

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ

МАТЕРИАЛЫ

VI МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ И СТУДЕНТОВ
«ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ»

ТОМ 2

ДОНЕЦК

14 АПРЕЛЯ 2022 Г.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

*Посвящается 85-летию
Донецкого национального университета*

Проблемы развития социально-экономических систем

Материалы VI Международной научной конференции
молодых учёных и студентов
(Донецк, 14 апреля 2022 г.)

Том 2

Донецк
Издательство ДОННУ
2022

УДК 330.111.66-043.86(062.552)

ББК У.я 431

Редакционный коллектив:

Полшков Ю. Н. (главный редактор), Брагина Э. Р., Ибрагимхалилова Т. В.,
Кошелева Е. Г., Краснова В. В., Некрасова О. Л., Половян А. В.,
Трошкин А. В., Сердюк О.Ю., Шилец Е. С.,
Воробьева Ю. С. (отв. секретарь)

Общая редакция: д-р экон. наук, доцент Полшков Ю. Н.

Рекомендовано к печати Ученым советом

ГОУ ВПО «ДОННУ»

Протокол от 29.04.2022 г. № 4

П 781 Проблемы развития социально-экономических систем:
Материалы VI Международной научной конференции молодых учёных и студентов (Донецк, 14 апреля 2022 г.). – Том 2 / под общей редакцией д-ра экон. наук, доц. Ю. Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДОННУ, 2022. – 327 с.

В сборнике представлены материалы VI Международной научной конференции молодых учёных и студентов «Проблемы развития социально-экономических систем». Рассматриваются общие вопросы национальной и региональной экономики, государственного и муниципального управления, мировой экономики и международных экономических отношений, международного бизнеса, GR-менеджмента, маркетинга и логистики, теории и практики управления экономическими системами, экономической безопасности, экономики предприятия, управления персоналом и экономики труда, прикладной экономики, математических методов и моделей в экономике, региональной идентификации в дизайне, географии и обществознания.

Ответственность за содержание публикаций, аутентичность цитат, правильность фактов и ссылок несут авторы статей.

© Коллектив авторов, 2022 г.

© Донецкий национальный университет, 2022 г.



Дорогие друзья, коллеги, молодые ученые,
студенты!

Сборник материалов VI Международной научной конференции молодых ученых и студентов «Проблемы развития социально-экономических систем» объединил в себе научные исследования, фундаментальные разработки и совместные инициативы более двухсот преподавателей, студентов и молодых специалистов из учреждений и организаций Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Российской Федерации,

Республики Беларусь и Казахстана.

Мы живём в быстро меняющемся мире, в котором происходят события, влияющие на геополитическую ситуацию, экономику стран и регионов. Сегодня успех определяется тем, как каждое государство и мировое сообщество в целом реагируют на эти изменения, поскольку они являются и серьёзным вызовом, и, вместе с тем, новой возможностью.

Особенно радует, что Международная научная конференция молодых учёных и студентов «Проблемы развития социально-экономических систем» продолжает служить площадкой для обсуждения наиболее актуальных вопросов региональной и глобальной повестки дня. Конференция позволяет проанализировать многие из вышеуказанных проблем, оценить их, самое главное, предложить подходы к их решению.

Молодые учёные, специалисты и студенты имеют возможность обсудить вызовы и риски, с которыми сталкиваются в новых условиях социально-экономические системы разных уровней. Подобные дискуссии имеют не только научно-теоретический, но и практический смысл.

Уверен, что Конференция будет способствовать развитию отношений, которые сложились между научным сообществом Донецкой Народной Республики, Российской Федерации, других стран ближнего и дальнего зарубежья.

Сопредседатель организационного
комитета Конференции,
и.о. декана экономического
факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»,
доктор экономических наук, доцент
Ю.Н. Полшков

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

Аганесова К. А., студентка
Научный руководитель: Балгачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
aganesova-kristina@mail.ru

**РОЛЬ МОТИВАЦИОННОГО ФАКТОРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Актуальность. В настоящее время для большинства компаний и организаций большую роль играет развитие рыночно ориентированных экономических механизмов. Это повышает важность вклада каждого члена трудового коллектива в конечные результаты деятельности предприятия. Поэтому руководство каждой компании должно систематически и непрерывно искать и развивать эффективные способы управления трудовыми ресурсами, обеспечивающими активизацию человеческого фактора. Отношение работников к труду может формироваться только в процессе трудовой деятельности, что дает человеку возможность в полной мере раскрыть и реализовать свой потенциал. Общая корпоративная стратегия определяет направленность системы мотивации труда персонала на обеспечение непрерывности в привлечении, мотивации и сохранении ответственных и компетентных работников, которые необходимы для выполнения миссии и других целей организации [1, с. 86].

Анализ последних исследований и публикаций. Весомый вклад в процесс исследования теории и практики мотивации труда сделали известные зарубежные и отечественные ученые, такие как: И. Бех, А. Егоршин, А. Кибанов, А. Колот, И. Мушкин, Ю. Одегов, А. Чернышова и др. В работах данных авторов исследованы теоретические и практические проблемы мотивации труда, однако недостаточно освещенными до сих пор остаются проблемы построения системы мотивации труда как элемента повышения конкурентоспособности предприятия.

Цель исследования: выявление роли мотивационного компонента трудового потенциала с точки зрения определения его значимости в системе управления персоналом и предприятием в целом.

Результаты исследования. Сущность мотивационной составляющей потенциала организации определяется как процесс выявления мотивации коллектива и отдельных его сотрудников к работе в целях поддержания конкурентоспособного потенциала компании.

Используемые системы мотивации сотрудников имеют ограниченный набор факторов, влияющих на поведение сотрудников на производстве. Понятие «мотивационный потенциал работника» наиболее часто используется для учета свойств его мотивационной структуры. При этом под ним понимают социально-психологические ресурсы индивида, являющиеся частью мотивационного ядра персонала предприятия, отражающие совокупность мотивов трудового поведения работника в процессе реализации его трудового потенциала [4, с. 80].

Роль мотивационного потенциала в развитии предприятий можно считать положительной в том случае, если сохраняется конкурентный потенциал, удовлетворяющий потребности персонала организации.

Основными компонентами мотивационного потенциала на предприятии являются:

субъекты и объекты мотивации, обладающие системой внутренних биосоциальных факторов мотивации, экономического поведения людей (творчество, потребности, установки, интересы, ценностные ориентации, мотивы и цели);

внешние мотиваторы поведения – экономические и социально-политические условия, финансовая и налоговая политика, законодательно-правовые условия, жилищно-бытовые и семейные условия, духовная среда и т.д.

Мотивационная составляющая трудового потенциала – это, прежде всего, мотивированные работники, ориентированные на достижение целей организации. Определение мотивационного потенциала компании включает два этапа. Первый этап состоит в выявлении мотивационных потребностей работников, второй – в измерении степени удовлетворенности выявленных потребностей [2, с. 131]. Для осуществления первого этапа используют такой вид инструментария, как мотивационный профиль по методике Ш. Ричи и П. Мартина [5, с. 183]. Профиль определяется посредством выявления у работников их отношения к мотивационным факторам, среди которых фактор материального характера далеко не единственный (табл. 1).

Таблица 1

Факторы мотивации работников предприятия [5, с. 183]

№ фактора	Мотивационные факторы	Сущность мотивационных факторов
1	Высокий заработок	Потребность иметь высокую заработную плату, материальные вознаграждения, набор льгот и надбавок
2	Физические условия труда	Потребность иметь хорошие условия труда и комфортное внешнее окружение
3	Структурирование работы	Потребность иметь четко структурированную работу и установленные правила
4	Социальные контакты	Потребность общаться со многими людьми, иметь тесные взаимоотношения с коллегами
5	Устойчивые взаимоотношения	Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные отношения с определенной группой коллег
6	Признание	Потребность в том, чтобы окружающие ценили достижения и успехи индивидуума
7	Стремление к достижениям	Потребность ставить перед собой сложные цели и достигать их
8	Власть и влияние	Стремление руководить другими, стремление к конкуренции и влиятельности
9	Разнообразие и изменения	Потребность в постоянных изменениях, желание постоянно быть готовым к действиям
10	Креативность	Желание быть постоянно вовлеченным работником, открытым к новым идеям
11	Самосовершенствование	Потребность в самосовершенствовании и развитии личности
12	Интересная и полезная работа	Потребность выполнять общественно полезную работу

Для реализации следующего этапа в исследовательском процессе определяется степень удовлетворения потребности работников по каждому фактору, после чего определяется мотивационный потенциал работников.

