой грамотности должностных лиц системы образования, усиление ответственности за качество подготовки обучающихся, что подтверждается значительным снижением количества выявленных нарушений в организации уставной деятельности, при лицензировании, выдаче документов об образовании, обеспечении прав обучающихся.

Эффективной деятельностью государства в сфере образования можно считать повышение качества образования. В соответствии с этим целесообразно разработать программу:

– программа по развитию механизмов управления качеством образования.

Муниципальная система управления качеством образования поможет решить следующие задачи:

– «встраивание» системы управления качеством образования в региональную систему мониторинга и управления качеством;

– совершенствование действующих муниципальных механизмов управления качеством образования по направлениям;

– обеспечение информационно-аналитического обоснования и организационно-методического сопровождения разработки инновационных проектов в муниципальной системе образования;

– распространение лучших практик организации и управления качеством образовательной деятельности на муниципальном уровне;

– совершенствование использования инфраструктуры и кадрового потенциала муниципальных систем образования, в том числе через организацию сетевого взаимодействия.

Выводы. Проанализировав вышеизложенное можно отметить, что практической реализацией изменений в законодательство должно стать создание и эффективное формирование системы контроля и надзора, обеспечивающей высокое качество образования в Донецкой Народной Республике.

Результатом реализации приоритетного проекта должно стать достижение современного качества образования, адекватного социально-экономическим условиям. В частности, поддержка на конкурсной основе лучших учителей и школ, внедряющих инновационные программы, способствует повышению восприимчивости системы образования к запросам общества. Поощрение талантливых молодых людей кладет основу для реализации инновационного потенциала граждан.

Список литературы

1. Комарова, Т.В. Государственная политика РФ в сфере образования: тенденции и проблемы / Т.В. Комарова // ЭНСР. 2017. №4 (79). – С 118-126.
2. Химионова, М.В. Проблемы современной политики России в сфере образования / М. В. Химионова. // Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 4 (138). — С. 638-641.
3. Дохолян, С.Б. Социальное партнерство как инструмент повышения эффективности предоставления образовательных услуг вузом / С.Б. Дохолян // РППЭ. 2018. №5 (91). – С. 56-63.

Плахотнюк В.С.

*магистрант, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Вишневская Е.Н.

*к.э.н., доцент, зав. кафедрой экономической
теории и госуправления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИИ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению актуальных проблем совершенствования государственного стратегического управления развитием территории, находящейся в условиях высоких рисков. Определены основные стратегические ориентиры развития Донецкой Народной Республики в русле интеграции в Российскую Федерацию

Ключевые слова: территория, стратегическое управление, стратегическое планирование.

Актуальность исследования. Механизмы оценки социально-экономического развития как всего государства в целом, так и отдельных его административно-территориальных единиц, становятся сегодня особенно актуальными. Эти механизмы призваны повысить эффективность решений органов государственной власти в области экономического и финансового развития, при этом для каждой сферы должно быть установлено ограниченное число ключевых показателей, отражающих качественные процессы, происходящие в экономической и социальной сферах городов и районов Донецкой Народной Республики.

Проблемы социально-экономического развития территории постоянно находятся в поле зрения отечественных учёных и практиков органов власти. Предложения по их решению отражены в работах Агаларовой Е.Г. [1], Василенко Д.В. [2], Любовным В.Я. [3], Гущиной Е.Г. [4] и др. Однако по данной тематике остаётся ряд нераскрытых вопросов, в частности развития территории в условиях высоких рисков, требующих проведения дальнейших исследований.

Целью исследования является определение основных стратегических ориентиров управления административно-территориальными единицами Донецкой Народной Республики (далее – ДНР).

Содержание исследования. Стратегическое управление развитием территориальных образований представляет собой целенаправленные действия отдельных субъектов хозяйствования и/или органов управления (на государственном и местном уровнях), обеспечивающие количественные и качественные изменения соответствующим параметрам производственно-хозяйственного комплекса [2].

Для административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики концепцию социально-экономического развития следует рассматривать как многомерную характеристику, отражающую не только накопленный в городах и территориях воспроизводственный потенциал, инфраструктуру территории, текущие экономические результаты, деловую активность предприятий, а также отражение основных социальных характеристик достигнутого уровня и качества жизни населения Республики.

Принятие решений часто происходит в условиях ограниченного времени для проведения сложных многофакторных анализов и других ограничивающих факторов. Кроме того, совокупность сведений о потенциале, состоянии и развитии экономики и социальной сферы в городах и районах содержит широкий спектр информации.

Среди основных мотивов для разработки стратегии развития преобладает необходимость оптимальной координации и согласия действий различных субъектов экономической политики.

Обобщение и систематизация зарубежного и российского опыта стратегического планирования городского развития позволяет определить ключевые компоненты стратегического плана. Наличие этих компонентов позволяет говорить о существующем стратегическом видении возможного сценария развития административно-территориальных единиц.

Стратегический план развития должен состоять из следующих основных компонентов:

- анализ внешней и внутренней среды;
- стратегическое видение;
- определение стратегических альтернатив и выбор стратегии;
- выбор между стратегическими альтернативами;
- реализация стратегии;
- корректировка стратегии и мониторинг реализации.

Данные компоненты можно рассматривать как своеобразный критерий соответствия существующим методам планирования.

В Донецкой Народной Республике развитие населённых пунктов направлен на снижение рисков функционирования социально-экономической системы отдельного города, то есть снижение степени монозависимости экономики населённого пункта от одного предприятия или группы предприятий, участвующих в единой, достаточно узкой технологической цепочки.

Важным условием успешной реализации процесса развития промышленных городов является постепенный отказ от экономического детерминизма в пользу повышения качества и уровня жизни населения, комплексного развития территорий с учётом современных тенденций в градостроительстве.

Развитие социальной инфраструктуры должно стать приоритетом для развития малого бизнеса в сфере государственных услуг, благоустройства общественных пространств и улучшения экологической ситуации. Процесс развития отдельных промышленных поселений должен расширить участие собственников градообразующих предприятий и самих предприятий во внедрении новых стандартов качества для населения и в преобразовании окружающего пространства.

Совместное участие заинтересованных сторон в развитии промышленных городов должно изменить всю ответственность государственных и местных органов власти. Это создаст благоприятные условия для ускоренного развития городских территорий и в будущем снизит риски, связанные с реализацией политики по созданию территориальных кластерных производственных комплексов.

Выводы. Для реализации современных стратегий территориального развития ДНР представлены следующие целевые ориентиры.

Во-первых, необходимо разработать эффективную модель развития ДНР, позволяющую обеспечить сбалансированное развитие территорий государства с учётом их потенциала [5]. Эта модель должна включать следующие направления:

- увеличение доли высокотехнологичной продукции в общем объёме реализованной промышленной продукции ДНР;
- увеличение объёмов производства и реализации продукции агропромышленного комплекса ДНР.

Во-вторых, сформировать правовое поле, регулирующее отношения в сфере территориального развития ДНР. Для этого необходимо предпринять следующие шаги:

- определить орган исполнительной власти, в задачи которого будет входить разработка государственной политики в сфере создания и функционирования территорий приоритетного развития (далее – Уполномоченный орган исполнительной власти). Таким Уполномоченным

органом исполнительной власти может выступать Министерство экономического развития ДНР;

– разработать и принять закон ДНР «О развитии территорий ДНР», регулирующий отношения в сфере создания и развития на территории ДНР агломераций, особых экономических зон точечного типа, территорий приоритетного развития. Соответствующая законодательная инициатива должна исходить от Уполномоченного органа исполнительной власти путём представления проекта закона Народному совету ДНР;

– соответствующими законами предусмотреть создание и механизмы поддержки территорий приоритетного развития в границах районов сельскохозяйственной специализации и особых экономических зон точечного типа.

Всё вышеназванное должно быть принято в переходный период в русле гармонизации с российским правовым полем.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что основные усилия государственных органов должны быть направлены на восстановление целостности экономики и создание недостающих звеньев, увеличение темпов роста в ключевых отраслях промышленности для отдельных районов ДНР и максимальное использование природных ресурсов и других потенциалов Республики. Стратегия развития ДНР разработана с учётом национальных приоритетов и позволяет создать условия для трансформации экономики и улучшения качества жизни населения административно-территориальных единиц и их объединений.

Список литературы

1. Агаларова, Е. Г. Потенциал территории и его роль в развитии экономики региона: теоретический аспект// Молодой учёный. – 2013. – №12. – С.211-213. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/59/8543/>
2. Василенко, Д.В. Роль стратегического управления в территориальном развитии// ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Менеджер. – 2019. – № 2(88). – С. 4-11. . [Электронный ресурс].– Режим доступа: https://donampa.ru/images/document/zbornik/M288_2019.pdf
3. Любовный, В.Я. Монопрофильные города в условиях кризиса [Текст]: состояние, проблемы, возможности реабилитации / В.Я. Любовный. - М.:ЗАО «Дортранспечать». – 2009.
4. Гущина, Е.Г. Стратегическое планирование устойчивого территориального развития: ограничения и возможности [Текст] / Е. Г. Гущина // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2016. – № 3 (15).
5. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 260 с.

Рудченко Т.И.
*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»,*
Агаев С.М.
*студент, ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,*

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: рассматриваются вопросы предпринимательства как объекта государственного регулирования и поддержки, с учетом соблюдения баланса государственных и общественных интересов с интересами частного бизнеса. Определены формы, факторы и направления государственного регулирования деятельности малого предпринимательства.

Ключевые слова: малое предпринимательство, государственное регулирование, государственная поддержка, правовая база, финансовая поддержка, информационная поддержка.

Актуальность исследования. Малое предпринимательство играет важную роль в поддержании и повышении уровня занятости, снижении социальной напряженности, обеспечении конкурентной среды, экономической стабильности, создает основу для становления среднего класса. Развитие малого предпринимательства способствует реализации креативных способностей и возможностей, стимулирует инициативу для внедрения уникальных идей и проектов. Поэтому поддержка развития малого предпринимательства является одним из приоритетов государственной политики, что обуславливает актуальность темы исследования. Финансовый кризис, политическая напряженность, рост безработицы и спад производства еще больше усиливают значение государственного регулирования социально-экономических процессов. [1]

Цель исследования – раскрыть сущность государственной поддержки и регулирования деятельности малого предпринимательства, учитывая баланс государственных и общественных интересов с интересами частного бизнеса.

Содержание исследования. Государственная поддержка малого бизнеса является важным фактором для повышения устойчивости социально-экономической системы, т.к. малый бизнес служит одним из источников экономического роста и создания рабочих мест. [2]

Регулирование деятельности малого предпринимательства включает вопросы регистрации, налогообложения, финансовую поддержку, контроль качества товаров и услуг, стимулирование конкуренции и инновационной активности. Вместе с тем, следует избегать избыточных и жестких мер государственного вмешательства, которые могут снизить эффективность малых предприятий.

В мировой практике известны две основные формы государственной поддержки малого предпринимательства.

Первая - предполагает широкое государственное регулирование деятельности субъектов малого предпринимательства в сочетании с государственным протекционизмом.

Вторая - основана на умеренном государственном вмешательстве и включает, прежде всего, создание рыночных условий для поддержания конкурентной среды.

Важным аспектом государственного внимания в отношении малого предпринимательства является создание благоприятной среды для научно-технологического развития. [3] В этом отношении государству отводится роль генератора системы правил деятельности субъектов научно-технологического рынка и контроля за их соблюдением и выполнением посредством формирования благоприятной институциональной среды и инновационной инфраструктуры. В этом контексте востребованными являются интерактивные инструменты поддержки малого предпринимательства в виде информационных порталов, онлайн-платформ, вебинаров, видеоконференций и т.п.

Государственное регулирование малого бизнеса должно учитывать множество факторов, среди которых:

- Экономические – включают в себя финансовую стабильность, налогообложение и конкурентную среду.
- Социальные – направлены на создание рабочих мест, защиту прав работников и потребителей.
- Нормативные – включают законодательные нормы в отношении защиты прав собственности, регуляторные меры отношении деятельности малых предприятий.
- Технологические - связаны с применением и доступностью новых технологий для малого бизнеса.
- Географические – учитывают местоположения предприятия, доступность ресурсов и инфраструктуры.
- Экологические – связаны с требованиями и стандартами по защите окружающей среды.

В настоящее время развитие государственного регулирования малого бизнеса должно быть направлено на совершенствование правовой базы предпринимательства, внедрение федеральных и региональных программ поддержки малого бизнеса, а также системы налоговых льгот [4].

В связи с этим можно выделить следующие возможные сферы деятельности государства в отношении регулирования и поддержки малого предпринимательства:

- 1) Активизация усилий по информированию малых предприятий о доступных формах государственной поддержки.
- 2) Продуманная диверсификация механизмов и масштабов финансовой государственной поддержки малого бизнеса при создании целостной

системы институтов, ответственных за их реализацию и анализ эффективности.

- 3) Более широкое предоставление образовательных услуг предпринимателям, дифференцированным в зависимости от уровня их знаний и опыта.
- 4) Дальнейшее совершенствование налоговой политики и политики социального обеспечения для предотвращения чрезмерного финансового бремени для малого бизнеса.
- 5) Оптимизация антикоррупционного механизма, совершенствование мер по защите предпринимателей от ее проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения.

Выводы. Таким образом, развитие малого предпринимательства для поддержания его стабильного и эффективного функционирования требует грамотной поддержки со стороны государства, что, в свою очередь, ведет к прогрессу экономики, созданию новых рабочих мест и социальной устойчивости.

Основными направлениями государственной поддержки и регулирования малого предпринимательства должны стать:

1. Эффективное правовое обеспечение с законодательным закреплением путей и способов реализации финансово-кредитного и организационно - консультативного направлений.
2. Финансовая и кредитная поддержка в виде прямых и косвенных форм (внедрение системы гарантированного доступа для малого бизнеса к кредитным ресурсам, разработка государственных программ поддержки банковских учреждений, предоставляющих кредиты малым предприятиям)
3. Консультационное, организационное и информационное обеспечение развития малого бизнеса, организация государственной подготовки и повышения квалификации предпринимателей, работающих в малом бизнесе.
4. Разработка и внедрение комплекса государственных мер по стимулированию создания малых предприятий инновационной направленности в различных отраслях экономики.