Мотивационному потенциалу работника отводится роль движущего механизма, определяющего, какие способности и в какой степени работник будет развивать и использовать в рабочем процессе. Следует определить критерии мотивационного потенциала предприятия [5, с. 14]:

- личная вовлеченность в результаты работы;
- чувство значимости работника;
- вовлеченность работников в постановку и принятие управленческих решений;

право на материальное и моральное признание;
доступ ко всей необходимой для выполнения задачи информации;
решения об изменении в режиме и содержании работы сотрудников должны приниматься при их участии, с опорой на их знания и опыт;
самоконтроль;
возможность приобретения в процессе работы новых знаний;
поощрение инициативы.

Развитие мотивационного потенциала предприятия включает в себя сочетание творческих потенциалов профессиональных руководителей и непосредственных участников производственного процесса. Этот эффект выражается в повышении эффективности работы персонала, качества и конкурентоспособности продукции, эффективности и гибкости производства.

В вопросах мотивации важно работать с каждым человеком индивидуально. Однако важность мотивационного потенциала организации может дать четкую характеристику работы управленцев с ее персоналом, особенно показать, насколько персонал мотивирован на достижение целей компании. Систему управления человеческими ресурсами необходимо дополнить введением ряда мотивационных мероприятий, и квалифицированные специалисты должны быть заинтересованы в них для эффективной реализации своего потенциала. Развивая традиционные методы аттестации и мотивации персонала с использованием современных подходов для обеспечения организаций квалифицированными кадрами, необходимо выстроить механизм последовательного повышения мотивационного потенциала работников на основе выявления их мотивационных потребностей [3, с. 126].

Выводы. Таким образом, развитие мотивационного потенциала предприятия для усиления конкурентного потенциала должно, помимо материальной мотивации работников, осуществляться так, чтобы они могли получить более осмысленную, важную, интересную, общественно значимую работу с широкими карьерными перспективами и профессиональными качествами, что позволит осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда [2, с. 113].

Мотивационный процесс не следует рассматривать отдельно, не прибегая к системному подходу управления, так как при возрастающих потребностях компании, мотивация будет отставать от потребностей работников. Важным является то, что сотрудники должны чувствовать себя частью организации, знать, что руководство стремится осуществить все возможные действия, направленные на повышение их трудового потенциала, что в итоге не только будет способствовать повышению конечных результатов деятельности компании, но и создаст комфортные условия для труда и отдыха в коллективе.

Список литературы:

1. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 86-88.
2. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. В. П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 394 с.
3. Мюллер, Е. В. Особенности формирования системы мотивационных нормативов на промышленных предприятиях / Е. В. Мюллер, А. В. Гагаринский, Е. А. Беляев // Кадровый менеджмент. – 2011. – № 2. – С.124-129.
4. Порошин, А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы / А. С. Порошин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-2(71). – С. 78-81.
5. Ричи, Ш. Управление мотивацией: учеб. пособ. / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 393 с.

Ахмедпашаева А. Ш., студентка
Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доц.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
chichara198@gmail.com

НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ

Актуальность. В последнее время проблема рынка труда и занятости населения становится все более значимой в силу интеграции мировой экономики и преобразования структуры рынка рабочей силы. Помимо этого, рынок труда и занятость населения относятся к макроэкономическим апориям, воздействующим на каждого отдельно взятого общественного участника. Занятость экспонирует одну из значимых сторон социально-экономического развития человека, которая связана с удовлетворением его потребностей в сфере труда. Увольнение с места работы для значительного числа людей определяет неустойчивость экономического положения и падение уровня жизни.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы сферы труда и занятости являются предметом исследований зарубежных и отечественных специалистов различных областей знания. Основы научного осмысления рынка труда заложены в трудах А. Смита, Дж. Кейнса, Д. Риккардо, К. Маркса и др.

Данные вопросы освещены также в работах таких специалистов, как В. С. Буланов, Е. Е. Джоланов, С. Г. Ермолаева, Д. К. Шигапова, Н. И. Шаталова, А. М. Тихомирова, О. В. Охотников, А. И. Рофе, Н. А. Волгина и других.

Целью данного исследования является анализ сущности рынка труда, а также основных проблем и тенденций его развития на современном этапе.

Результаты исследования. По определению А. И. Рофе, рынок труда – это «составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.» [4].

Как считает Н. А. Волгина, рынок труда – это «совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы» [5].

По мнению ряда российских специалистов, национальный рынок труда – это система трудовых отношений, сложившаяся внутри всего народного хозяйства, основанная на перемещении трудовых ресурсов между различными отраслями и секторами экономики [3].

Управление занятостью представляет собой регулирующее воздействие со стороны государства и отдельных субъектов на структуру и динамику общественных отношений в области формирования, распределения и соединения рабочей силы со средствами производства, чтобы удовлетворить личные и общественные потребности в рамках данной национальной экономики [1].

Рынок труда определяет социально-трудовые отношения, что связано с передачей права эксплуатации рабочей силы на определенное время работодателю, с установлением размера заработной платы, определением условий труда, продолжительностью рабочего дня и оплачиваемого отпуска, оплатой труда сверх установленного государством времени труда в выходные и праздничные дни, потерей работы в связи с увольнением не по вине работника.

Для функционирования современного цивилизованного рынка необходимы компоненты, отличные от рынка конечных товаров: субъекты рынка; юридические

нормы, экономические программы; рыночный механизм; безработица и социальные выплаты, связанные с ней. [2]

К основным проблемам рынка труда можно отнести следующие:

увеличение числа неофициально работающих, рост теневой занятости, что не дает возможности осуществить анализ занятости в стране;

рост числа безработных граждан;

скрытая безработица, которая не позволяет отследить состояние рынка труда;

сокращение производства, что приводит к избытку рабочей силы.

Наиболее важная проблема на современных рынках труда – безработица, являющаяся неотъемлемой частью экономики любой страны вне зависимости от того, развитая это страна или развивающаяся. Уровень безработицы определяется соотношением численности безработных к численности рабочей силы и различается в разных социальных группах. Существенный критерий в процессе трудоустройства играет образование.

По мнению ученых-экономистов, формирование действенного рынка труда в долгосрочной перспективе можно достичь благодаря таким мерам:

открытие новых предприятий и возобновление деятельности старых, что в свою очередь придет к увеличению количества рабочих мест;

совершенствование законодательства в вопросах регулирования рынка труда;

обеспечение профессиональной и территориальной мобильности участников рынка труда;

формирование эффективной системы трудоустройства молодых специалистов.

Выводы. С учетом вышесказанного можно заключить, что рынок труда считается основным элементом рыночной экономики наряду с рынком товаров и рынком капитала. При этом рынок труда, будучи объектом государственного регулирования, приобретает характер экономико-правовой категории. Субъектами рыночных отношений выступают безработные граждане, работодатели и государство, имеющие на рынке общие точки соприкосновения и особый круг интересов. Также национальный рынок труда имеет ряд проблем, но важнейшей из них является безработица.

Список литературы:

1. Джоланов, Е. Е. Занятость в рамках понятий современной экономики: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Е. Е. Джоланов. – Казахстан: Таразский государственного университета им. М. Х. Дулати. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/32_PVMN_2011/Economics/5_98252.doc.htm (дата обращения: 22.03.2022).
2. Ермолаева, С. Г. Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
3. Мировой рынок труда и международная миграция: курс лекций / Краснодар: КубГАУ, 2015. – 13 с.
4. Рофе, А. И. Экономика и социология труда: учеб. пособие / А.И. Рофе. – М.: МИК, 1996. – 128 с.
5. Экономика труда / под ред. Ю. Г. Одегова, Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.

Бобко Д. В., студентка
Научный руководитель: Штреккер И. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
dashabobko11@gmail.com

HR-АНАЛИТИКА: BIGDATA В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность. В современном мире количество информации и данных растут в геометрической прогрессии из года в год. Рост влечет за собой необходимость их обработки с целью последующего эффективного использования. Именно поэтому идея BigData («больших данных») появилась и активно развивается в последние 5-6 лет во всех сферах, в том числе и в сфере управления персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций. Развитием BigData и ее внедрением в область управления персоналом занимаются такие экономисты и программисты, как О. Кукаркина, Е. Гула, И. Конардов, О. Попазова и другие. Они своими работами четко дают понять, что в нынешнее время компании, использующие HR-аналитику на основе BigData, значительно преуспевают над теми, кто еще не ввел эти инновации в свою работу.

Цель исследования: проанализировать достоинства BigData, а так же дать практические рекомендации по внедрению больших данных организациям.

Результаты исследования. Согласно результатам проведенного опроса, 24% респондентов в возрасте от 18 до 35 лет знают, что такое BigData; от 35 до 55 лет – 11%; от 55 и выше – 3%.

BigData или большие данные – это структурированные или неструктурированные массивы данных большого объема. Их обрабатывают при помощи специальных автоматизированных инструментов, чтобы использовать для статистики, анализа, прогнозов и принятия решений. Впервые этот термин употребил редактор журнала Natural Линч Клиффорд в 2008 году.

Какой-то промежуток времени тема больших данных обходила направление управления персоналом стороной, так как специалисты данной области изначально сосредоточены на интуиции, собственном опыте и человеческом факторе, нежели аналитических инструментах. Но к 2013 году «большие данные» уже начали занимать важное место в области HR-менеджмента. В 2015 году благодаря усилиям экспертов Международного союза электросвязи появился первый стандарт в области больших данных. В 2018 году в этом направлении продвинулась и Международная организация по стандартизации (ISO). В 2021 году Росстандарт утвердил отечественные терминологические нормативы, которым должны следовать все участники рынка. Таким образом, Россия преодолела некоторое отставание [2].

Согласно исследованию аудиторской компании KPMG, BigData используются примерно в 60% HR-департаментов различных организаций по всему миру. В странах СНГ этот показатель, к сожалению, значительно ниже. Только 16% компаний используют BigData для повышения эффективности работы HR-департаментов.

По мнению Алексея Артеменко, регионального директора Qlik Россия и СНГ, сам термин BigData в последнее время стал использоваться более осознанно. Ажиотаж по поводу термина прошел, и те компании, кому действительно актуально анализировать большие массивы данных, развертывают соответствующие решения [2].

Для чего вообще нужны большие данные в области управления персоналом? Если в вашей компании более 1000 сотрудников, несколько HR-систем и множество неструктурированных данных, которые нужно визуализировать, интерпретировать и проанализировать, внедрение BigData, скорее всего, будет для вас актуально. Эти

технологии позволят осуществить комплексный сбор и всесторонний анализ человеческого капитала с учетом общей эффективности бизнеса и отдельных направлений деятельности предприятия [3].

В России большими данными в области HR до 2017 года пользовались в основном банки, телеком-операторы и ритейлеры, однако сейчас идет активное распространение этой технологии на все сферы деятельности.

Марина Буздалина, управляющий директор «Сбербанка», глава кластера «Аналитика» дивизиона «HR-платформа», говорит, что ранее большие данные использовались только для работы с внешними клиентами, и только в конце 2017 года Сбербанк решил применить эти технологии для работы с сотрудниками. Были построены несколько моделей, для каждой должности нужна была отдельная модель. Были использованы градиентный бустинг и логистическая регрессия.

Градиентный бустинг – алгоритм машинного обучения, в котором последовательно используются несколько прогнозных моделей.

Логистическая регрессия – модель для прогнозирования вероятности возникновения некоторого события (например, уволится ли сотрудник в течение следующих трех месяцев) на основе анализа группы факторов.

Данные могут быть самыми разнообразными, и даже если руководитель думает, что тот или иной фактор совершенно не играют роли и не отражаются на трудовой деятельности, все может быть иначе. Например, повлиять на эффективность сотрудника могут и такие факторы, как разница в возрасте подчиненного и руководителя, количество женщин и мужчин в подразделении, количество сотрудников с хорошими отметками и с плохими и т.д.

Сбор всех данных о своих работниках, а так же их правильное использование и интерпретирование помогут HR-менеджеру предсказать дальнейшее развитие событий в той или иной области управления персоналом, а так же в последующем построить правильную стратегию развития штата [1].

Однако, BigData нужны рекрутерам и сотрудникам HR-службы не только для предиктивной аналитики. На сегодняшний день технологии больших данных успешно используются в следующих случаях: поиск сотрудников (рекрутинг) – анализ и подбор наилучших кандидатов в большом объеме неструктурированных данных: профили в социальных сетях, фотографии, комментарии, отзывы с предыдущих мест работы и т.д.; анализ внутренних коммуникаций: электронной почты, телефонных разговоров, встреч в календарях, переписки в корпоративных чатах, мессенджерах и пр.; формирование графиков работы – анализ загрузки сотрудников на основе данных о прошедших периодах и составление оптимальных предложений сменам; задачи кластеризации, например, распределение сотрудников по льготным категориям, аналитика используемых опций корпоративного соцпакета, чтобы рассчитать на него эффективный бюджет.

Это лишь некоторые примеры практического использования технологий BigData для управления человеческими ресурсами. Продуктивной будет и совместная работа специалистов в управлении персоналом и программистов BigData. В данном случае, управленец отвечает за содержание, а программист — за техническую реализацию задуманного. Например, именно специалист по работе с персоналом должен предлагать параметры, которые нужно включить в модель для поиска сотрудников.

Важно понимать, что большие данные — это инструмент. Мощный и полезный, но ключевые решения будут принимать люди (а именно от этого зависит, насколько эффективно будет производиться управление персоналом). Сама по себе информация о том, что из компании хочет уволиться половина сотрудников, не полезна, если HR не знает, что с этим делать [4].

Если руководитель только собирается начать работать с HR-аналитикой и BigData, предлагаем несколько практических рекомендаций, которые значительно облегчат процесс внедрения:

1. Определите вопросы, которые вы хотите решить. Определите проблемы, которые вы хотели бы улучшить в секторе HR. Например, это могут быть вопросы, связанные с разнообразием рабочих мест, повышением уровня удержания сотрудников, измерением количества денег, потраченных на обучение и т.д.

2. Собирайте данные. Даже если у вас еще нет моделистов и специалистов, собирайте и храните данные. Все, какие есть, в независимости от того, понимаете вы пока, как будете их использовать или нет.

3. Создайте сквозной единый идентификатор сотрудника. На основе этого вам будет проще строить и находить зависимости.

4. Проверьте все корреляции. Как было сказано выше, на эффективность работника могут влиять абсолютно разные факторы, поэтому нельзя исключать, что взаимосвязь определенных данных не даст нужного результата.

5. Создайте фабрику проверки гипотез. Соберите команду, дайте ей доступ к данным, предоставьте аналитические инструменты для того, чтобы она могла очень быстро проверять эти гипотезы.

6. Сбор данных должен осуществляться непрерывно. Например, вы получили информацию по интересующему вас вопросу, и приняли определенные меры. После того, как вы внедрите решения своей проблемы, вам необходимо регулярно возвращаться к ней, чтобы проверить, что происходит с изменениями и не возникли ли новые проблемы.

7. Интеграция результатов в бизнес-операции. Когда ваш анализ данных начинает генерировать результаты, вам нужно приступить к осуществлению изменений. Кроме того, вам необходимо установить связь между HR-данными и другими бизнес-показателями. Например, сокращение сверхурочной работы персонала может напрямую коррелировать с производительностью и рентабельностью.

Выводы. Алгоритмы и большие данные для современного HR-специалиста – эффективный и полезный инструмент. Стандартного набора метрик, который будет работать в любой компании, не существует, и эксперт в управлении персоналом должен выбрать его индивидуально.

Лишь рационально используя результаты аналитики, можно повысить продуктивность работы и, соответственно, прибыль компании. Инструменты BigData помогут планировать стратегию управления персоналом, учитывать HR-риски, быстро адаптировать и надолго удерживать ценные кадры.

Список литературы:

1. BigData для HR . Как увидеть личность за цифрой? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-media.ru/bolshie-dannye-bigdata-dlya-hr-kak-uvidet-lichnost-zatsifroj> (дата обращения: 28.03.2022).