Список литературы

1. Исраилов, М.В. Роль государственной поддержки в развитии малого и среднего предпринимательства / М.В., Исраилов, М.Р Исраилова // Вестник научной мысли. – 2020. – № 3. – С. 121-125.
2. Панферова, Л. В. Поддержка малого бизнеса государством как одна из приоритетных задач / Л. В. Панферова, Д. И. Романова // Oeconomia et Jus. – 2020. – № 2. – С. 24-30.
3. Бойко, Е. А. Сущность, значение и поддержка малого и среднего бизнеса в России / Е. А. Бойко, А. Ш. Абакаров // Экономика и социум. – 2019. – № 12(67). – С. 304-308.
4. Исраилов, М.В. Предпринимательство и его роль в развитии экономики Российской Федерации / М.В. Исраилов, Н.А.Логунова // Вестник Чеченского государственного университета. – 2019. – Т. 36. – № 4. – С. 14-19.

Сенча Е.Г.
*магистрант, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Вишневская Е. Н.
*к.э.н., доцент, зав. кафедрой экономической
теории и госуправления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению актуальных проблем кадрового обеспечения муниципального управления. Рассматриваются приоритетные направления формирования кадрового обеспечения муниципального управления Донецкой Народной Республики в контексте реформирования и модернизации муниципального управления.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровое обеспечение, муниципальное управление.

Актуальность исследования. Эффективная кадровая политика государства в целом и, в частности, в муниципальном управлении – это залог успешного развития любого государства, один из факторов достижения положительных результатов реформ. Только хорошо подготовленные кадры, владеющие современными знаниями, умениями и навыками управления способны обеспечить воплощение нововведений, достичь поставленных целей, работать над формированием эффективной системы муниципального управления, решать насущные проблемы, стоящие перед обществом.

Сегодня Донецкая Народная Республика находится в состоянии системной модернизации различных сфер общественной и государственной жизни. Одним из приоритетных направлений является реформирование системы муниципального управления. Опыт успешных и развитых стран доказывает значительную роль профессиональных кадров в условиях внесения изменений и инноваций. Именно квалификация персонала органов муниципального управления и способность к быстрому освоению знаний и формирование умений в значительной степени влияют на проведение и качественные результаты реформ. Формирование и развитие высокой квалификации корпуса муниципальных служащих возможно достичь при условии системной, комплексной и эффективной кадровой политики государства.

Проблемы формирования и реализации кадрового обеспечения в целом и кадровых процессов и технологий в частности содержатся в работах российских учёных: Г. Атаманчука [1], В. Борденюка, В. Бакуменко, В. Гошовской, Н. Корижской [2], В. Олуйко, Т. Щукиной и других.

Однако, несмотря на широкий круг исследований кадровой проблематики, вопросы кадрового обеспечения муниципального управления в условиях системных реформ, которые продолжаются в Донецкой Народной

Республике, освещены недостаточно, поэтому требуют дальнейшего изучения.

Цель исследования. Целью данной статьи является анализ основ формирования кадрового обеспечения муниципального управления Донецкой Народной Республики в контексте реформирования и модернизации муниципального управления.

Содержание исследования. Развитие демократии и введение подходов концепции «надлежащего управления» в систему муниципального управления привели к пересмотру роли и функций муниципальных служащих, изменению философии в исполнении профессиональных обязанностей. В современных условиях значительно возросли требования к персоналу в системе муниципального управления, перед муниципальными служащими возникают новые задачи и, соответственно, критерии оценки их работы. Развитие персонала на муниципальной службе, составляющими которого является обучение, повышение квалификации муниципальных служащих, внедрение новых форм и технологий управления кадрами становятся одними из приоритетных направлений модернизации системы муниципального управления в Донецкой Народной Республике.

Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления должно обеспечивать: направленность на обеспечение потребностей человека; приоритетность национальных интересов; профессионализм и компетентность; оптимальное сочетание полномочий, ответственности и оплаты труда; политический нейтралитет; открытость к гражданам; административную культуру управления и этику.

Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления подразумевает повышение эффективности кадровой политики.

По определению признанного российского учёного в сфере государственного и муниципального управления, Атаманчука А.Г., под муниципальной кадровой политикой понимается совокупность сформулированных и официально закреплённых целей, приоритетов, принципов и форм деятельности муниципального органа власти в области регулирования кадровых процессов и взаимоотношений на территории конкретного муниципального образования [1].

Муниципальная кадровая политика охватывает разные направления: подготовку кадров и их рациональное использование, систему мотивации кадров и др.

По мнению Шараповой В.М., механизм реализации кадровой политики имеет три уровня (рис. 1):

- первый, высший уровень – социально-политический – подаёт механизм реализации кадровой политики как систему кадровой деятельности, направленную на кадровое обеспечение современного этапа развития государства и общества;

- второй уровень – структурно-организационный – определяет механизм реализации кадровой политики как систему учреждений, организаций и мероприятий, дают ход всей кадровой политике;

- третий уровень – технологический – определяет это явление как совокупность принципов, форм и методов воздействия и технологий, применяемых с целью решения конкретных кадровых задач [3, с. 1149].

Механизм реализации кадрового обеспечения – это не что иное, как нормированная система организационных мероприятий, которая затрагивает как социальные, так и организационно-административные стороны жизнедеятельности организации для предотвращения кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале.



Рис. 1. Уровни механизма реализации кадровой политики

Реализация кадрового обеспечения муниципального управления предусматривает переориентацию муниципального управления с системоцентричной парадигмы на персонцентричную. В связи с этим целесообразно рассматривать развитие системы муниципального управления как совокупность компонентов (целей, принципов, кадров, структуры, функций, методов, технологий, информации, техники). Современное кадровое обеспечение муниципального управления должно реализовываться путём обеспечения скоординированных действий всех заинтересованных субъектов, организующих свою деятельность в соответствии с нормами действующего национального законодательства.

Приоритетными направлениями механизма реализации эффективного кадрового обеспечения муниципального управления должны стать:

- обеспечение профессионализации муниципального управления, комплектования муниципальных органов высококвалифицированными специалистами в соответствии с современными требованиями

управленческого процесса, в частности по предоставлению качественных управленческих услуг;

- формирование управленческого звена по профессионально-ценностным признакам;

- осуществление системной, на программной основе, работы с молодыми лидерами;

- развитие законодательной базы, которая чётко определяет основные принципы государственной политики и практической работы в области кадрового обеспечения муниципального управления, более чётко регламентировать содержание муниципального управления как вида профессиональной деятельности;

- прогнозирование и планирование потребности в кадрах на различных управленческих уровнях, разработка подходов и методик анализа кадровых потребностей с учётом профессионально-кадровой структуры муниципального управления, рынка труда и образовательных услуг;

- создание эффективного кадрового резерва с целью обновления персонала и соблюдение принципа преемственности во всех звеньях муниципального управления за счёт внутренних и внешних источников пополнения. Кадровый резерв для муниципальной службы желательно формировать из людей, имеющих высшее образование и стаж работы не менее 3 лет.

- нормативно-правовое, институциональное, организационное, методическое обеспечение работы с резервом кадров;

- создание правовых, социальных, организационных предпосылок для успешной реализации профессионального потенциала муниципальных служащих, содействие росту творческого и инновационного компонентов в их работе;

- изучение мировых и отечественных тенденций работы с кадрами муниципального управления, распространение лучшего опыта управленческой деятельности.

В Донецкой Народной Республике на момент вхождения в Российскую Федерацию была сформирована нормативно-правовая основа кадрового обеспечения муниципального управления, включающая Конституцию ДНР, трудовое, административное, гражданское и другое законодательство, акты Главы ДНР и Правительства Донецкой Народной Республики.

Организационный механизм кадрового обеспечения был направлен на реализацию таких задач, как:

- создание концептуальных и стратегических основ формирования и реализации кадровой политики;

- определение необходимого комплекса мер по интеллектуальному, методическому, материальному и финансовому обеспечению кадровых процессов в Донецкой Народной Республике;

– создание единой общегосударственной системы управления человеческим капиталом государства, которая предусматривает такие составляющие (подсистемы):

- 1) управление персоналом;
- 2) классификация должностей и прозрачность кадровых решений;
- 3) планирование и оценка результатов деятельности должностных лиц органов государственной власти; оплата труда и обеспечение социальных стандартов;
- 4) обеспечение общественных потребностей государства путём создания и обеспечения непрерывной системы профессионального роста, обновления и повышения качественных характеристик человеческого капитала на конкурсных и прозрачных принципах, а также внедрением системы анализа рисков в кадровом обеспечении. Для этого необходимо предусмотреть всесторонний анализ кадровых процессов в Донецкой Народной Республике и подготовку рекомендаций субъектам кадрового обеспечения по вопросам его совершенствования.

Не менее важными являются социальные и гуманитарные механизмы кадрового обеспечения, предусматривающие развитие системы мотивации в сфере кадровой политики путём [4, с. 94]:

- обеспечения государством конституционных прав и свобод каждому гражданину, развития и демократизации институтов гражданского общества в государстве;
- обеспечения для каждого гражданина достойной оплаты труда и социальных гарантий на уровне ведущих стран мира;
- обеспечения надлежащих материальных и моральных стимулов к личностному развитию государственных служащих и создания необходимых условий для реализации их потенциала;
- совершенствования национальной системы социальных гарантий и льгот, повышения качества социальных услуг для населения;
- создания эффективных механизмов и классификаторов карьерного роста государственных служащих;
- обеспечения индивидуального подхода в кадровой работе и эффективного управления карьерой, прозрачности и открытости при принятии кадровых решений;
- повышения престижа и мотивации государственной службы;
- совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих [5, с. 93].

Помимо механизма формирования кадрового обеспечения муниципального управления также является важным и механизм реализации. Все необходимые элементы этих двух составляющих (формирование и реализация) должны быть тесно переплетены между собой. Этап формирования кадрового обеспечения должен быть научно обоснованным; иметь долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели, в основе которых должны быть долгосрочные приоритеты; основываться на принципах,

свойственных эффективно государственному управлению и сознательному гражданскому обществу; быть направлены на реализацию тех первоочерёдных задач, возникающих постоянно, учитывая стратегические цели государства и т.д.

Выводы. Совершенствование реализации кадрового обеспечения муниципального управления Донецкой Народной Республики должно охватывать следующие направления:

во-первых, прозрачность функционирования муниципальной службы для общественности;

во-вторых, усовершенствование проведения конкурсного отбора и сдачи экзаменов с целью привлечения на муниципальную службу компетентных работников;

в-третьих, совершенствование подходов к процедуре прохождения муниципальной службы (обучение, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих, их ежегодное оценивание);

и, в-четвёртых, совершенствование системы мотивации труда муниципальных служащих и т.д.

Реализация этих направлений будет способствовать совершенствованию кадрового обеспечения муниципального управления.

Список литературы

1. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. М.: Изд-во РАГС, 2008. 214 с.
2. Карижская, Н. Н. Совершенствование кадровой работы в системе муниципального управления. //Вестник экспертного совета. – 2020. – №1 (20). – С. 31-35
3. Шарапова, В.М. Прогнозирование кадровой политики в условиях кризиса / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 11-4. – С. 1148-1150.
4. Иванова, Е.Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы / Е.Ю. Иванова // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – № 1-2. – С. 92-97.
5. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник для академического бакалавриата / И.А. Василенко. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 494 с.

Скорынин Д.Н.
*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*
Рыбникова Г.И.
*к.э.н., доцент ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

ЭВОЛЮЦИЯ МЕТОДОЛОГИИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы оценки эффективности государственного управления в эволюционном аспекте. представлена система сбалансированных показателей эффективности государственного управления в современной России.

Ключевые слова: государственное управление, эффективность, оценка, критерии.

Актуальность исследования. Российская Федерация, являясь социальным государством, глобальной целью государственного управления выдвигает создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. «Развитие народа напрямую определяет развитие России, её национальную безопасность и историческую перспективу» [1]. В условиях современного хозяйственного порядка благосостояние нации в значительной мере определяется деятельностью государственных институтов в областях неэффективности рыночных стимулов. Объективно задачу обеспечения воспроизводства народонаселения в значительной мере на себя берет система государственного управления, обеспечивающая социальный оптимум. Поэтому объективная оценка деятельности органов государственного управления является необходимым условием обеспечения благосостояния нации.

Целью данного исследования является определение критериев эффективности государственного управления и эволюция оценочных подходов.

Содержание исследования. Трудно преувеличить значение адекватной оценки эффективности государственного управления, определения оптимальной системы показателей результативности госслужбы.

Анализу эффективности государственного управления посвящены научные работы таких отечественных исследователей: А.Г. Барабышев [2], Ю.В. Гимазова [3], В.В. Иванов [4], В. П. Уманская и Ю. В. Малеванова [5] и др.

Исторически понятие эффективности управления претерпевало изменения и приобретало все более широкий смысл. На первых этапах анализа эффективность государственного управления трактовали как достижение формальных целей, заранее установленными методами в конкретные сроки. Затем стали целенаправленно сопоставлять с объективно - детерминированными общественными запросами, интересами, общественными издержками, при

этом исходили из гипотезы идеального госслужащего. К концу XX века упование на этичность поведения госслужащих стало недостаточным. Теория общественного выбора предполагает производить так называемую «количественную рационализацию». Измерение эффективности в этой управленческой системе осуществляется при помощи простых показателей в рамках затрат/выпуска, сравнения дополнительных выгод и издержек. Опасность данного подхода обусловлена тем, что социальное качество организационных изменений практически не учитывается. При этом внимание ученых и практиков-управленцев было обращено на техническую сторону управленческого процесса организации, без учета психологического, социального и политического аспектов эффективности.

С течением времени накапливались противоречия между идеальными бюрократическими моделями и реальной управленческой практикой, что потребовало корректировки управленческой парадигмы, составляющей теперь более широкий круг аспектов управленческой деятельности.

Необходимость учитывать человеческие отношения сделала невозможным механистическое понимание эффективности, как формальное достижение целей, этот подход рассматривался теперь как слишком упрощенный и не соответствующий запросам практики. В этот период эффективность стали трактовать как комплексное явление, оценка дополнялась следующими критериями:

- степень удовлетворения персонала своей работой и ее результатами;
- уровень текучести кадров в организации;
- мотивация персонала и т.п.

После того как к пониманию феномена эффективности были подключены социально-психологические факторы и неформальные связи в организации появилась проблема чрезмерной актуализации психологических акцентов.

Проявилась обратная ситуация, когда формальным аспектам деятельности организации, проблемам иерархии власти уделялось недостаточное внимание, что в конечном итоге привело к неадекватности данного подхода применительно к анализу деятельности сложноорганизованных систем. В этих условиях получает развитие конструктивный синтез формального и неформального подходов.

Формируются предпосылки актуализации системного комплексного подхода к анализу эффективности государственного управления. В условиях высокой неопределенности важно учитывать способы взаимодействия организационной системы с внешней средой.