2. Как и зачем HR использует BigData: технологии больших данных в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bigdataschool.ru/blog/big-data-hr-kak-zachem-i-pochemu.html> (дата обращения: 28.03.2022).

3. Попазова, О. А. Управление персоналом на основе больших данных: риски и возможности / О. А. Попазова, Н. Н. Шихова // СПб.: Изд-во СПбГЭУ. – 2020. – 6 с.

4. Руководство по HR-аналитике для начинающих. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.talent-management.com.ua/3443-rukovodstvo-po-hr-analitike-dlya-nachinayushhih/> (дата обращения: 28.03.2022).

Булах М. С., студентка

Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
mshevkalenko1902@gmail.com

ЗНАЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВОРОШИЛОВСКОГО РАЙОНА Г.ДОНЕЦКА

Актуальность. Современная концепция управления персоналом представляет собой сложную систему, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на принципах, далеких от формально предписанных. Без людей, способных эффективно использовать сложную технологию, капитал и материалы, предприятие не может успешно и динамично развиваться.

Анализ последних публикаций. Общетеоретические основы организации работы кадровых служб отображены в работах И. Ю. Ленской, М. В. Ловчевой, П. В. Шеметовой, В. М. Ячменевоу. Кроме этого, необходимо отметить значимость научных статей за авторством таких учёных как Л. Л. Алехина, А. А. Ермакова, О. А. Живалева, Е. В. Закаблукowski, Н. А. Канова, Л. А. Коптевой, в которых исследуется оптимизация работы кадровых подразделений.

Цель исследования заключается в анализе деятельности и полномочий Администрации Ворошиловского района.

Результаты исследования. Местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя и является формой осуществления народом своей власти, признается и гарантируется на всей территории Донецкой Народной Республики.

Администрация Ворошиловского района г. Донецка относится к категории государственных учреждений, является территориальным органом администрации города Донецка, осуществляющим свою деятельность в рамках полномочий; закрепляемых в Положении об Администрации, утверждаемом главой администрации города Донецка по согласованию с Администрацией Главы Донецкой Народной Республики.

Миссия администрации Ворошиловского района города Донецка состоит в создании условий для достижения нового качества экономического развития и развития человеческого потенциала.

Администрация Ворошиловского района г. Донецка руководствуется в своей деятельности Конституцией Донецкой Народной Республики, законами Донецкой Народной Республики, подзаконными актами Главы Донецкой Народной Республики, Правительства Донецкой Народной Республики, а также актами главы администрации г. Донецка, Положением об администрации Ворошиловского района города Донецка.

Администрация осуществляет свою деятельность во взаимодействии с Администрацией Главы Донецкой Народной Республики, с Правительством Донецкой Народной Республики, Министерствами Донецкой Народной Республики, органами исполнительной власти, администрацией города Донецка, а также с другими органами и организациями Республики.

Основными задачами районной администрации являются:

- 1) проведение единой городской политики и исполнение правовых актов города в целях комплексного инновационного развития района;
- 2) создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения по охране здоровья, обеспечению широкого доступа к образованию и культуре, осуществлению социальной защиты, поддержанию социального и национального согласия, а также

комплексной застройке, благоустройству и содержанию территории соответствующего района;

3) организация взаимодействия с общественными, коммерческими и некоммерческими организациями, а также населением для создания рабочих мест, развития малого бизнеса, партнерства и согласия;

4) организация территориального общественного самоуправления на территории соответствующего района с участием товариществ собственников жилья, населения и других общественных формирований.

Основными функциями районной администрации являются:

1. Исполнение Конституции Донецкой Народной Республики, указов и Донецкой Народной Республики, решение вопросов местного значения.

2. Обеспечение законности охраны прав и свобод граждан в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики.

3. Создание условий для развития личности, повышения культуры общества, охраны здоровья, приоритетное развитие социально – культурной сферы, всесторонняя социальная защита жителей.

4. Обеспечение эффективности городского (районного) хозяйства, создание условий для развития предпринимательства, новых условий хозяйствования.

5. Обеспечение охраны окружающей среды, рациональное использование природных ресурсов, муниципальных земель, улучшение Экологического состояния на предприятиях, расположенных на территории Ворошиловского района города Донецка, в коммунальном хозяйстве, обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия.

6. Иные задачи и функции, закреплённые в Положении Администрации Ворошиловского района г. Донецка.

Переходя от общей характеристики, необходимо изучить организационную структуру Администрации Ворошиловского района г. Донецка, выделить основные структурные подразделения, определить тип организационной структуры (рис. 1).

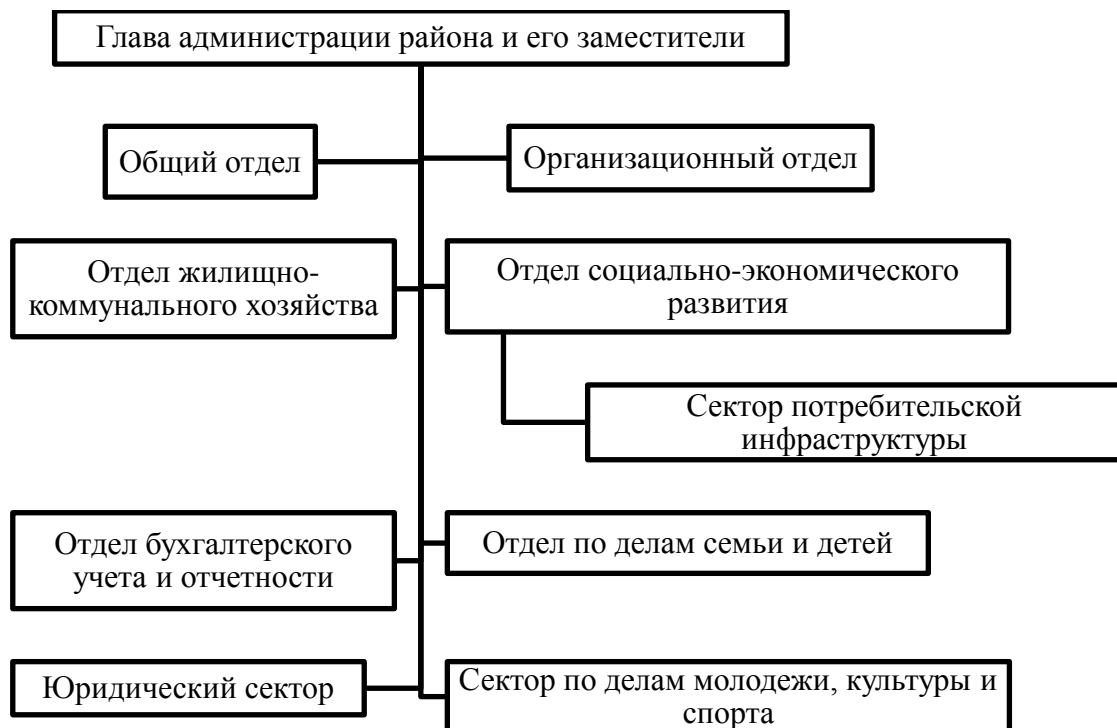


Рис. 1. Организационная структура Администрации Ворошиловского района г. Донецка

Анализируя представленный рис. 1 необходимо сказать, что организационная структура Администрации Ворошиловского района г. Донецка, имеет линейно-функциональный тип структуры, поскольку сочетает в себе прямое подчинение персонала от начальника и перекрестное взаимодействие функциональных подразделений.

У линейно-функциональной структуры управления персоналом есть свои преимущества (рис. 2).

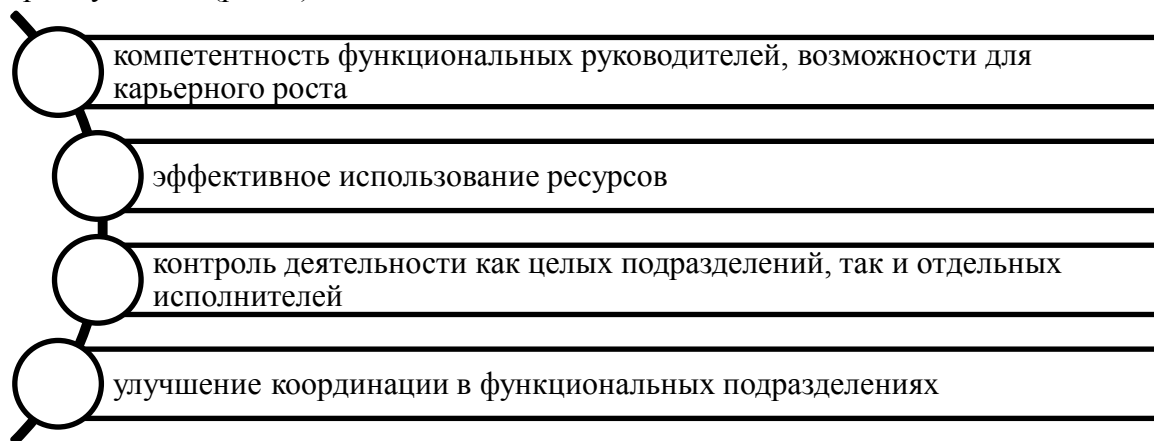


Рис. 2. Преимущества линейно-функциональной системы управления персоналом

Выводы. Таким образом, Администрация Ворошиловского района г. Донецка относится к категории государственных учреждений, является территориальным органом администрации города Донецка, осуществляющим свою деятельность в рамках полномочий; закрепляемых в Положении об Администрации, утверждаемом главой администрации города Донецка по согласованию с Администрацией Главы Донецкой Народной Республики. Миссия администрации Ворошиловского района города Донецка состоит в создании условий для достижения нового качества экономического развития и развития человеческого потенциала.

Список литературы:

1. Алехина, Л. Л. Совершенствование подхода к подбору персонала предприятий за счет развития кадровой службы организации / Л. Л. Алехина, А. С. Васечкин // Научные Записки ОрелГИЭТ. – 2018. – № 1(25). – С. 11-17.
2. Ермакова, А. А. Роль кадровой службы в деятельности организации розничной торговли / А. А. Ермакова // Молодой ученый. – 2018. – № 41 (227). – С. 118-119.
3. Живалева, О. А. Сущность кадровой безопасности предприятия / О. А. Живалева // Modern Science. – 2020. – № 4-3. – С. 66-71.
4. Закаблукровский, Е. В. Формирование кадрового резерва: мировая практика и российская реальность / Е. В. Закаблукровский, Н. Н. Суровенкова // Главврач. – 2021. – № 4. – С. 13-25.
5. Фомина, В. П. Управление персоналом: учебное пособие / В. П. Фомина, С. П. Анзорова. – М.: Изд-во МГОУ, 2011. – 80 с.

Бычкова Д. В., студентка
Лукьянова К. К., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
darya.yaroshenko02@mail.ru

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность данной темы обусловлена тем, что без мотивации работника нормальное развитие компании невозможно. Используя самые современные и передовые методы стимулирования, а также применяя мотивационные теории, можно добиться значительного улучшения качества работы компании. Сотрудники будут выполнять работу более эффективно, повысится общая производительность компании, повысится грамотность и квалификация сотрудников, снизится текучесть кадров. На данный момент человеческий фактор является одним из важнейших факторов производства и работы компании, поэтому вопросы разработки эффективной системы мотивации и стимулирования персонала являются ключевыми.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема мотивации и стимулирования персонала на предприятии нашла свое отражение в трудах таких специалистов как А. П. Александрова, В. П. Беляева, И. В. Артюхова, Е. В. Кабитова, Е. В. Стаценко.

Цель исследования – определение роли мотивации и стимулирования персонала на предприятии, обоснование эффективности методов нематериальной мотивации.

Результаты исследования. Мотивация работника является одним из основных способов повышения производительности и качества труда и подразумевает совокупность постоянных мотивов, которые определяются характером личности, ее ценностными ориентациями и деятельностью, которой она руководствуется. То есть мотивация – это процесс побуждения работника к активной трудовой деятельности с целью удовлетворения как собственных интересов и потребностей, так и интересов предприятия с использованием различных методов стимулирования.

Стимулирование является средством достижения желаемых результатов и представляет собой совокупность мер, направленных на удовлетворение интересов работника, по большей части материальных.

Система мотивации персонала – все, что сотрудник может ценить и желать, а также то, что работодатель может или хочет предложить в обмен на вклад сотрудника в выполнение задач в работе организации. Экспериментально определено, что существует определенный оптимальный уровень мотивации, при котором деятельность лучше всего выполняется. Последующее повышение мотивации приводит не к улучшению, а к ухудшению результатов. Поэтому очень высокий уровень мотивации не всегда является лучшим. Есть определенный предел для дальнейшего повышения мотивации, что приводит к ухудшению результатов [3]. В то же время разработка системы мотивации персонала при правильном ее проведении позволяет работодателю быстро достигать стратегических целей и реализовывать планы развития, а работникам получать удовлетворение от своей трудовой деятельности.

Основные цели разработки системы мотивации: привлечение в компанию ценных кадров; сохранение кадров, состоящих в организации; вознаграждение тех сотрудников, чья деятельность была более успешна; простота и эффективность системы организации [2].

Высокая мотивация персонала позволяет:
удовлетворить основные потребности сотрудников;
повысить лояльность, заинтересованность и вовлеченность персонала;

сформировать слаженную команду, каждый член которой заинтересован в результатах своей работы;

снизить текучесть кадров, повысить их качество за счет полученного опыта;

создать условия для того, чтобы каждый работник мог в полной мере реализовать свои профессиональные знания и личные качества.

Выделяют два вида мотивации: материальная мотивация, нематериальная мотивация.

Материальная мотивация – это все, что включает в себя финансовую составляющую [1]. Методы материальной мотивации можно разделить:

заработная плата и её повышение;

бонусы, премии, надбавки;

страховки, социальные процессы;

обучение за счёт компании;

путёвки для сотрудников и семьи;

возможность бесплатного получения билетов на культурные мероприятия;

штрафы и дополнительные рабочие часы за плохо выполненную работу.

Система штрафов включает:

материальное наказание работника за опоздание или невыполнение поставленного плана;

снятие премий со всего отдела за невыполнение плана.

Нематериальная мотивация – все, от чего не зависит финансовая сторона, но служит мотивом для качественной и продуктивной работы.

Как известно, наиболее распространенными причинами увольнения становятся причины, не связанные с финансовой стороной. Отсюда можно сделать вывод, чтобы избежать текучести кадров, что приведет к снижению качества работы и тем самым повлечет за собой снижение доходов компании, нужно использовать и другие методы мотивации труда персонала, в том числе нематериальные [1].

Наиболее эффективные методы нематериальной мотивации:

1. Повышение по службе. Всякий работник знает, что если он относится к своей работе добросовестно и ответственно, обязательно будет предложено продвижение по службе, что означает более высокий социальный статус и дополнительные возможности для дальнейшего профессионального развития.

2. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Каждый работник понимает, что дружный и сплоченный коллектив – залог качественного выполнения работы, и, наоборот, конфликтный коллектив и климат, соответствующий этому коллективу, всегда выбивает из рабочего ритма.

3. Трудоустройство и полный социальный пакет. Согласно действующему законодательству данные факторы являются значимыми при поиске работы, а при трудоустройстве – хорошей мотивацией.

4. Культурные и спортивные мероприятия внутри компании. Как правило, совместное времяпрепровождение всего коллектива способствует сплочению и хорошему рабочему микроклимату, а также дает прекрасную возможность для качественного отдыха и расслабления.

5. Престиж предприятия. Работа в компании, имя которой у всех на слуху, также послужит стимулом для продуктивного сотрудничества.

6. Личная и общественная похвала лидера. Этот метод мотивации очень эффективен и им нельзя пренебрегать. Похвала либо личная, либо публичная форма служит хорошим мотивирующим фактором для повышения производительности труда.

Схематично система мотивации персонала: материальная и нематериальная представлена на рис. 1.