Если рассматривать изменения в подходах к анализу условий эффективного управления с помощью развития моделей организационных систем, то можно обозначить три типа системных моделей, каждая из которых базируется на организационных принципах, выработанных, соответственно: линейным, кибернетическим и синергетическим подходами.

1. Линейный тип организационной системы предполагает слабую структурную реакцию на изменения внешней среды. Поэтому, организационные системы такого рода характеризуются невысоким инновационным потенциалом и незначительными возможностями его реализации. Наблюдается конфликт между бюрократией и изменениями (инновациями).

2. Адаптивный тип организационной системы предусматривает возможность приспособления к изменениям внешней среды. Организационные системы данного типа реагируют по факту, стараясь приспособить свою организационную структуру к новым условиям. Обратная связь в этом случае будет отрицательной.

3. Креативному типу организационной системы свойственна активная роль в преобразовании среды и гибкая организационная структура. Организация такого типа уделяет внимание и внутриорганизационному развитию, и развитию внешней среды. Она способна достаточно оперативно менять как цели деятельности, так и структуру. Обратная связь в данном случае будет положительной.

Типы системных моделей и их взаимодействие с окружающей средой изображены на рисунке 1.2.

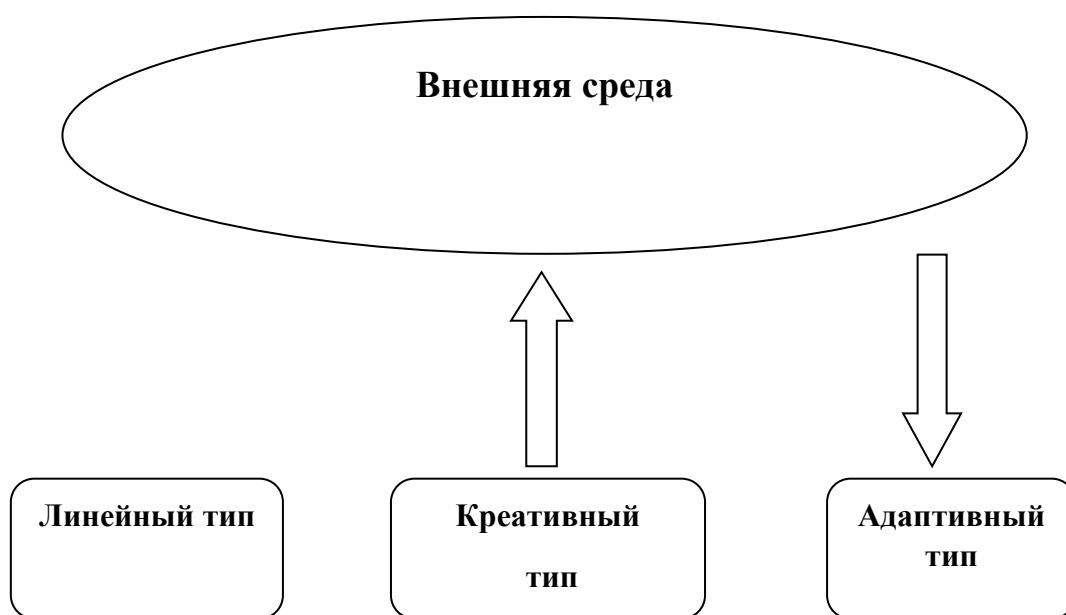


Рис. 1. Взаимодействие моделей организационной системы с внешней средой

Адаптивный тип моделирования ориентирован на стратегическое управление, предполагающее взаимообусловленность достижения целей иерархических уровней. Показатели эффективности предполагают при их построении применение принципов сбалансированности, предвидения результатов, адресности, сопоставимости и простоты измерения.

Таким образом, в конечном итоге исследователи пришли к тому, что новый системный показатель эффективности должен быть сложным и

неоднородным, поскольку аккумулирует в себе исторические, экономические, психологические аспекты, а также структурно-коммуникативные составляющие.

Представленный методологический подход положен в основу российского рейтинга.

Современная система оценки эффективности исполнительной власти на федеральном уровне построена на учете результатов деятельности государственной власти в сфере обеспечения жизнедеятельности населения и развития бизнеса с учетом доверия. [6] Она ориентирована на реализацию глобальных задач госвласти и напрямую учитывает достижения результатов по нацпроектам. Важно, что грантовая поддержка регионов связана с рейтингом эффективности государственного управления.

Из современной системы сбалансированных показателей эффективности государственного управления показатель «Доверие к власти» (доверие к Президенту Российской Федерации, высшим должностным лицам, руководителям высших исполнительных органов государственной власти, субъектов Российской Федерации) определяется, в том числе посредством оценки общественного мнения в отношении достижения в субъектах Российской Федерации национальных целей развития Российской Федерации. Ответственным за формирование показателя является Администрация Президента.

Показатели «Численность населения субъекта Российской Федерации», «Ожидаемая продолжительность жизни при рождении», «Уровень бедности», «Объем жилищного строительства», «Темп роста (индекс роста) реальной среднемесячной заработной платы», «Темп роста (индекс роста) реального среднедушевого денежного дохода населения» формируются Росстатом на основе статистических исследований, отражая реальное состояние дел в сферах воспроизводства благосостояния.

Введен дополнительный показатель «Цифровая зрелость органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций в сфере здравоохранения, образования, городского хозяйства и строительства, общественного транспорта», подразумевающая использование ими отечественных информационно-технологических решений.

Выводы. Эволюция методологических подходов к анализу эффективности государственного управления отражает становление организационных систем анализ на основе линейных, кибернетических и синергетических подходов.

Современная система оценки эффективности исполнительной власти на федеральном уровне ориентирована на выявление условий достижения глобальных задач государственной власти и напрямую учитывает достижения результатов по национальным проектам.

Список литературы

1. Стратегия народ сбережения в Российской Федерации на период до 2050 года [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://files.oprf.ru/storage/image_store/strategiya_narodosberezeniya.pdf – Загл. с экрана.
2. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы: учебник для вузов / А. Г. Барабашев, А. В. Климова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 194 с.
3. Государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Ю. В. Гимазова ; под общей редакцией Н. А. Омельченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 453 с.
4. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 383 с.
5. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. – Москва: Норма, 2020. – 176 с.
6. Указ Президента Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» <http://publication.pravo.gov.ru/>

Споданенко А.А.

*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Савельева О.А.

*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА «ЦИФРОВАЯ ДИПЛОМАТИЯ» В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Аннотация: осознание в условиях современности органами государственной власти важности роли социальных сетей в развитии международных отношений обуславливают актуализацию коммуникативной работы специалистов в этой среде управления общественным развитием как важной составляющей профессиональной деятельности управленцев.

Ключевые слова: органы государственной власти, социальные сети, государственная коммуникативная политика, информация, цифровая дипломатия, проект, цифровая среда

Актуальность исследования. В условиях, сложившихся в Донецкой Народной Республике и Российской Федерации, важность значения информации и коммуникации во всех сферах человеческой деятельности постоянно возрастает. Исследователи сферы государственного управления уделяют внимание коммуникативным аспектам в работе специалистов в этой среде управления общественным развитием как важной составляющей профессиональной деятельности управленцев.

Отдельным аспектам государственной коммуникативной политики посвящены проблемы таких теоретиков как: М. Диас, Дж. Ли [1], Г. Бергенхольц [2], Е. Деревянко [3], Н. Белоусова [4], Е. Панова [5], Д. Гусев [6] и др. Как и любая новая область исследований государственной коммуникативной политики, цифровая дипломатия открывает перед исследователями как возможности, так и проблемы.

Цель исследования является обоснование актуальности разработки проекта «Цифровая дипломатия» в Донецкой Народной Республике.

Содержание исследования. В современных условиях происходит осознание органами государственной власти важности роли социальных сетей в развитии международных отношений. Социальные сети сегодня способны не только преодолеть иерархические цепочки дипломатической коммуникации, но и привлечь внимание обычных людей к политической жизни и, чтобы их голос был услышан, это также позволяет дипломатам напрямую вовлекать иностранную общественность в устойчивый диалог. Особую актуальность приобретает повышение качества образа государства за рубежом посредством повышения компетенций профильных специалистов, работающих с зарубежной аудиторией, а также систематизации работы публичной дипломатии в цифровой среде.

В частности, цифровой дипломатией принято называть использование социальных сетей в дипломатических целях, что будет способствовать изменению практики участия представителей органов государственной власти в управлении информацией, публичной дипломатии, стратегическом планировании, а также в международных переговорах.

Задачей проекта «Цифровая дипломатия» должно стать повышение компетенции специалистов, работающих с зарубежными странами, а также создание новых проектных решений для систематизации работы в сфере публичной дипломатии. В проекте предполагается участие отечественных неправительственных организаций, сообществ соотечественников за рубежом, молодежных проектных команд, а также вузовских команд и «мозговых центров» с целью самостоятельной реализации гуманитарных проектов с зарубежной целевой аудиторией.

Сегодня цифровая дипломатия объединяет всех акторов политической жизни, от глав государств, до бизнеса, неправительственных организаций и рядовых граждан, создавая новые площадки для их взаимодействия. Наиболее активные и интегрированные в международные процессы целевые группы, которые генерируют информацию (контент) для остальной аудитории являются политики, предприниматели, представители неправительственных организаций, ведущие свою деятельность за рубежом и/или с зарубежной аудиторией. Второй крупной категорией являются в основном молодые люди – студенты, блогеры, активные пользователи Интернет-ресурсов, представители креативных индустрий и журналисты, которые сегодня являются ретрансляторами информации из-за рубежа внутрь страны.

Реализация проекта предполагает несколько шагов, а именно:

- создание базы специалистов, работающих с зарубежной аудиторией;
- организация обучающей программы для специалистов, работающих с зарубежной аудиторией;
- отбор лучших специалистов, работающих в сфере публичной дипломатии;
- определение проектных команд для разработки проектных решений по работе публичной дипломатии в цифровой сфере;
- отбор лучших проектных решений по работе публичной дипломатии в цифровой сфере;
- внедрение лучших проектных решений в работу государственных структур.

Выводы. На основании вышеизложенного стоит отметить, что в условиях современности у органов государственной власти появилась возможность не только однонаправленно продвигать послание, но и вести просветительские беседы с широким кругом населения страны, в которой они работают. Реализация проекта «Цифровая дипломатия» позволит разработать и реализовать в открытом доступе программу по обучению в сфере публичной дипломатии в цифровой среде, а это предусматривает, что проектные решения будут растиражированы среди неправительственных организаций, реализующих международные гуманитарные проекты. В случае внедрения проектного решения в системную работу гос. органа, проект станет как площадкой для эффективного теоретического обучения работы в цифровой сфере, так и позволит внедрить лучшие практики.

Список литературы

1. Dias, M.A.R. National communication Policy Councils. Principles and Experiences [Электронный ресурс] / M.A.R. Dias, J.A.R. Lee // The United Nations Organization for Education, Science and Culture (UNESCO) [сайт]. 2015. URL: <http://goo.gl/QtyxeS> (дата обращения: 27.05.2015).
2. Bergenholtz, H. Towards a Definition of «Communication Policy», «Language Policy», and «Language Planning» / Henning Bergenholtz // Stellenbosch Papers in Linguistics PLUS. 2006. Vol. 34. P. 1-34 .
3. Деревянко, Е. Коммуникативная политика украинских холдингов [Электронный ресурс] // Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [сайт]. 2015. URL: <http://goo.gl/bjNH4M> (дата обращения: 28.04.2015).
4. Белоусова, Н.М. Формирование коммуникационной политики издательства: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Белоусова Наталья Михайловна. – М., 2006. – 140 с.
5. Панова, Е.В. Коммуникативная политика представительной власти : На примере Законодательного собрания Санкт-Петербурга : дис. ... полит. наук : 10.01.10 / Панова Елена Васильевна. – Санкт-Петербург, 2005. – 196 с.
6. Гусев, Д.В. Государственная коммуникативная политика в условиях процесса модернизации современной России: дис. ... полит. наук: 23.00.02 / Гусев Денис Владимирович. – Нижний Новгород, 2010. – 210 с.
7. Bjola, C. (2015). Introduction: Making sense of digital diplomacy // Digital Diplomacy: Theory and Practice. Routledge. P. 15-24.

Сысоева Н.Н.
магистрант,
Шумаева Е.А.
к.гос.упр., доцент,
зам. директора ИПО ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Аннотация: в статье рассматриваются процессы инновационного развития в сфере жилищно-коммунального хозяйства, функциональная роль инноваций и перспективы их внедрения в данной отрасли.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, инновационное развитие, территориальное образование.

Актуальность исследования. Комфорт и обустройство мест постоянного пребывания и проживания – один из вопросов, которым современные люди уделяют много внимания. Для проживающих в многоквартирных домах эти ощущения зависят от того, насколько полноценно свою деятельность ведет управляющая компания. Инновации в сфере ЖКХ снижают уровень финансовых затрат, позволяют создать максимально комфортную обстановку.

Жилищно-коммунальное хозяйство – совокупность отраслей экономики, обеспечивающих работу инженерной инфраструктуры зданий населенных пунктов. В ЖКХ входят жилищное хозяйство (капитальный и текущий ремонт зданий), теплоснабжение, водоснабжение, электроснабжение, ремонт инженерных коммуникаций, а также благоустройство территорий, утилизация мусора и уборка.

Целью исследования является определение особенностей инновационного развития жилищно-коммунального хозяйства территориальных образований.

Содержание исследования. Государственное управление многочисленных объектов ЖКХ можно свести к двум основным составляющим. Первая из них служит основой для обеспечения нормального функционирования комплекса жилищно-коммунального хозяйства региона, а вторая – обеспечивает оптимальное состояние инженерной инфраструктуры региона. Функции сферы ЖКХ представлены на рис. 1.



Рис. 1. Функции сферы ЖКХ (составлено авторами по данным [1, с. 47])

Задачи жилищного и коммунального хозяйства отличаются объектом воздействия. Жилищное хозяйство обеспечивает нормальную эксплуатацию объектов жилых и нежилых помещений, зданий, сооружений. Под этим понимается нормативное, техническое и санитарное обслуживание зданий, проведение необходимых ремонтных и профилактических работ для создания комфортных условий проживания и работы населения. Задача коммунального хозяйства состоит в производстве, транспортировке и поставке необходимых ресурсов потребителям (как физическим, так и юридическим лицам).

Современный спектр услуг ЖКХ отличается наличием характерных признаков, к одному из которых можно отнести взаимосвязь субъектов хозяйствования, реализующих свою деятельность в сфере ЖКХ, потребителей (население, организации), и органов местного самоуправления административных единиц.

Внедрение инноваций в сферу ЖКХ сейчас происходит активно. Особенно много внимания уделяется инженерным системам, их благоустройству и ремонту, постоянному обслуживанию. Жизнь современных людей зависит от следующих компонентов: электроснабжение, канализация, отопление, водоснабжение и т.д. Благодаря инновациям становится возможным применение новых видов техники для работы.

Инновационную деятельность в сфере ЖКХ следует рассматривать как систему взаимосвязанных действий, направленных на преобразование сложившейся практики функционирования жилищно-коммунального хозяйства и на разрешение существующих проблем.

Инновационная деятельность в сфере ЖКХ определяется как процесс возникновения и внедрения новой идеи или же заимствования опыта с последующим претворением идеи в конкретный продукт, инновационную технологию или услугу, которые позволят поднять качественные показатели жилищно-коммунального хозяйства на достаточно высокий уровень, соответствующий современным запросам общества.

Функциональная роль инноваций состоит в том, что:

- инновации являются каналом воплощения в жизнь достижений человеческого интеллекта, научно-технологических результатов, способствуя интеллектуализации трудовой деятельности, повышению ее наукоемкости;

- с помощью инноваций расширяется круг производимых продукции и услуг, улучшается их качество, что способствует росту потребностей каждого человека и общества в целом и удовлетворению этих потребностей;

- инновации дают возможность вовлекать в производство новые производительные силы, реализовывать услуги с меньшими затратами труда, материалов, энергии;

- концентрация инноваций в той или иной сфере помогает привести структуру воспроизводства в соответствие со структурой изменившихся потребностей и структурой внешней среды [2, с. 472].

Задача управления процессами инновационного развития заключается в том, чтобы раскрыть инновационные потенциалы и представить, концептуализировать направления деятельности всех структур органов, заинтересованных в развитии инновационных процессов в территориальном образовании: содержательные, технологические, территориальные органы управления, которые направляют и способствуют развитию различных форм инноваций.

На сегодняшний день не существует какой-либо сформированной классификации инноваций в жилищно-коммунальном хозяйстве, более того, нет устоявшихся критериев отнесения того или иного конечного результата деятельности к инновации в ЖКХ. Однако глобальность изменений, их необходимость и приоритетное значение как для экономики, так и для социальной стабильности в стране, уникальный характер таких изменений обуславливают необходимость построения классификации инноваций в жилищно-коммунальном хозяйстве. Классификация инноваций в жилищно-коммунальном хозяйстве, как и классификация инноваций вообще, основана на различных подходах к их группировкам. В целом это группировки по технологическим параметрам, сферам деятельности, степени новизны, по месту в технологическом цикле, возможности применения в различных эксплуатационных условиях, характеру применения, источнику возникновения, распространенности, типу новизны для рынка и т.д.

Принято делить инновации на продуктовые и процессные. Продуктовые инновации, которые охватывают внедрение технологически новых или усовершенствованных продуктов, особенно актуальны при модернизации и капитальном ремонте изношенного жилого и коммунального фонда. Это, например, применение новых материалов и конструкций и экологические инновации в коммунальной сфере. К процессным инновациям можно отнести глобальные изменения в институциональной структуре жилищно-коммунального комплекса, обусловленные необходимостью модернизации и разгосударствления отрасли. Несомненно, Жилищный кодекс стал самой комментируемой базовой инновацией, которая требует целого спектра поддерживающих и развивающих мероприятий, таких, как развитие инициативы собственников жилья, развитие конкурентных отношений в сфере управления и обслуживания многоквартирных и жилых домов, развитие коммунальной сферы на основе государственно-частного партнерства, совершенствование тарифного регулирования организаций коммунального комплекса, повышение эффективности государственной бюджетной политики, мониторинг преобразований в отрасли [3, с. 87-88].

Выводы. Таким образом, жилищная сфера – это целостная система. Изменение любого из ее структурных элементов непосредственно влияет на другие элементы системы и на функционирование всей этой сферы. Ее инновационное развитие предполагает и структурную трансформацию всей системы в целом. Сначала инновационное развитие происходит на более низких уровнях системы, в ее элементах; затем – через структурные связи – инновации распространяются и изменяют саму систему, придавая ей новые качества и свойства. Это теоретико-методологическое положение формирует логику инновационных преобразований в обществе и в жилищной сфере: инновации внедряются в отдельных отраслях хозяйствования жилищной сферы (строительство, ЖКХ, производство), а затем охватывают всю жилищную сферу. Происходит трансляция и взаимный обмен инновациями в различных отраслях внутри данной сферы: через нее диффузные потоки знаний проникают сначала в смежные сферы деятельности, а затем распространяются на всю экономику страны.

Список литературы

1. Демина, М. В. Стратегическое управление жилищно-коммунальным хозяйством города / М. В. Демина // научный электронный журнал меридиан. – 2020. – № 7 (41). – С. 45-47.
2. Щербаков, Г.А. Генезис и развитие научных представлений о роли инноваций в экономическом процессе / Г. А. Щербаков // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2019. – № 10(4). – С. 470-486.
3. Эпштейн, А. Д. Классификация инноваций в ЖКХ. Особенности инноваций в коммунальном и в жилищном хозяйстве / А. Д. Эпштейн // Экономические науки: методология и теория экономики. – 2019. – № 2 (27). – С. 87-91.

Титаренко С.В.
*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*
Савельева О.А.
*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: современная практика функционирования государственной службы создает почву для депрофессионализации кадров, прежде всего в государственной гражданской службе. В поисках нового подхода к управлению профессионально-квалификационным составом персонала государственной службы внимание науки фокусируется прежде всего на профессионального, компактного, эффективного аппарата органов государственной власти.

Ключевые слова: органы государственной власти, государственные служащие, политика обеспечения качества, профессионализация, депрофессионализация, проект

Актуальность исследования. Современная практика функционирования государственной службы свидетельствует о наличии неблагоприятных тенденций несоответствия структуры профессионального потенциала общества содержанию и характеру труда в новых социально-экономических условиях; стихийность в формировании механизмов востребованности профессиональных возможностей людей; преобладание субъективистских, протекционистских и корпоративных начал в решении кадровых вопросов, что создает почву для депрофессионализации кадров, прежде всего на государственной службе.

Вопросы кадровой политики в целом и качества персонала государственной службы в частности освещены в работах К.О. Магомедова [1], А.В. Новокрещенова [2], А.И. Турчинова [3], Л.В. Вагиной [4], В.Д. Граждан [5], Е.А. Литвинцевой [6] и др.

Цель исследования является теоретический анализ концептуальных положений формирования политики обеспечения качества государственных служащих.

Содержание исследования. В целях повышения эффективности функционирования системы государственного управления необходимо выделить ряд закономерностей, характеризующих особенности формирования и развития государственной политики обеспечения качества государственных служащих с точки зрения трансформации общей теории менеджмента в современных условиях (рис.1).

При этом каждая из укрупненных групп закономерностей формирования и развития государственной политики обеспечения качества государственных служащих должна быть сформирована посредством учета влияния различных факторов и современных тенденций развития общества и национальной экономики, что обусловлено необходимостью соблюдения принципов

системного подхода, что позволит обеспечить формирование и последующее функционирование многосторонней устойчивой системы обеспечения качества кадров государственного управления инновационным развитием экономики в стратегической перспективе.

Формирование государственной политики обеспечения качества государственных служащих обуславливает возникновение ряда организационно-управленческих проблем, а именно: низкий уровень профессиональной подготовки кадров; несогласованность механизмов системы профессионального развития государственных служащих; необходимость унификации содержательных и управленческих подходов; отсутствие верифицируемой и количественно-обоснованной оценки эффективности и качества работы кадров государственного управления автоматизации оценочных процедур и т.д.



Рис. 1. Закономерности формирования и развития государственной политики обеспечения качества государственных служащих

Формирование государственной политики обеспечения качества государственных служащих является одним из наиболее перспективных

направлений совершенствования системы государственного управления. Использование интеллектуального капитала государственных служащих и его развитие на протяжении всей карьеры на государственной службе должно иметь высокую степень корреляции с возможностями информационно-коммуникационного обеспечения государственной службы, внедрения инновационных технологий управления ресурсной базой, современной инфраструктуры взаимодействия кадров управления с отдельными контактными группами внешней среды.

Необходимо отметить, что в целях обеспечения эффективности управленческого процесса необходимо функционально разделять подготовку и развитие кадров государственного управления.

Формирование государственной политики обеспечения качества государственных служащих предполагает формирование адаптивной образовательной системы, которая бы соответствовала существующей нормативно-правовой базе, определяющей функционирование рынка образовательных услуг, а с другой стороны – отвечала бы потребностям и запросам органов государственной власти. Общая стратегия государства в отношении обеспечения качества государственных служащих должна содержать такие кадровые блоки на государственной службе, как:

- достижение эффективной и справедливой ротации кадров;
- обеспечение системности мероприятий по профессионально-личностной эволюции государственных управленцев в системе постоянного формирования и развития профессиональных компетенций, связанных в том числе с персональным владением современными информационно-коммуникационными технологиями;
- внедрение и апробация резервистских технологий, ориентированных на создание и развитие государственных и муниципальных резервов управленческих кадров;
- глубокая системная модернизация методического обеспечения и обновления образовательных программ (программы среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета и магистратуры) с применением передовых инновационных подходов, в том числе дистанционного обучения и активных методов преподавания с учетом специфики отечественной экономики и необходимости обеспечения защиты национальных интересов и соблюдения требований экономической и военно-политической безопасности;
- внедрение норм социального проектирования и социально-ориентированного поведения кадров государственного управления.

Таким образом, в настоящее время различные треки участия государства в области выстраивания политики в отношении обеспечения качества государственных служащих подразумевают, в том числе, применение современных управленческих, в том числе кадровых, технологий.

Выводы. Теоретический анализ концептуальных положений формирования политики обеспечения качества государственных служащих,

учитывающий влияние различного рода факторов, прежде всего обуславливает внедрение и расширение практики использования инновационных технологий, и ориентирован на формирование устойчивых профессиональных компетенций. Это позволяет разработать современные ключевые принципы и направления подготовки кадров государственного управления инновационным развитием экономики.

Список литературы

1. Магомедов, К.О. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика : информационно - аналитические материалы по результатам социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2001-2006 годах / К. О. Магомедов, А. И. Турчинов. - Ульяновск : [б. и.], 2007. - 271 с.

2. Новокрещенов, А.В. Государственная кадровая политика [Текст] : учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление / А. В. Новокрещенов ; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. образования "Российская акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации", Сибирский ин-т упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. – 196 с.

3. Турчинов, А.И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ [Текст] : монография / А. И. Турчинов, Т. А. Кононенко, К. О. Магомедов ; Российская акад. народного хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации, Ин-т гос. службы и упр. персоналом, Каф. гос. службы и кадровой политики. - Москва : Макс Пресс, 2013. - 302 с.

4. Кадровая политика / [Вагина Л. В. и др.] ; под общ. ред. А. И. Турчинова ; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Изд-во РАГС, 2009. - 255 с.

5. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба : учебник / В.Д. Граждан. — 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2007. - 496 с.

6. Литвинцева, Е. А. Институт государственной гражданской службы : структурные компоненты и императивы : автореферат дис. ... доктора социологических наук : 22.00.04 / Литвинцева Елена Ананьевна; [Место защиты: Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ]. - Москва, 2011. - 47 с.

Фесюк Н.А.

*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

Рыбникова Г.И.

*доцент, канд.экон.наук
ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Аннотация: Статья посвящена определению направлений совершенствования государственной семейной политики в Донецкой Народной Республике. Определены контуры комплексной системы управления семейной политикой. Разработаны

предупредительные меры «Сети социально-экономической безопасности» для малообеспеченных слоев населения. Предложены подходы к совершенствованию семейного законодательства. Представлена модель работы с малообеспеченными семьями.

Ключевые слова: семья, семейная политика, социальная политика, семейные ценности, брак, брачно-семейные отношения.

Постановка проблемы. Семья - непреходящая ценность и условие прогресса. В обществе ДНР, как и в российском обществе в целом, происходят динамичные изменения в общественной, социальной, экономической жизни, что влечет за собой трансформацию института семьи – уникальной подсистемы государства, способной успешно решать специфические функции по воспроизводству населения и социализации новых поколений. Однако современный социальный порядок порождает ряд рисков для семейной сферы. Они связаны с неравномерностью распределения доходов, недвижимости (жилья); полной занятостью, выходом интересов женщин за рамки семейных обязанностей, что затрудняет воспитание детей без развития специальной сферы социальных услуг; несправедливым внутрисемейным распределением власти; экзогенными рисками, военными угрозами.

Население продолжит уменьшаться в силу напряженной военной обстановки, постоянной миграции за пределы Республики и низкого финансового достатка семей. В 2022 году по сравнению с 2020 годом численность населения уменьшилась на 2,51%, рождаемость уменьшилась на 16,85%, а количество браков увеличилось на 38,6% [7].

На рис.1 изображена динамика численности населения Республики.

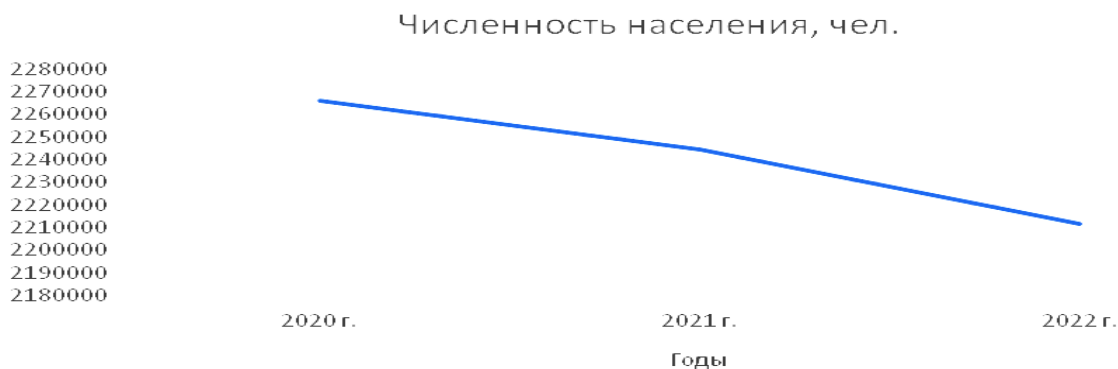


Рисунок 1 Население ДНР 2020-2022 гг [7].

Указанные тенденции могут ухудшать общественное благосостояние, безопасность и обострять проблемы народосбережения. Важность семьи как основы общества создает объективную необходимость проведения активной государственной семейной политики.