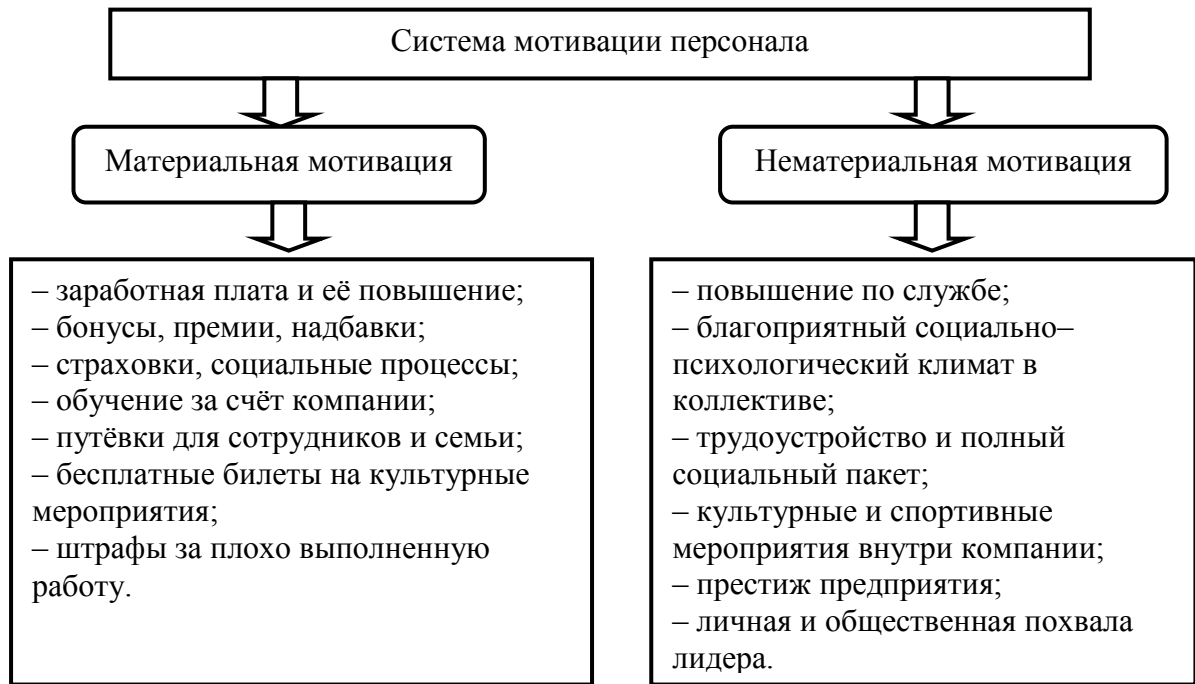


Рис. 1. Система мотивации персонала: материальная и нематериальная

Основная цель, которую ставят перед собой руководители, мотивирующие персонал, состоит в том, чтобы добиться от них повышения производительности труда. Каждый сотрудник получает поощрение, что впоследствии положительно сказывается на его работе. Мотивация на предприятии подразумевает создание таких условий труда, при которых персонал стремится выполнять свои функции максимально эффективно. Чтобы правильно внедрить такую систему, руководству необходимо грамотно использовать вышеуказанные методы мотивации. Правильный выбор материальных и нематериальных видов мотивации персонала в организации гарантирует стабильную и эффективную работу.

Выводы. По результатам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что мотивация трудовой деятельности персонала является очень важным аспектом для любого руководителя, если он заинтересован в том, чтобы сотрудники работали с наибольшей эффективностью. А те, в свою очередь, имеют разные цели и видение работы в компании: одного интересуют только деньги, другого – карьера, третьего – другой аспект. Знание методов мотивации и стимулирования труда необходимо для любого руководителя, а также грамотное их применение требуется для повышения эффективности труда, устранения текучести кадров, создания условий для того, чтобы каждый работник мог в полной мере реализовать свои профессиональные знания и личные качества.

Список литературы:

1. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – № 12 (51) – С. 456-458.
2. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №11-1(69). – С. 226-229.
3. Порошин, А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы / А. С. Порошин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 71. – С. 78-81.

Векленко В. А., студент

Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

letta0047@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ РЫНКА ТРУДА

Актуальность. Проблема старения населения становится все более актуальной для России. Увеличение доли пожилых и сокращение удельного веса трудоспособного населения ведет к серьезным последствиям, связанным с нарушением баланса трудовой структуры населения, увеличением нагрузки на социальную инфраструктуру и проблемами в финансовом обеспечении пенсионных систем. Все это вынуждает государство искать выход из сложившейся ситуации, и самой широко обсуждаемой из предлагаемых мер является повышение пенсионного возраста. Однако пенсионная система не изолирована от других сфер экономики, и изменения в ней затрагивают не только ее саму. Повышение пенсионного возраста может сильно изменить российский рынок труда. Это естественным образом приведет к увеличению численности рабочей силы на рынке, которое может спровоцировать рост безработицы и снижение заработной платы.

Анализ последних исследований и публикаций. Данная тема последний год очень активно обсуждается Правительством и Президентом Российской Федерации, также этот вопрос исследуется в трудах Кувшиновой О. А., Соловьева А. К., Синявской О. В., Якушева Е. В., и других. Существует огромное количество статей, отчетов и мнений о целесообразности и необходимости повышения пенсионного возраста, опубликованных в 4 периодических изданиях. Ко всему, выбранная тема все же остается недостаточно разработанной.

Целью исследования является оценка влияния изменений, внесенных в пенсионное законодательство, на функционирование рынка труда Российской Федерации.

Результаты исследования. 14 июня 2018г. Правительством РФ был принят законопроект о пенсионной реформе. Он предусматривает поэтапный, с 2019г., сдвиг возраста выхода на пенсию для мужчин (женщин) до 65 (63) лет, вместо действующего до конца 2018г. пенсионного возраста 60 (55); позднее В. В. Путин предложил новую возрастную планку для женщин «60», вместо «63».

Теоретически повышение пенсионного возраста должно ускорить экономический рост: на рынке труда появляется больше труда, в производстве ВВП вовлечено больше «рабочих». На практике существует ряд трудностей, которые могут значительно ухудшить картину.

В России выросли темпы сокращения численности рабочей силы. К такому выводу пришли эксперты Российской академии народного хозяйства и государственной службы и Института Гайдара. Только за первый квартал 2021г. трудоустроенных граждан стало примерно на 800 тыс. меньше. Основная причина – в сокращении численности трудоспособного населения.

В 2021г. по данным Росстата, рекордно сократилось число пенсионеров в России. Их уменьшение объясняется двумя причинами: значительно возросшей смертностью из-за пандемии коронавируса и работой пенсионной реформы, из-за которой возраст выхода на пенсию для россиян постепенно повышается.

Статистика Росстата, показавшая минимальное с 2015г. число пенсионеров в стране, всколыхнула российское общество. Согласно официальным данным, всего за

год на 1 июля 2021г. количество людей пенсионного возраста в стране уменьшилось на 1,999 млн. чел. – рекордное годовое сокращение пенсионеров за всю историю статистики, которая ведется с 1998г.

В 1 квартале 2021-го количество пенсионеров уменьшилось на 379 тыс., а во втором – на 243 тыс. чел. Всего пенсию получают 42,355 млн. чел. – минимальное число людей с 2015г.

На страшный антирекорд существенно повлиял максимальный с 1947г. рост смертности – на 26,9% за год.

Конечно, пандемия – это форс-мажор. И когда правительство планировало пенсионную реформу, оно исходило из ситуации «при прочих равных условиях». Однако хватило всего двух месяцев, чтобы «коронакризис» поставил под сомнение устойчивость выстроенной пенсионной конструкции.

Пенсионная реформа в России вопреки возмущению граждан продолжается уже третий год. За два года она лишила выплат более 800 тыс. россиян.

Повышение пенсионного возраста приводит к тому, что за пять лет в среднем человек, который должен был получать пенсию по старости, с учётом средней пенсии по старости порядка 14 151 руб. в месяц теряет 850 тыс. руб. Но он их не просто теряет, он вынужден при этом зарабатывать на жизнь.

Опасность заключается в том, что человеку в возрасте 55-60 лет, особенно после 60, трудно устроиться на работу, тем более с зарплатой, превышающей порог бедности. До реформы, потеряв работу, возможно было существовать на пенсию, плюс к этому иметь дополнительные заработки, даже скромных размеров. После пенсионной реформы он остаётся и без работы, т.е. зарплаты, и без пенсии. К сожалению, на пособие по безработице также нельзя рассчитывать. В РФ крайне сложно его получить, но, даже если это получится сделать, максимальный срок выплаты пособия по безработице составляет всего 24 месяца, а максимальная сумма всего 4 900 руб., при этом минимальный размер пособия – 850 руб.