Исследованием вопросов совершенствования семейной политики занимались такие ученые как Пашаев Х.П., Потапов Д.П., Чиконова Л.В., Двойнина Т.А. [4], Карпенко О.И., Павловская О.Ю. [3]. Имеется ряд работ, посвященных региональным исследованиям [3,4], отдельным направлениям семейной политики [5].

В исследованиях отмечается, что реализации государственной семейной политики Донецкой Народной Республики строится на цели укрепления института семьи. Специалисты отмечают, что в ДНР особо важен акцент на поддержке семей с низким внутренним потенциалом [5].

Цель исследования: Определение направлений совершенствования государственной семейной политики в Донецкой Народной Республике.

Содержание исследования. На современном этапе развития семейных отношений важно формирование адекватной институциональной среды регулирования. Представляется, что важнейшими задачами в этом направлении являются:

1) создание системы семейного законодательства, основанного на принципах гармонизации частных и публичных интересов;

2) приведение семейного законодательства в соответствие с положениями Конвенции ООН о правах ребенка и других международно-правовых актов;

3) признание традиционных семейных ценностей как основного вектора государственной семейной политики;

4) создание системы семейно-правовых гарантий прав ребенка при раздельном проживании его родителей;

5) изменение системы мер семейно-правовой ответственности родителей, оснований, порядка и правовых последствий их применения;

6) реформирование деятельности органов опеки и попечительства по обеспечению прав и интересов детей, как воспитываемых в семье, так и оставшихся без попечения родителей;

7) совершенствование нормативно-правовой базы, регуливающей устройство детей на воспитание в семью, в том числе на профессиональной основе;

8) разработка системы семейно-правовых гарантий обеспечения прав субъектов договора о суррогатном материнстве, а также ребенка, рожденного суррогатной матерью;

9) укрепление нравственных начал семейно-правового регулирования.

Для решения проблем в сфере семейных отношений требуется комплексная система управления, которая предусматривает своевременную корректировку реализуемых государственных программ и осуществление прогнозирования на основе мониторинга социального самочувствия семей в Донецкой Народной Республике.

Необходимо ориентироваться на формирование и развитие в ДНР модели активной социальной политики, предусматривающей превентивные меры. Формируемая система республиканской семейной политики должна удовлетворять определенным требованиям: оперативно реагировать на политические и социально-экономические изменения, происходящие в государстве; иметь комплексный характер и рассматривать любую проблему во взаимосвязи с другими проблемами; быть эффективной, результативной и пользоваться доверием населения.

Государственные органы управления социальной и семейной политикой должны координировать свою деятельность с муниципальными органами власти. Опираясь на бюджетные и внебюджетные ресурсы, субъекты регулирования используют организационно-правовые и экономические инструменты для реализации целей семейной политики. Важным резервом повышения эффективности механизмов содействия поддержки семьи является создание и развитие институтов гражданского общества.

Авторами разработана модель семейной политики с учетом этих требований (рис. 2). Особенность задач и условия осуществления семейной политики в ДНР требуют специального учета рисков государственного регулирования этой сферы, анализа ситуации и выявления «узких мест». Далее, с помощью механизма оперативного вмешательства, социально-экономические проблемы должны попадать в поле зрения субъектов политики. Формирование системы оперативного вмешательства в социально-экономические проблемы связано с процессом ликвидации или упреждением «узких мест», негативно влияющих на жизнеспособность семей.

К элементам гражданского общества можно отнести следующие его инструменты:

1. Отдельные граждане и их неофициальные группы;
2. Органы местного самоуправления;
3. Различные виды некоммерческих организаций, к которым относятся:
 - общественные и иные неправительственные организации,
 - средства массовой коммуникации,
 - учебные заведения,
 - церковь,
 - профессиональные союзы и ассоциации,
 - различные институты общественной кооперации,
 - бизнес-ассоциации,
 - благотворительные организации,
 - политические организации [5],
 - культурные организации, в том числе национально-культурные автономии.

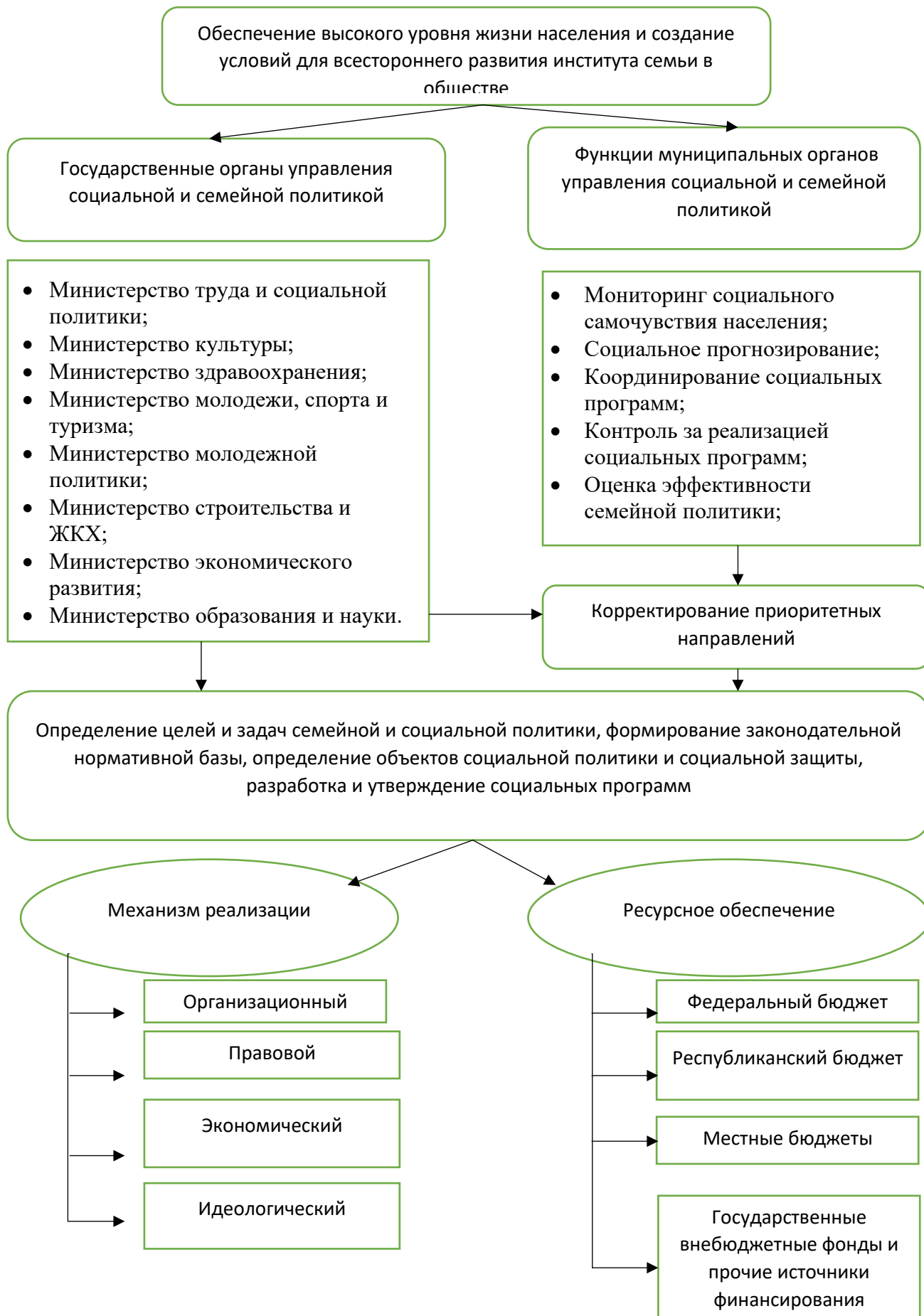


Рис. 2. Модель семейной политикой

Таким образом, можно сформировать три основные группы институтов гражданского общества (рис. 3).

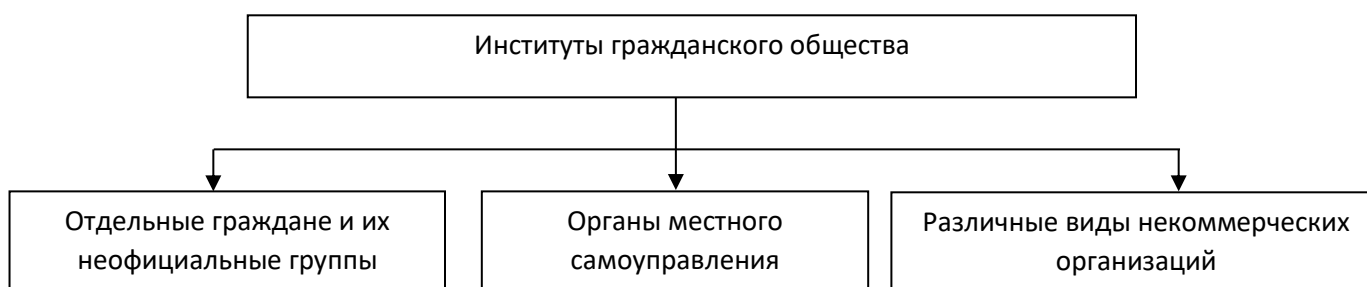


Рис. 3. Институты гражданского общества

Особенностью семейной политики, формируемой в Донецкой Народной Республике, является то, что она рассматривается как одна из составляющих системы государственных приоритетов, имеет всеохватывающий характер. Приоритетной ее задачей становится развитие «Сети социально-экономической безопасности» для малообеспеченных слоев населения (рис. 4).

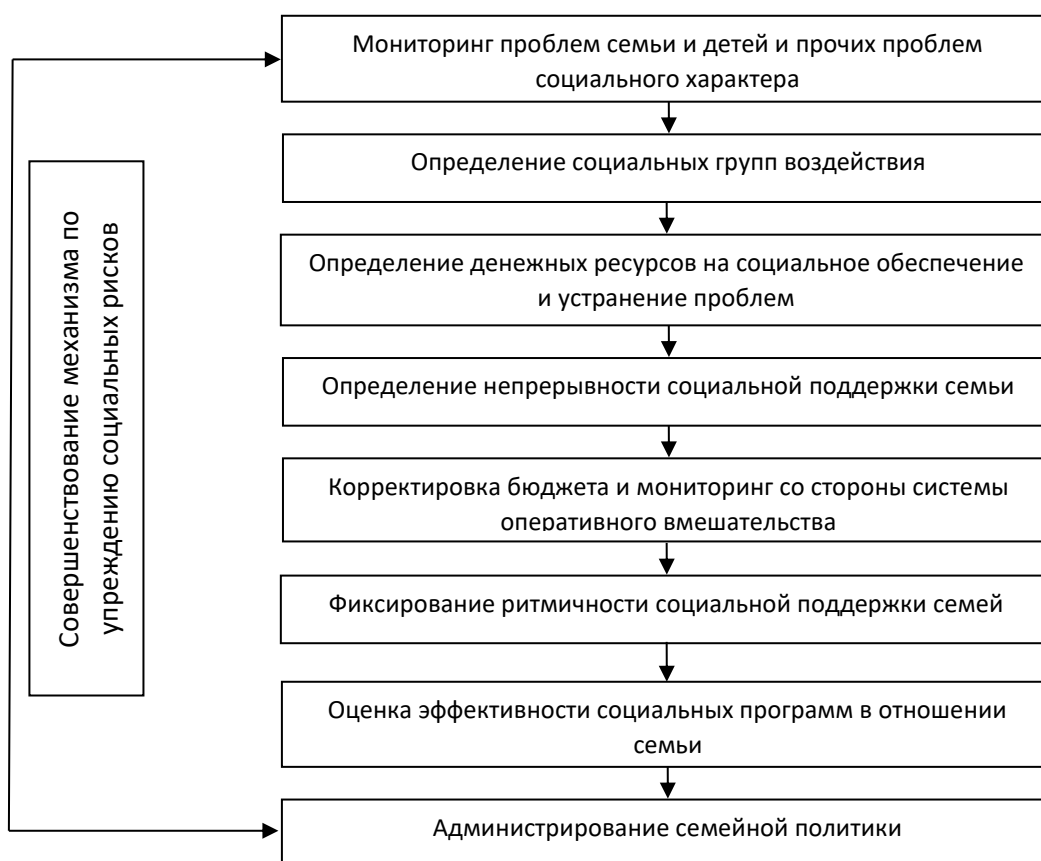


Рис. 4. «Сеть социально-экономической безопасности»

Использование обозначенного подхода позволит государственным органам власти не только регулировать семейную сферу, но и корректировать направления политики с учетом требований времени и социального запроса.

В отношении той части населения, которая находится в тяжелом материальном положении (инвалиды, безработные, многодетные и малообеспеченные семьи), должна быть предусмотрена пассивная модель семейной политики, которая носит преимущественно компенсационный характер (система льгот, выплат).

В условиях вооруженного конфликта государство старается максимально помочь многодетным и малоимущим семьям, поэтому был разработан и принят перечень льгот материального характера.

Так, семьям, в которых не менее года проживают трое и больше детей, учитывая тех, над которыми установлена опека или попечительство, предоставляются такие льготы:

1) 50-процентная скидка платы за пользование жильем (квартирная плата) в пределах норм, предусмотренных действующим законодательством (21 кв. метр общей площади жилья на каждого члена семьи, который постоянно проживает в жилом помещении (доме), и дополнительно 10,5 кв. метра на семью);

2) 50-процентная скидка платы за пользование коммунальными услугами (газоснабжение, электроснабжение и другие услуги) и стоимости сжиженного баллонного газа для бытовых нужд в пределах норм, определенных законодательством.

Площадь жилья, на которую предоставляется скидка при расчетах платы за отопление, составляет 21 кв. метр отапливаемой площади на каждого члена семьи, который постоянно проживает в жилом помещении (доме), и дополнительно 10,5 кв. метра на семью;

3) 50-процентная скидка стоимости топлива, в том числе жидкого, в пределах норм, определенных законодательством, в случае если соответствующие дома не имеют центрального отопления.

Льготы по плате за пользование жильем (квартирной платы), коммунальными услугами и стоимости топлива, предусмотренные пунктами 1-3 части третьей настоящей статьи, предоставляются многодетным семьям независимо от вида жилья и формы собственности на него.

Согласно части 1 статьи 20¹ Закона Донецкой Народной Республики «Об отпусках» от 6 марта 2015 года № 16-ІНС (с изменениями и дополнениями) одному из работающих родителей предоставляется один раз в календарном году по заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней.

Кроме того, детям из многодетных семей предоставляется бесплатный проезд всеми видами городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильным транспортом общего пользования в сельской местности, железнодорожным и водным транспортом пригородного сообщения и

автобусами пригородных и междугородных маршрутов, в том числе внутрирайонных, внутри- и межобластных независимо от расстояния и места жительства. Дети из многодетных семей имеют право на бесплатное питание в дошкольных и общеобразовательных учреждениях Донецкой Народной Республики.

На каждого ребенка из многодетной семьи государственная помощь с 01 июля 2021 года составляет 2400,00 рублей.

Условия назначения государственной помощи семьям, имеющим трех и более детей, определяются Порядком назначения и выплаты социальных пособий, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики от 28 августа 2015 года № 62/2 «О регулировании предоставления государственной помощи» (с изменениями и дополнениями) [8].

Важным направлением совершенствования семейной политики является развитие института социального сопровождения семей с детьми в организациях социального обслуживания. Он обеспечивает помощь в решении медицинских, психологических, педагогических, юридических и социальных проблем, повышение качества их жизни, уровня социального обслуживания, в интересах предупреждения и преодоления семейного неблагополучия, сохранения семьи для ребенка.

Авторами предлагается следующая модель социального сопровождения семей с детьми в организациях социального обслуживания (рис. 5).

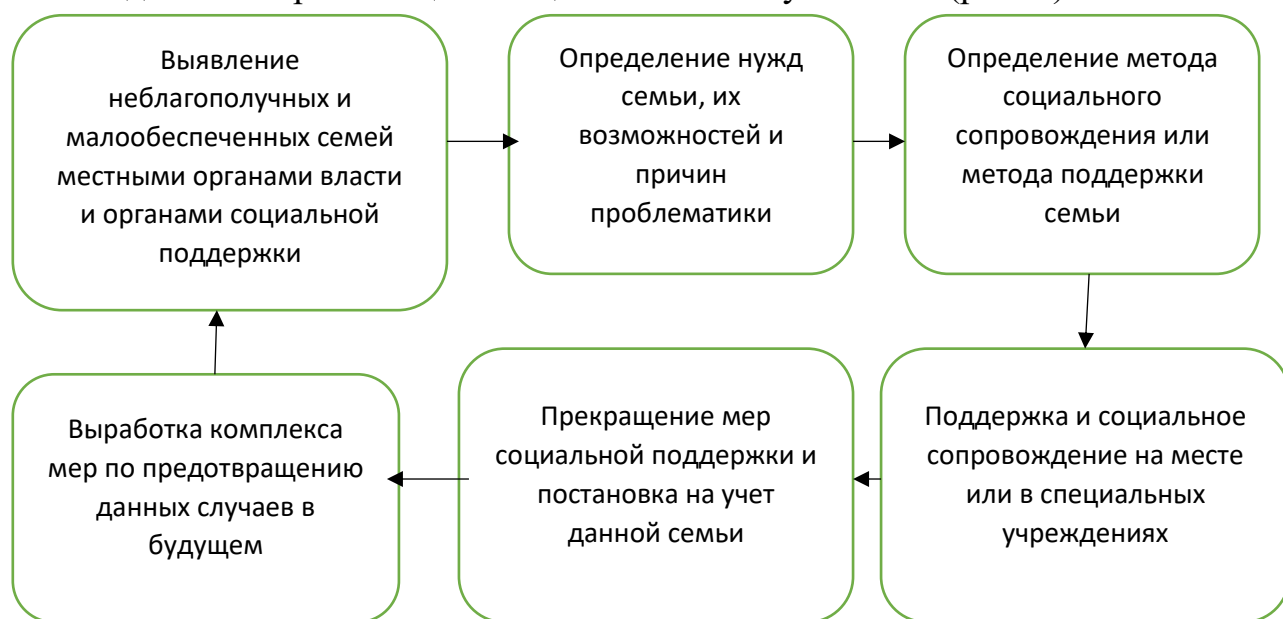


Рис. 5. Модель социального сопровождения семей с детьми в организациях социального обслуживания

Предложенная модель работы с семьями с детьми направлена на раннее выявление и профилактику семейного неблагополучия, своевременное оказание необходимой помощи, привлечение специалистов различных ведомств и организаций для успешного преодоления трудной жизненной

ситуации, на переход от заявительного к выявительному принципу оказания услуг.

Выводы: Предложенные рекомендации по совершенствованию механизмов семейной политики в ДНР призваны обеспечить оперативное реагирование на политические и социально-экономические изменения, происходящие в обществе. Определены контуры комплексной системы управления семейной политикой. Разработаны предупредительные меры «Сети социально-экономической безопасности» для малообеспеченных слоев населения. Предложены подходы к совершенствованию семейного законодательства. Представлена модель работы с малообеспеченными семьями.

Список литературы

1. Анафьянова Т.В. Молодая семья как один из активных социальных субъектов процесса реализации мер государственной семейной политики (на примере республики Хакассия) // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 8. – С. 109-114; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=25310> (дата обращения: 13.04.2023)
2. Воробьева Л.А. Семья как социальный институт: формирование условий жизнеобеспечения / Воробьева Л.А. Орехова Е.М. // Механизмы управления социально-экономическими системами : теория и практика : материалы Респ. интернет-конф., Донецк, 07 ноября 2019 г. / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2019. – С 42-45
3. Карпенко О.И., Павловская О.Ю. Адресная социальная помощь: история, современность, перспективы // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2018. — Вып. 1. — С. 78–91. — ISSN 2072-8166.
4. Пашаева Э.Х., Пашаев Х.П., Потапов Д.П., Чиконова Л.В., Двойнина Т.А. К вопросу о совершенствовании государственной семейной политики: краткий анализ опыта отдельных стран Содружества Независимых Государств // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. — 2019. — №4 (15). С. 143–151. URL: <http://journal.asu.ru/index.php/zosh>
5. Трошкина И.Н., Смолина И.Г. — Государственная семейная политика как основа функционирования современной семьи (региональный аспект) // Социодинамика. — 2019. — № 11. — С. 20 - 43. DOI: 10.25136/2409-7144.2019.11.31054 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=31054
6. Хатинова Л.Р. Семейная политика в регионах Российской Федерации / Л.Р. Хатинова. — Текст : электронный // NovaInfo, 2019. — № 105. — С. 61-63. — URL: <https://novainfo.ru/article/16971> (дата обращения: 13.04.2023).
7. Численность населения Донецкой Народной Республики http://gosstat-dnr.ru/pdf/naselenie/chisl_naselenie_0122 (дата обращения: 12.04.2023)
8. Приказ Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики от 28 августа 2015 года № 62/2 «О регулировании предоставления государственной помощи» <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0023-62-2-20150828> (дата обращения: 12.04.2023).

Цуканов А.А.
Студент 3 курса, ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
технический университет»

Вишневская Е.Н.
к.э.н., доцент, зав. кафедрой
экономической теории и
госуправления ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический
университет»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Аннотация: Социальная защита военнослужащих рассмотрена как составная часть системы социальной защиты населения, показаны ее характерные особенности в этой системе, определяемые спецификой труда военнослужащих, конечной целью которого выступает услуга особого рода – обеспечение безопасности.

Ключевые слова: Вооружённые силы, система социальной защиты, меры социальной поддержки военнослужащих.

Актуальность проблемы обеспечения социальной защиты военнослужащих определяется тем, что современный этап развития Вооруженных сил Российской Федерации требует качественно нового отношения к проблеме реализации установленных законодательством гарантий военнослужащих, повышения их социального статуса, реализующегося, в том числе и посредством социальной защиты военнослужащих. Система социальной поддержки, предоставление государственных гарантий военнослужащим являются неотъемлемыми частями деятельности каждого государства

Обращение к проблеме социальной защиты военнослужащих обусловлено потребностью теоретического обобщения и систематизации накопленного в обществе опыта в области социальной защиты всего населения, и военнослужащих в частности.

В настоящее время, однако, нет единой концепции социальной защиты военнослужащих в условиях современного этапа социально-экономического развития России. Не существует упорядоченного категориального аппарата, отражающего процессы социальной защиты военнослужащих, не обоснована теория социальной защиты военнослужащих в контексте механизмов развития человеческого потенциала военнослужащих, над чем в немалой степени следует еще поработать

В экономической литературе проблематика социальной защиты и ее финансового обеспечения представлена работами специалистов, в том числе В. Жеребина, И. Голобородько [1], Н. Мисихиной. Анализом опыта

организации социальной защиты за рубежом занимались В. Антропов, Н. Землянухина [4], А. Нестеренко, Р. Смелик [2], А. Иващенко [5] и другие авторы.

Цель настоящего исследования состоит в обосновании приоритетных направления по совершенствованию системы социальной защиты военнослужащих Российской Федерации в условиях современной рыночной экономики.

Содержание исследования. Военнослужащие – это, в первую очередь, граждане своей страны, и поэтому на них распространяются меры общей системы социальной защиты. Социальная защита населения представляет собой систему социально-экономических отношений по обеспечению и поддержанию в случае воздействия социальных рисков установленных социальных стандартов жизни для каждого человека, которые соответствуют представлениям и критериям оценки социальной справедливости в данной стране. Особое значение система социальной защиты имеет тогда, когда человек оказывается в неблагоприятном социальном положении вследствие воздействия социальных рисков. Социальная защита в соответствии с Концепцией МОТ о достойном труде является основным индикатором соответствия труда, предъявляемым требованиям

В отличие от общей, в специальной социальной защите нуждаются те категории граждан, материальное благосостояние и социальное положение которых всецело зависят от внешних факторов, и, в меньшей мере, от их собственной трудовой активности.

В силу определенных ограничений, зависящих от рода служебной деятельности, они не могут принимать равноправного участия в строительстве новых отношений собственности, а, следовательно, и перейти к использованию новых источников доходов. Специфика социальной защиты военнослужащих как особой социально-профессиональной группы определяется, в первую очередь, спецификой их труда

Вооружённые силы реализуют социальную потребность в военной защите государства. С этим связана необходимость воинского труда в качестве социально-полезного занятия определённой части взрослого населения. Воинский труд играет решающую роль в достижении определённого уровня совокупной производительности всех работающих членов общества.

При этом его значение определяется конечным результатом (продуктом), который выступает в форме особой, специфической услуги – защите общества. Службу в Вооружённых силах необходимо рассматривать как воинский труд, как «неотъемлемую часть совокупного общественного труда, его специфическую подсистему, которая имеет общую с трудом физиологическую основу, относится к сфере производства услуг, характеризуется признаками целесообразности и общественной потребности» [1, с. 93].

Труд военнослужащих имеет все основные социально-экономические характеристики, присущие труду: характер, содержание, средства, условия,

субъекты, цели, рабочую силу, цену рабочей силы, стоимость рабочей силы, рынок труда.

Под характером воинского труда необходимо понимать связи и отношения между субъектами воинского труда и субъектами общества, возникающие в процессе воинской деятельности [2, с.46]. Под содержанием воинского труда понимается совокупность элементов, связей и функций целенаправленной деятельности военнослужащего по вооружённой защите интересов государства [3, с.48].

Социальной защите военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в отличие от социальной защиты других категорий граждан присущ ряд характерных особенностей, основными из которых являются:

1. Социальная защита распространяется не только на личность военнослужащего, но и на социальное обустройство членов его семьи, как в период службы военнослужащего, так и после увольнения его в запас (отставку). Система материального обеспечения военнослужащих остается, по сути, единственным источником дохода в бюджете семьи военнослужащего.

2. Социальная защита военнослужащих в значительной мере направлена на стимулирование добросовестной службы и на компенсацию законодательного ограничения ряда их общегражданских прав и свобод, в то время как социальная защита населения осуществляется исключительно в целях смягчения социальных рисков и возмещения утраченного заработка и иных доходов вследствие безработицы, инвалидности, старости и т.п. Соответственно, социальной защите военнослужащих присущи повышенные, по сравнению с другими категориями граждан, размеры пенсий, пособий, компенсационных выплат.

3. Нормы права системы социальной защиты содержатся, главным образом, в федеральном законодательстве – законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством предусмотрена военная служба.

Правовые акты субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и иные локальные акты в общем массиве военно-социального законодательства имеют весьма незначительный удельный вес и играют вспомогательную роль.

4. Финансирование системы социальной защиты военнослужащих осуществляется исключительно за счет средств федерального бюджета. Средства внебюджетных фондов (Пенсионного фонда, Фонда социального страхования и др.), играющие ключевую роль в системе социальной защиты населения России, в системе социальной защиты военнослужащих не используются.

5. Социальная защита военнослужащих включает в себя ряд специфических видов социальных гарантий, пособий, компенсационных выплат, присущих только указанным категориям граждан.

Государство гарантирует военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, увеличение количества льгот, гарантий и размера компенсаций в соответствии с полученной квалификацией и со сроком военной службы, который рассчитывается с учетом общей продолжительности военной службы в календарном исчислении или общей продолжительности военной службы в льготном исчислении.

Льготы, преимущества и компенсации по своей природе существовали всегда, в любом обществе, принимая в различные периоды времени разные формы. Их основное предназначение – отражение особенностей и характера трудового процесса той или иной категории работников в силу объективных различий между профессиями. Это - стимулы морального и материального порядка, главным назначением которых является повышение морально-боевого духа военнослужащих и приравненных к ним лиц, а также компенсация издержек, обусловленных выполнением долга по защите Отечества и исполнением воинских обязанностей.

В условиях экономического кризиса и крайне нестабильного положения в стране льготы несут и еще одну важнейшую функцию – защиту военнослужащих и членов их семей от влияния инфляции, т.е. часть услуг, преимуществ, предоставляемых в соответствии с законодательством, практически не зависит от роста цен (например, бесплатное медицинское обслуживание).

Н.С. Землянухина считает, что трудовые льготы являются одной из форм подтверждения социальной ценности труда [4, с. 95].

Государство, наделяя военнослужащих определенными льготами и преимуществами в соответствии с их социальным статусом, должно тем самым создавать им такие жизненные условия, при которых бы они целиком отдавали служебное время своей непосредственной работе, не думая о бытовых сложностях.

Основываясь на зарубежном опыте в системе социальной адаптации и интеграции бывших военнослужащих и членов их семей, Иващенко А.В., применительно к российской специфике, считает, что необходимо обратить внимание на следующие аспекты социального управления:

- систематическую корректировку нормативно-правовой базы социального положения уволенных военнослужащих;
- дополнительное материальное поощрение военнослужащих, желающих уволиться добровольно, во время реформ ВС;
- создание и поддержка общественных организаций, представляющих и защищающих социальные права уволенных военнослужащих;
- предоставление информации и заблаговременная подготовка военнослужащих, подлежащих увольнению, к поведению на рынке труда;
- принятие во внимание личностно-психологических характеристик уволенных военнослужащих и проблем внешнего и внутреннего характера, с которыми им приходится сталкиваться в процессе адаптации и интеграции в условия гражданской жизни (индивидуальный подход, адресная помощь); –

формирование условий для получения гражданских профессий во время военной службы [5].