Современный рынок труда в России нельзя назвать стабильным. Министерство экономического развития прогнозирует снижение уровня безработицы в России до 5,2% в 2021г. против 5,8% в 2020г., следует из обновленного прогноза социально-экономического развития России [3].

Согласно прогнозу, в 2022г. снижение безработицы продолжится – до 4,7%, в 2023г. – до 4,6%, в 2024г. – до 4,5% [3].

В конце марта 2020 года Министерство труда (Минтруд) объявило, что ситуация на российском рынке труда стабильная: «У нас зарегистрировано более 1,5 млн. вакансий. При этом на рынке труда официально числится около 700 тыс. соискателей» [2]. Это были те лишившиеся работы граждане, которые официально обратились в службы занятости. Всего безработных, по методологии МОТ, тогда числилось около 3,5 млн. чел. (4,7% рабочей силы).

Ситуация стремительно изменилась. По данным Минтруда на 1 июня 2021г., количество официально зарегистрированных безработных превысило 2 млн. чел. А 2 июня 2021г. глава ведомства Антон Котяков сказал, что теперь «на 10 вакансий приходится 18 соискателей» [2]. Эксперты указали на нетипичную для России тенденцию. Раньше зарегистрированная биржами труда безработица была в разы ниже общей: люди предпочитали самостоятельно искать работу. Теперь – из-за увеличения пособий, сокращения доходов, в том числе, видимо, в сером секторе, и предбанкротного состояния малого бизнеса – безработные официально заявили о себе государству.

Так что вскоре государство получит не просто дополнительные миллионы нетрудоустроенных граждан, а миллионы таких нетрудоустроенных граждан, которых

нужно обеспечивать пособиями и рабочими местами. И делать это придется в ситуации, когда исчезновение части рабочих мест стало из-за кризиса почти необратимым.

Выводы. Решение о повышении пенсионного возраста привело к увеличению количества трудоспособных, а, следовательно, к увеличению конкуренции и росту безработицы, поскольку необходимого числа рабочих мест, которые, что важно, соответствовали бы возможностям пожилого человека, в России просто не оказалось, особенно в отдельных регионах и секторах экономики.

Соответственно, прежде чем принимать решение о повышении пенсионного возраста, необходимо было обеспечить такое количество рабочих мест, которое бы соответствовало возросшему количеству трудоспособных в старших возрастных группах. В противном случае, заинтересованность лиц, близких к выходу на пенсию падает ввиду страха остаться без рабочего места.

Доводы идеологов повышения пенсионного возраста в России: они предупреждали о грядущем дефиците работников, который к 2030 году, по их оценкам, составит 2,1–3,8 млн. чел. (о таких расчетах Экономической экспертной группы и Научно-исследовательского финансового института см. «НГ» от 10.02.17).

Но были и другие расчеты, из которых следовало, что уместнее говорить не о дефиците, а избыточной занятости: «резерв» в бюджетном секторе, правоохранительных структурах и частных структурах обеспечения безопасности, бухгалтерии оценивался в 10 млн. чел. (данные Института экономики роста им. Столыпина). В Центре макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) поясняли: две задачи – модернизацию и повышение пенсионного возраста – надо рассинхронизировать, иначе они входят в противоречие друг с другом. По данным ЦМАКП, попытка выйти по производительности труда на уровень даже не самых передовых европейских стран приведет к высвобождению миллионов работников: в зависимости от сценария это 9-12,5 млн. чел. Да и сама по себе пандемия может стать теперь стимулом для более активного внедрения роботизированных производств, и это тоже заставит по-новому взглянуть на структурные проблемы рынка труда.

Список литературы:

1. Ермаков, Д. Н. Современное пенсионное обеспечение в Российской Федерации / Д. Н. Ермаков, С. А. Хмелевская. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 397 с.
2. Коронавирус поставил под сомнение целесообразность пенсионной реформы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ng.ru/editorial/2020-06-02/2_7876_editorial.html (дата обращения: 28.03.2022).
3. МЭР прогнозирует снижение безработицы до 5,2% [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/11214793> (дата обращения: 28.03.2022).
4. Пенсионная реформа: проблемы и пути их решения / Л. И. Новорожкина, С. В. Арженовский, Т. Г. Синявская, и др. // Общественные науки. – 2014. – №5. – С. 66-71.
5. Попов, М. В. Курс лекций: социально-трудовые конфликты и технология их урегулирования / М. В. Попов // Санкт-Петербургский государственный университет, № 1. – 2018. – С. 2-8.
6. Социально-трудовые конфликты: отчет НМЦ «Трудовые конфликты» (промежуточный): W-36-2018. – Санкт-Петербург, 2018. – 19 с.

Винникова А. В., студентка
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
alinavinnikova90@gmail.com

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ

Актуальность. Развитие инновационных процессов связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческих ресурсов является главным фактором научно-технических инноваций, решающим условием выживания и роста большинства компаний. Необходимо признать, что единственным стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее людей. Уверенность в конкурентоспособности персонала – путь к успеху организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы конкурентоспособности работников получили отражение в работах таких ученых как: М. Портер, М. Гельвановский, Р. Ф. Фатхутдинов, Дж. Визер.

Цель исследования заключается в оценке значения конкурентоспособности работников предприятия.

Результаты исследования. Существует множество определений понятия конкурентоспособности. Обратимся к ключевым из них, сформулированные разными учеными:

Майкл Портер определяет конкурентоспособность следующим образом: Конкурентоспособность – свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений.

По М. Гельвановскому, конкурентоспособность – это обладание свойствами, образующими преимущества для субъекта экономического соревнования.

По Р. Ф. Фатхутдинову, свойство объекта, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения определенной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке.

По Дж. Визеру, способность компании приобрести, сохранить и увеличить долю на рынке [2, с. 6,7].

Конкурентоспособность работника является сложной характеристикой, которую нельзя выразить односложно, в виде единого показателя. В его основе лежит комплекс различных характеристик рабочего потенциала, которые в каждый конкретный момент имеют разную степень развития. При этом со стороны предприятия сведения об уровне конкурентоспособности работников требуется для оценки перспектив эффективной и устойчивой деятельности предприятия, а также для успешной организации управления кадрами.

Со стороны работника уровень его конкурентоспособности является показателем устойчивости его положения на предприятии, а также возможности трудоустройства за пределами такового [4, с. 36].

В литературе представлены различные подходы к понятию конкурентоспособности работника:

Конкуренция между работниками обуславливается их трудовыми свойствами, а конкурентоспособность характеризует меру развитости и применение данных трудовых свойств у одного работника по сравнению с другими.

Конкурентоспособность работника – это наличие у него психофизиологических, личностных и профессионально-квалификационных характеристик.

Другие исследователи предпочитают рассуждать не о конкурентоспособности работника, а о конкурентоспособности человеческих ресурсов, понимая под этим «такой набор качеств, который определяет преимущества их носителя в системе трудовых отношений».

Конкурентоспособность персонала создается под воздействием многих факторов, анализ которых в той или иной степени выражает научный и практический интерес. В самом общем виде эти факторы дифференцированы на внутренние и внешние по отношению к работнику.

К числу внутренних факторов конкурентоспособности относятся:

Качественные характеристики рабочей силы – уровень образования, глубина и актуальность профессиональных знаний работника, количество приобретенных навыков и умений, способность применять их на практике, приспосабливаться к изменениям конкретных производственных потребностей.

Научно-технический прогресс приводит к постоянному изменению спектра требований к работнику той или иной профессии.

Личные качества работника и уровень его требований – многие исследователи отмечают, что в современных условиях эффективность труда во многом зависит от личностных качеств работника, таких как ответственность, инициативность, коммуникабельность, стремление работать в коллективе и др.

Параметры трудовой истории работника – общий и специфический стаж работы, наличие или отсутствие периодов безработицы. Трудовая история необходима как для работника, так и для работодателя.