Еще одним, немаловажным аспектом является то, что во всем мире начало XXI столетия является началом активного и динамичного развития цифровых и телекоммуникационных технологий.

В связи с этим целесообразно наряду с зарубежным опытом активно внедрять и использовать современные информационные технологии, что позволит оптимизировать работу в сфере управления процессами социальной адаптации и интеграции граждан, уволенных военнослужащих и сориентирует ее на поиск новых методов и форм в условиях рыночных отношений.

Выводы: Вооружённые силы России являются инструментом государства в реализации национальных интересов, в обеспечении условий для мирного демократического развития государства, а система социальной защиты военнослужащих выступает как условие осуществления функций Вооруженных сил. Принципиально важно сохранение исторически сложившейся обязанности государства – компенсировать военнослужащим их материальные и иные лишения, связанные с выполнением ими обязанностей военной службы. Ограничение военнослужащих в ряде конституционных прав, которое обусловлено особым характером военной службы, а также ее высокая интенсивность, социальная значимость и ответственность, повышенный риск для жизни и здоровья граждан, исполняющих воинский долг – все это непременно должно быть адекватно компенсировано государством.

Соответственно выше перечисленные направления и должны стать приоритетными направлениями управленческого воздействия.

Не менее так же интересен и зарубежный опыт для повышения эффективности управления процессами адаптации и интеграции граждан, уволенных с военной службы.

В основном проводимая работа сводится к совершенствованию организационно-информационных механизмов и в полной мере направлена на реализацию всей системы работы по социальной адаптации и интеграции в условия гражданской жизни военнослужащих, уволенных из рядов ВС РФ.

Список литературы

1. Голобородько, И.В. Финансовое и институциональное регулирование системы социальной защиты военнослужащих профессиональной армии: дис. ... канд. экон. наук / И.В. Голобородько. Ярославль, 2003. 201 с.
2. Смелик, Р.Г. Некоторые подходы к экономическому анализу контрактной системы в армии России / Р.Г. Смелик // Вестник Омского государственного университета. Сер. Экономика. 2003. № 1. С. 93-100.
3. Смелик, Р.Г. Воинский труд в системе рыночных отношений / Р.Г. Смелик; под науч. ред. Е.И. Лаврова. Новосибирск: АНО «Редакция журнала «ЭКО»», 2004. 240 с.
4. Землянухина, Н.С. Социально-экономическая теория льгот: монография / Н.С. Землянухина. Саратов: СГТУ, 2006. 288 с.
5. Иващенко, А. В. Социальная интеграция военнослужащих в период реформы вооруженных сил РФ (2008- 2020 гг.) Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. 2016

Ческидова Т.Ю.
*магистрант, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*
Булах И.В.
*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассмотрены правовые основы аттестации государственных служащих, правовая природа государственных служащих, в ней рассмотрены общие положения аттестации, ее признаки и предназначения, а также акцентировано внимание на отграничение аттестации от похожих правовых явлений.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственная служба, государственный служащий, органы государственной власти, законодательство.

Актуальность исследования. Актуальность обуславливается, во-первых, тем, что современная кадровая политика предъявляет требования не только к подготовке, переподготовке, повышению квалификации, но и к оценке работы кадров. В виду этого возрастает значение одной из форм проверки (контроля) и оценки профессиональных и других качеств государственных служащих, в частности аттестации. Правовое регулирование аттестации государственных служащих имеет важное практическое значение.

Цель исследования. На основе анализа теоретических подходов к определению аттестации выделить правовые основы, признаки, назначение и актуальные цели ее проведения.

Содержание исследования. На данный период времени в России активно формируются организационно-правовые основы государственной гражданской службы, увеличивается число законов, подзаконных нормативных правовых актов, вносятся дополнения и изменения в действующие акты, регулирующие вопросы поступления, прохождения, прекращения гражданской службы и определения статуса государственного гражданского служащего, что заставляет вернуться к понятию аттестации государственных служащих, а так же рассмотреть его, определив его правовые последствия.

Однако, в действующем законодательстве отсутствует легитимное определение аттестации, что, в свою очередь, негативно влияет на правоустанавливающую практику государственных органов, в которых проводится аттестация. Правовому регулированию аттестации в целом и формированию понятийного аппарата необходимо уделить внимание в законодательстве. Без усовершенствования общих положений правового урегулирования аттестации невозможно выявления правовой природы аттестации отдельных категорий государственных служащих.

Специфика государственной службы как особого вида деятельности требует своеобразных подходов и к аттестации, это связано с тем, что государственные служащие реализуют функции государства, могут иметь доступ к секретным материалам, наделены властными полномочиями, их деятельность четко регламентирована и зависима от политического цикла, а также в виду смены политического курса как обычно происходит серьезная ротация в сфере государственного управления.

В.И. Даль дает аттестации такое определение – означает делать отметку или надпись о службе, поведении, способностях (отзываться, свидетельствовать), а вот в советской энциклопедии аттестация рассматривается как определение квалификации и уровня знаний работника, учащегося [1, стр. 53].

Вопросам аттестации государственных служащих уделяет большое внимание Старилов Ю.Н., он рассматривает аттестацию как деятельность, в процессе которой аттестационная комиссия производит оценку деловых, нравственных и личных качества служащего, его результатов служебной деятельности, и в итоге выносится постановление с определением оценки и рекомендации аттестационной комиссии по улучшению труда аттестуемого лица в частности и аппарата государственного органа в целом, и определяет элементы данного вида деятельности – субъекта, проводящего оценку качества служащего (аттестационная комиссия); работника, проходящего аттестацию, как объекта; и самой процедуры аттестационной как системы последовательных действий.

Исходя из вышесказанного, основными признаками аттестации государственных служащих можно назвать:

- аттестация, происходящая из государственно-служебных правоотношений;
- субъектами аттестации являются государственные служащие;
- периодичность ее проведения;
- аттестация осуществляется по специальной организационно-правовой форме;
- результаты аттестации всегда имеют определенные правовые последствия для государственного служащего, который аттестуется;
- аттестация один из способов подбора и расстановки кадров руководителей и специалистов.

Этих признаков недостаточно для понимания сути определения аттестации, поэтому необходимо выяснить и ее назначение. Раскрывая сущность правового регулирования аттестации государственных служащих, необходимо подчеркнуть, что главным ее назначением является создание благоприятных условий для правильного решения таких юридических вопросов:

- сохранение содержания государственно-служебных правоотношений в предыдущем виде;

– смена содержания государственно-служебных правоотношений в следствии корректировки трудовой функции работника, которая должна произойти;

– прекращение государственно-служебных правоотношений.

Подходя к определению аттестации необходимо выделить и цели ее проведения, которые лаконично указаны в Законе с определением главной цели аттестации – соответствия государственного служащего замещаемой должности, а вот в Указе Президента РФ № 110 от 01.02.2005 г. «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» аттестация определена как инструмент, способствующий формированию кадрового состава и повышению уровня профессионального уровня служащих, включая определения преимущественного права на замещение должности государственной гражданской службы при сокращении [3].

В.М. Манохин акцентирует внимание на то, что кроме проверки соответствия государственного служащего занимаемой должности аттестация преследует и конкретные цели – определение перспективы роста аттестуемого и стимулирования к повышению уровня квалификации, а в целом – улучшение подбора кадров и совершенствованию службы.

Ю.Н. Полетаев рассматривает аттестацию как инструмент, который способствует повышению эффективности управленческого труда, развитию творческой инициативы, решению о повышении гражданского служащего в должности и обеспечению социальной защищенности государственных служащих.

Ю.Н. Старилов определяет цели аттестации государственных служащих:

– обеспечение законности в системе функционирования государственной службы;

– обязательное соблюдение принципов государственной службы;

– стабильность госслужбы;

– повышение дисциплины и ответственности;

– борьба с правонарушениями и коррупцией в системе [2, стр. 134].

На мой взгляд, это важные признаки аттестации. Отсюда, аттестацию можно определить как юридическую обязанность государственных служащих проходить периодически проверку уровня своей профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности, которая организовывается руководителем государственного органа соответственно правил и положений с целью оптимизации использования кадров, стимулирования роста их квалификации, повышения ответственности, исполнительной дисциплины и установление возможностей сохранения, смены или прекращения государственно-служебных правоотношений.

Выводы. Подведя итоги, приходим к следующему выводу, что следующие цели аттестации будут более эффективными:

– определение соответствия государственного служащего замещаемой должности, как основная цель при проведении аттестации и такие как

формирование кадрового состава государственной гражданской службы и другие являются вытекающими из главной цели, так как, только определив соответствие замещаемой должности, можно решать вопрос об изменении условий оплаты труда и о необходимости повышения квалификации;

– определение преимущественного права на замещение должности государственной гражданской службы при сокращении должностей в государственном органе, цель важная, так как направлена на формирование высококвалифицированных специалистов, а также обеспечивает социальную защищенность (ведь решение принимается не руководителем, а комиссией, в состав которой входят и независимые эксперты);

– совершенствование деятельности государственного органа в части подбора, повышения квалификации и расстановке кадров, выявление потенциальных возможностей государственных гражданских служащих, результатом данной цели является выявление действительного уровня подготовки, знаний, умений, навыков государственных служащих, что способствует точному регулированию кадровой политикой;

– законность на государственной гражданской службе (соблюдение прав и свобод, принципов государственной службы, соблюдение запретов и ограничений, именно через указанные положения реализуется принцип законности на государственной гражданской службе;

– предупреждение и борьба с коррупцией на государственной гражданской службе (реализуется посредством создания и функционирования аттестационной комиссии, в состав которой входят и независимые эксперты).

Из сказанного можно сделать вывод о том, что под аттестацией государственных гражданских служащих следует понимать проводимую в различных формах периодическую обязательную процедуру оценки теоретических и практических знаний и навыков, личностных качеств гражданского служащего, осуществляемую аттестационными комиссиями государственного органа, с которым у служащего заключен служебный контракт, и результатом которой является продолжение, изменение или прекращение служебного контракта.

Список литературы

1. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: избранные статьи / В.И. Даль // под ред. Л.В. Беловинского. — М., 2004. — С. 53.

2. Старилов, Ю.Н. Курс общего административного права / Ю.Н. Старилов // В 3 т. Т. 2: Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. — М., 2002. — С. 134.

3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/. – Загл. с экрана

Шебанова О.А.
*студент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*
Савельева О.А.
*к.э.н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкий
национальный технический университет»*

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: Успешное достижение целей и решение задач, стоящих перед государственным органом, требует наличия отлаженного механизма организации профессионального развития государственных гражданских служащих, обеспечивающего непрерывное повышение общего уровня их компетентности

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, профессиональное развитие, дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование.

Актуальность исследования. В современном мире существующая система развития кадров органов государственной власти на практике не обеспечивает в достаточной мере повышение уровня профессионализма государственных гражданских служащих и результативности их деятельности в соответствии с запросами общества и времени. Повышение профессионального развития кадров органов государственной власти является одним из ключевых направлений развития государственной гражданской службы.

Отдельным аспектам профессионального развития государственной службы посвящены проблемы таких теоретиков как: Г.В. Атаманчук, Е.П. Ильин, Н.Н. Коростылёва, К.О. Магомедов, А.А. Переверзева, А.И. Турчинов, О.В. Фаллер и др.

Целью исследования является обоснование актуальности профессионального развития государственных служащих в Российской Федерации.

Содержание исследования. Понятие профессионального развития государственных служащих многогранно, в нем можно выделить следующие элементы. Так, профессионально-квалификационное развитие связано чаще всего с обучением и самообразованием государственных служащих, приобретением ими новых знаний и профессионального опыта. Личностно-профессиональное развитие понимается как динамический интегративный процесс, связанный с изменениями личностных и профессиональных характеристик, обеспечивающих новый уровень потребностей, готовности и возможности саморазвития и самореализации специалиста в процессе служебной деятельности.

В современных условиях существенно меняется содержание понятия «профессия». На первый план выступает не готовый набор профессиональных

навыков, а способность человека «расти» в профессии, умение анализировать свой профессиональный уровень, «конструировать» четкие навыки, обнаруживать и осваивать новые знания и профессиональные зоны в соответствии с меняющимися требованиями рыночной ситуации. В таком понимании проявляется представление о процессе развития как качественном переходе от низшего к высшему.

Сегодня образовательная система Российской Федерации включает три основные подсистемы, а именно: системы общего, базового профессионального и дополнительного образования (профессионального развития). Профессиональное развитие в настоящее время превращается в определяющий социальный институт по решению основных социально-экономических, образовательных, нравственно-воспитательных проблем современного общества. Оно направлено на максимальное удовлетворение потребностей личности, общества, государства. Современная Россия весьма актуализировала тенденцию «образование – через всю жизнь» как ответ на усложнение общественной жизни, расширение диапазонов видов деятельности современного человека, быстрое устаревание некогда приобретенной компетентности, сокращение сроков ее функциональной пригодности. В этой связи особую значимость приобретает непрерывное профессиональное образование.

Система дополнительного профессионального образования выполняет такие функции в системе образования России, как: совершенствование профессионального уровня специалистов в течение всей их трудовой деятельности; компенсация недоработок образовательных учреждений, обеспечивающих базовую профессиональную подготовку специалистов; содействие адаптации специалистов к конкретным условиям работы; а также удовлетворение дополнительных потребностей специалистов в знаниях и умениях. Дополнительное профессиональное образование выступает важнейшим элементом системы управления профессиональным развитием государственных служащих. Система профессионального и должностного развития государственных гражданских служащих, реализуется через такие механизмы, как конкурс на замещение вакантных должностей, работа с кадровым резервом, сформированным на конкурсной основе, и аттестация.

Система управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих необходима для осуществления взаимодействия и координации деятельности по развитию их профессиональных качеств, обеспечению непрерывного профессионального образования. В Российской Федерации она регламентируется Федеральными законами «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1], «Об образовании в Российской Федерации» [2], а также указами Президента Российской Федерации «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» [3], «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 гг.» [4].

В рамках реализации указов Президента приняты постановления Правительства Российской Федерации «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации» [5], «О прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации» [6].

Особенности и цели развития системы дополнительного профессионального образования установлены в главе 10 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». В ст. 76 указано, что дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [2].

Указ Президента Российской Федерации «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» устанавливает порядок осуществления профессионального развития и основные мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих. Так, профессиональное развитие гражданских служащих осуществляется посредством реализации образовательными организациями дополнительных профессиональных программ в порядке и в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации об образовании [3].

Таким образом, профессиональное развитие государственных служащих в Российской Федерации включает в себя: дополнительное профессиональное образование, в том числе: программы переподготовки и повышения квалификации; иные мероприятия по профессиональному развитию, включающие: семинары, тренинги, мастер-классы, круглые столы, конференции; а также самостоятельное обучение, то есть; стажировки и наставничество [3]. Но такой система была не всегда. Ранее действовавшая система предусматривала только дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку и повышение квалификации госслужащих). В новой редакции закона «Об образовании в Российской Федерации» [2] меняется понятийный аппарат, появляется «профессиональное развитие», которое помимо дополнительного профессионального образования включает и иные мероприятия - семинары, тренинги, мероприятия по обмену опытом.

На сегодняшний день дистанционное обучение позволяет взглянуть на процесс получения образования с другой стороны. С появлением интернета у людей появилась возможность прямого доступа к различным ресурсам, находящимся в сети. Потенциал таких технологий очень высок, именно поэтому ни одна область деятельности человека сейчас не функционирует без информационных технологий [6]. Активное использование таких технологий в профессиональном развитии определило место дистанционному обучению.

Дистанционное обучение – это обучение, при котором все или большая часть учебных процедур осуществляется с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологий при территориальной разобщенности преподавателя и обучающегося.

По мнению Нуриевой И.И., изучение опыта практики организации профессионального развития государственных служащих представляет собой важный процесс, позволяющий избежать ошибок и заблуждений при управлении государственной службой Российской Федерации [7], но при этом необходимо помнить и учитывать собственный опыт и традиции, выработать уникальные методы, способствующие формированию эффективного института государственной службы в соответствии с социально-экономическим развитием России и конкретных территорий. На сегодняшний день многократно постулирована важность профессионального развития для современного государственного управления, но при этом не всегда присутствуют практические механизмы для реализации заявленных приоритетов развития системы ДПО на государственной гражданской службе.

Выводы. Эффективность государственного управления во многом зависит от профессионального развития государственных служащих, усвоения ими знаний и умений, которые необходимы для рационального выполнения должностных обязанностей и обеспечения условий для профессиональной карьеры. Существующая система профессионального развития кадров органов государственной власти на практике не обеспечивает в полной мере повышение уровня профессионализма государственных служащих и результативности их профессиональной деятельности.

В настоящее время в Российской Федерации запущен и реализуется процесс перехода к новой системе профессионального развития государственных гражданских служащих в рамках трансформации государственного управления. Для определения направлений совершенствования профессионального развития необходимо изучить общие тенденции развития системы. Существенное значение при этом имеет внедрение современных образовательных технологий в систему профессионального развития государственных служащих, что позволит значительно повысить эффективность государственного управления и последовательно решать основную проблему гражданской службы — формирование высокопрофессионального, компетентного и нравственного кадрового состава гражданских служащих.

Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – М., 2020. – URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Об образовании в Российской Федерации]: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Электрон.дан. – М., 2020. – URL: <http://www.consultant.ru>.
3. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации (вместе с «Положением о порядке осуществления

профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 [Электронный ресурс]: // Гарант: информационно-правовой портал. – Электрон.дан. – М., 2020. – URL: <http://www.garant.ru>.

4. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – Электрон.дан. – М., 2020. – URL: <http://www.consultant.ru>.

5. О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2019 №619 // Гарант: информационно-правовой портал. – М., 2020. – URL: <http://www.garant.ru>.

6. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 06.05.2008 № 362 // КонсультантПлюс: справ.правовая система. – М., 2020. – URL: <http://www.consultant.ru>.

7. Нуриева, И.И. Современные проблемы профессионального развития государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]: // Молодой ученый. – URL: <https://moluch.ru/archive/227/53036/>.

**Шемякина Н.В.,
Шелудченко-Кузьменко Ю.С.**

ГБУ «Институт экономических исследований», г. Донецк

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

Аннотация. Статья посвящена проблемам в области государственно-частного партнерства в Российской Федерации в условиях санкционных ограничений. Выделены 3 блока проблем: 1) проблемы, с которыми сталкиваются органы власти; 2) проблемы с которыми сталкивается бизнес; 3) проблемы, с которыми в процессе государственно-частного партнерства сталкиваются и органы власти и бизнес. Рассмотрены варианты дальнейшего развития государственно-частного партнерства в Российской Федерации в современных условиях.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, государство, частный бизнес, сотрудничество, договор, санкции.

Актуальность исследования. Изменение мировой экономической конъюнктуры и усиление геополитической напряженности, санкционное давление со стороны недружественных стран привело к необходимости изменений экономического вектора развития промышленности Российской Федерации. По количеству введенных санкций (а они были введены в отношении более 5 500 объектов) Российская Федерация стала самым санкционным государством в мире, которому в этих условиях необходимо выходить на новый уровень развития и строить самодостаточную экономику. В условиях ограниченности бюджетного финансирования для реализации

необходимых масштабных проектов в промышленности государство вынуждено активизировать свои усилия по поиску новых альтернативных механизмов привлечения финансовых ресурсов. Одной из таких альтернатив может быть успешно апробированная во многих странах мира форма финансирования общественно значимых проектов на основах использования государственно-частного партнерства.

Следует отметить, что в последнее время в экономически развитых, а также развивающихся странах, данный вид партнерства государства и частного бизнеса стал популярным и в этих странах такие отношения получили достаточную эффективность и результативность.

Несмотря на то, что в научной литературе существует множество работ, посвященных исследуемой в данной статье проблематике, необходимо отметить, что именно проблемы, с которыми приходится сталкиваться государству и бизнесу в сфере государственно-частного партнерства, особенно в период санкционных ограничений, остаются недостаточно исследованными и обобщенными.

Отдельные аспекты исследования проблем в сфере государственно-частного партнерства рассматривают в своих научных работах такие ученые как: Дробышевская Л.Н. [1], Ключников О.А. [1], Миллер А.Е., Крутик А.Б. [2], Абдулаев С.С. [3], Фаттахова Д.Р. [4] и другие.

Цель исследования. Целью данного исследования является изучение, анализ и обобщение проблем в сфере государственно-частного партнерства, и, также в условиях санкционных ограничений, определение вариантов дальнейшего развития государственно-частного партнерства в Российской Федерации в современных условиях.

Основные результаты исследования. На сегодняшний день существует множество проблем в области государственно-частного партнерства в России, на которые указывают ученые-экономисты. Однако, несмотря на широкую освещенность данного вопроса в отечественной научной литературе и ряде нормативно-правовых актов, в Российской Федерации государственно-частное партнерство не получило должного развития.

Существующие проблемы в сфере государственно-частного партнерства в Российской Федерации можно разделить на 3 блока:

- 1) проблемы, с которыми сталкиваются органы власти;
- 2) проблемы, с которыми сталкивается бизнес;
- 3) проблемы, с которыми в процессе государственно-частного партнерства сталкиваются и органы власти и бизнес.

К первому блоку относятся следующие:

- отсутствие развития инструментов долгосрочного финансирования, что не позволяет до конца финансировать реализацию проектов [1];
- недоверчивость частных инвесторов и предприятий к деятельности органов исполнительной власти [1];

- дефицит кадровых и управленческих ресурсов в управлении проектами государственно-частного партнерства [1];
- низкий уровень управления на местах [2];
- отсутствие прозрачности служб государственного уровня [2];
- отсутствие должной квалификации лиц, отвечающих за внедрение и реализацию проектов государственно-частного партнерства [2; 3];
- неудовлетворительная квалификация лиц, ответственных за внедрение и реализацию проектов государственно-частного партнерства [1; 3];
- коррупционная составляющая [2];
- неразвитая институциональная среда [4, с. 55-56];
- низкий объем частного инвестирования [4, с. 55-56];
- отсутствие интереса к проектам с длительным сроком окупаемости [3];
- отсутствие взаимодействия с западными инвесторами [4, с. 55-56];
- снижение количества высоко прибыльных проектов [4, с. 55-56];
- отсутствие взаимодействия с западными инвесторами [5].

Ко второму блоку проблем можно отнести такие:

- присутствие давления со стороны органов власти, их нежелание идти навстречу, предоставлять налоговые льготы, т.е. отсутствие должной поддержки со стороны государства [3, с. 9].
- недоверие частному бизнесу в государственном секторе [4, с. 55-56];
- отсутствие политики лоббирования предпринимательства [3, с. 9];
- рост рисков при реализации проектов [4, с. 55-56].

Третий блок проблем включает следующие:

- присутствие противоречивых указаний и нормативов, составленных в различных документах и законодательных актах [1];
- отсутствие четкого понимания сторон партнерства того, на каких интересах и выгодных условиях, они готовы сотрудничать при реализации проектов [1];
- влияние негативного внешнего фона и экономической нестабильности на динамику уровня инвестиционной привлекательности [1];
- высокая бюрократизация [4, с. 55-56];
- отсутствие качественной нормативно-правовой базы в сфере государственно-частного партнерства [3, с. 9];
- низкий уровень научно-технического прогресса [3, с. 9];
- отсутствие политики поддержки социально значимых проектов [3, с. 9];
- разработка эффективного механизма распределения рисков в сфере государственно-частного партнерства [3, с. 9];
- коррупционная составляющая [3, с. 10].

Вышеобозначенные проблемы создают неблагоприятные условия, в которых приходится работать и органам государственной власти и бизнесу в процессе государственно-частного партнерства.

Следует отметить, что в Российской Федерации в условиях введенных международных санкций, обострившиеся проблемы в применении механизма государственно-частного партнерства, привели к тому, что «компании из так называемых дружественных восточных стран также не спешат принимать участие в совместных с российскими компаниями проектах, так как опасаются вторичных санкций и ограничений при осуществлении хозяйственной деятельности в западных странах». Также введение новых санкционных ограничений негативно отразилось на уровне рисков и угроз, которые сопровождают реализацию проектов в сфере государственно-частного партнерства. Это связано с усложнением логистических цепочек, возможностью введения новых санкций и ограничений, нестабильностью национальной валюты, ухудшением общей экономической конъюнктуры и платежеспособности российского населения [5].

В современных условиях можно предложить следующие варианты дальнейшего развития государственно-частного партнерства в Российской Федерации.

Первый вариант, альтернативный, т.е. не разработка собственных мощностей и собственного производства, а переориентация на иных партнеров, например, с Востока или Латинской Америки, именно такой путь и выбирает Россия.

Второй вариант развития событий может содержать более радикальные меры, например, импортозамещения. Рациональным инструментом импортозамещения может стать развитие государственно-частного партнерства в реальном секторе экономики, в области производства продуктов с высокой добавленной стоимостью. Причем речь идет не о «простом вливании денежных средств» российским предприятиям, а адресная помощь приоритетным отраслям экономики с хорошо спланированными или уже существующими проектами, требуется совершенствование механизмов и инструментов финансирования» [6].

Одним из ключевых механизмов, способных наладить в перспективе социально-экономическое положение в стране, является партнерство власти и бизнес-сообщества. В современных условиях оно является составной частью и необходимым условием роста конкурентоспособности регионов РФ. Таким образом, возрастает необходимость поиска дополнительных точек соприкосновения властей и бизнеса, поскольку последний способен служить катализатором восстановления экономического баланса, как в государстве, так и в отдельно взятом регионе. Все это открывает широкие перспективы для предпринимателей всех уровней [3, с. 8].

Благодаря привлечению частных партнеров повышается качество планирования, бюджетирования и управления рисками. Происходит обмен управленческого опыта и практики в решении возникших проблем [7].

Выводы: Таким образом, рассмотрев и проанализировав научные работы ученых-экономистов занимающихся исследованием государственно-частного партнерства в России, исследованием его проблемных мест в целом и, в условиях санкционных ограничений в частности, можно выделить следующие проблемы и пути их решения в государственно-частном партнерстве в Российской Федерации:

1. Существует 3 блока проблем в сфере государственно-частного партнерства в Российской Федерации: первый блок: проблемы, с которыми сталкиваются органы власти; второй блок: проблемы с которыми сталкивается бизнес; третий блок: проблемы, с которыми в процессе государственно-частного партнерства сталкиваются и органы власти и бизнес.

2. Варианты дальнейшего развития государственно-частного партнерства в Российской Федерации в современных условиях: привлечение частных инвесторов; налаживание взаимодействия с партнерами из стран, не присоединившихся к санкциям; импортозамещение; совершенствование нормативной правовой базы в сфере государственно-частного партнерства; необходима адресная помощь приоритетным отраслям экономики с хорошо спланированными или уже существующими проектами.

Список литературы

1. Дробышевская, Л.Н. Развитие государственно-частного партнерства в РФ: проблемы и поиск новых решений [Текст] / Л.Н. Дробышевская, О.А. Ключников // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2018. - № 6 (97). – С. 12-18.

2. Миллер, А.Е. Влияние модернизационных процессов на обеспечение экономической безопасности России [Текст] / А.Е. Миллер, А.Б. Крутик. // Вестник СибАДИ. - 2013. – № 4. – С. 154-162.

3. Абдуллаев, С.С. Санкции как фактор развития взаимоотношений власти и бизнеса на принципах государственно-частного партнерства [Текст] С.С. Абдуллаев // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 4.

4. Фаттахова, Д.Р. Основные проблемы развития государственно-частного партнерства в России // Современные проблемы науки, общества и образования: сборник статей III Международной научно-практической конференции. Пенза, 2022. – С. 53-57.

5. Полоненко, В.А. Основные направления развития и поддержки государственно-частного партнерства в условиях международных санкций [Электронный ресурс] // <https://e-scio.ru/wp-content/uploads/2023/03/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE-%D0%92.-%D0%90.pdf> (дата обращения: 18.04.2023).

6. Новоскольцева, Ю.Ю. Развитие государственно-частного партнерства в регионах России в условиях введения санкций [Электронный ресурс] // <https://ego.ui.ranepa.ru/issue/2016/02/09> (дата обращения: 18.04.2023).

7. Полоненко, В.А. Направления развития государственно-частного партнерства в условиях международных санкций [Электронный ресурс] // <https://na-journal.ru/3-2023-ekonomika-menedzhment/4557-napravleniya-razvitiya-gosudarstvenno-chastnogo-partnerstva-v-usloviyah-mezhdunarodnyh-sankcii> (дата обращения: 20.04.2023).

**«СОВРЕМЕННОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ И
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ:
ПРОБЛЕМЫ, ТЕХНОЛОГИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ»**

**Сборник материалов
IX Международной научно-практической
конференции
20 апреля 2023 года**

6,7 п.л.