Социально-демографические характеристики – пол, возраст, семейное положение, состояние здоровья и др. К строго определенным параметрам, оказывающим существенное влияние на вашу конкурентоспособность, относятся, прежде всего, возраст и пол работника.

Таким образом, представители возрастных групп – молодежи и лиц старших возрастов – сталкиваются с проблемами на рынке труда.

Внешние факторы конкурентоспособности работника также можно классифицировать на несколько групп:

факторы, которые находятся на стороне спроса на труд со стороны работодателя.

Это потребности компании в определенной структуре трудовых ресурсов, определенных профессиональных категориях и квалификации работников;

факторы со стороны предложения труда. определяют сравнительные преимущества данного лица над рядом других лиц, ищущих работу.

К ним относятся сложившаяся структура экономически активного населения в данном регионе, социально-демографический состав занятых на предприятии, степень и качество подготовки рабочих по отдельным профессиям и специальностям;

общие колебания экономической среды, изменяющие ожидания и стратегии сотрудников работодателей. Например, недавний экономический кризис привел к снижению конкурентоспособности самых разных категорий работников, в том числе и с высокой квалификацией;

институциональная организация рынка труда. Например, в странах со строгим трудовым законодательством и высокой степенью институциональной защиты от увольнений взрослые работники на постоянных контрактах будут иметь значительное конкурентное преимущество перед молодежью [3, с. 142-143].

Одним из нововведений, влияющих на повышение конкурентоспособности компаний, является обеспечение стабильности рабочего места.

Известный французский теоретик и практик менеджмента Анри Файоль разработал принципы менеджмента, которые актуальные и сегодня.

Среди них – разделение труда, полномочия, ответственность, дисциплина, единоначалие, а также стабильность рабочего места.

Тенденции развития мировой экономики повлияли на то, что наряду с лидерами с консервативным стилем управления есть управленцы с инновационным стилем управления, которые имеют большие перспективы по отношению к первым.

Поскольку опыт показывает, что именно акцент на внедрение различных новшеств и нововведений является приоритетом для предприятий с целью не сильно сдавать свои позиции во время кризиса, успешно восстанавливаться и укреплять конкурентоспособность после него [5, с. 271].

Необходимо выделить основные факторы, улучшающие конкурентоспособность персонала в современных условиях. К ним относятся:

глобализация не только финансовых рынков, но и рынков труда, что является сильным стимулом для каждого работника повышать свою конкурентоспособность;

глобальная экономическая трансформация, требующая нового качества трудовых ресурсов, определяемых как интеллектуальный капитал;

переход к инновационной модели экономического развития, предполагающей конвертацию низкоквалифицированных работников в интеллектуальные ресурсы, способные превращаться в интеллектуальный капитал;

новое управленческое качество, способное повысить конкурентоспособность персонала в разрезе его бизнес-проектов [1, с. 20].

Выводы. В процессе анализа научной литературы, выяснили, что конкурентоспособность работника на современном рынке труда зависит как от показателей качества рабочей силы, прежде всего его образовательных и профессионально-квалификационных характеристик, так и показателей, характеризующих эффективность фактической реализации этого потенциала в сфере труда.

Проведенный анализ факторов конкурентоспособности позволил выявить систему показателей для исследования и оценки конкурентоспособности работников на предприятии и может стать основой для расширения подходов к управлению этой системой.

Список литературы:

1. Борисова, Н. Н. Факторный анализ конкурентоспособности персонала: автореф. дис. доц. каф. Управления человеческими ресурсами / Борисова Наталья Николаевна; Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. – Москва, 2014. – 27 с.
2. Макарова, Л. В. Конкурентоспособность и качество: учебное пособие / Л. В. Макарова, Р. В. Тарасов – Пенза: ПГУАС, 2016. – 152 с.
3. Соболев, Э. Н. Критерии и факторы конкурентоспособности на современном рынке труда: д-р экон. наук, вед. науч. сотр. институт экономики российской академии наук / Э. Н. Соболев // М.: Журнал «Экономика и бизнес» (Россия, г. Москва). – 2019. – 146 с.
4. Хлопова, Т. В. Конкурентоспособность работника: подходы к изучению и результаты исследования / Т. В. Хлопова // Вестн. ГОУВПО «Пермский государственный университет». – Пермь, 2009. – 40 с.
5. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Пер. с англ; под ред. В.А. Спивака. – СПб.: 2001. – 273 с.

Гончарова Ю. И., студентка
Научный руководитель: Важинская В. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
dji9598@mail.ru

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность. Современный период развития российской экономики характеризуется серьезными изменениями в сфере занятости населения, которые носят территориальный характер и нуждаются в определенном механизме контроля и стимулирования.

Анализ последних исследований и публикаций. Статья Храпиной В. А. «Безработица во время пандемии: проблемы, борьба, прогнозы» посвящена теме безработицы и её зависимости от эпидемиологического фактора. В статье анализируются процессы, связанные с безработицей, статистические изменения уровня безработицы, проблемы, которые она вызывает, и какие сроки по её нормализации ставят учёные.

Также данную тему рассматривали Сиротинин С. И., Францева Т. Ю. «Проблемы безработицы в России». В статье рассмотрены основные проблемы безработицы в Российской Федерации, проведен анализ безработицы и выделены основные рекомендации по ее минимизации.

Цель исследования – изучить проблему занятости, что позволит определить наиболее приоритетные направления развития рынка труда.

Результаты исследования. Достижение высокого уровня занятости – одна из важнейших целей макроэкономической политики государства. Создавая в экономике дополнительное количество рабочих мест, основная задача при этом – увеличить количество произведённого общественного продукта и, тем самым, в большей степени удовлетворить материальные потребности населения.

Занятость населения – одна из самых главных экономических характеристик, с помощью которых можно судить о благополучии любой страны.

В экономическом анализе существуют различные методы классификации занятости (рис. 1).



Рис. 1. Классификация занятости.

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации проводит выборочное периодическое обследование занятости среди населения в возрасте от 15 до 72 лет. По результатам такого исследования в декабре 2021 г. численность рабочей силы составила 76,2 млн. человек (52% от общей численности населения страны), в том числе 72,3 млн. человек - занятые в экономике (табл.1).

Таблица 1

Группы населения	2021		Июль 2020
	январь	декабрь	
Рабочая сила в возрасте 15-72 лет, млн. чел.	75,9	76,2	77,2
Занятые в экономике, млн. чел.	72,1	72,3	73,1
Удельный вес занятых, %.	94,4	94,9	94,7

В результате проведения статистического исследования определено, что численность занятого населения в декабре 2021 г. возросла по сравнению с январем 2021 г. на 300 тысяч человек и уменьшилась по сравнению с июлем 2020 г. на 1 млн. чел.

Население, занятое в экономике, можно характеризовать по различным признакам: по полу, возрасту, уровню дохода, а также по видам экономической деятельности (рис. 2).

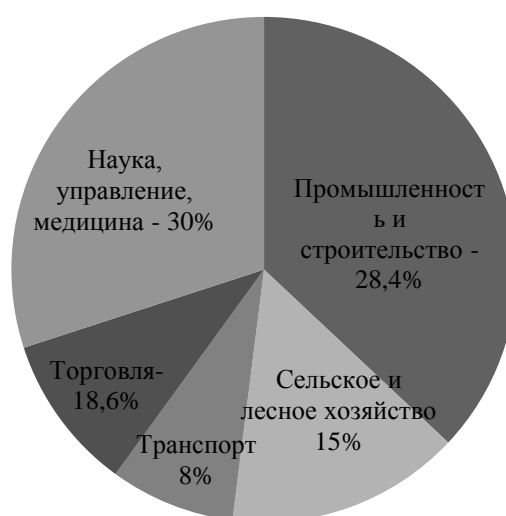


Рис. 2. Структура занятых в РФ в 2021 г.

В настоящее время 40% трудоспособного населения – это люди старше 35-40 лет. Более молодая часть трудоспособного населения в возрасте до 35 лет вскоре может показать снижение роста рождаемости. Это существенный минус в развитии экономики любой страны (рис. 3).

Достичь в экономике абсолютной занятости невозможно, т.к. одни люди сами покидают работу, других увольняют. Однако можно повлиять на снижение безработицы: люди должны состоять на учете в Центрах занятости, по мере возможности повышать квалификацию, переподготавливаться и переобучаться.

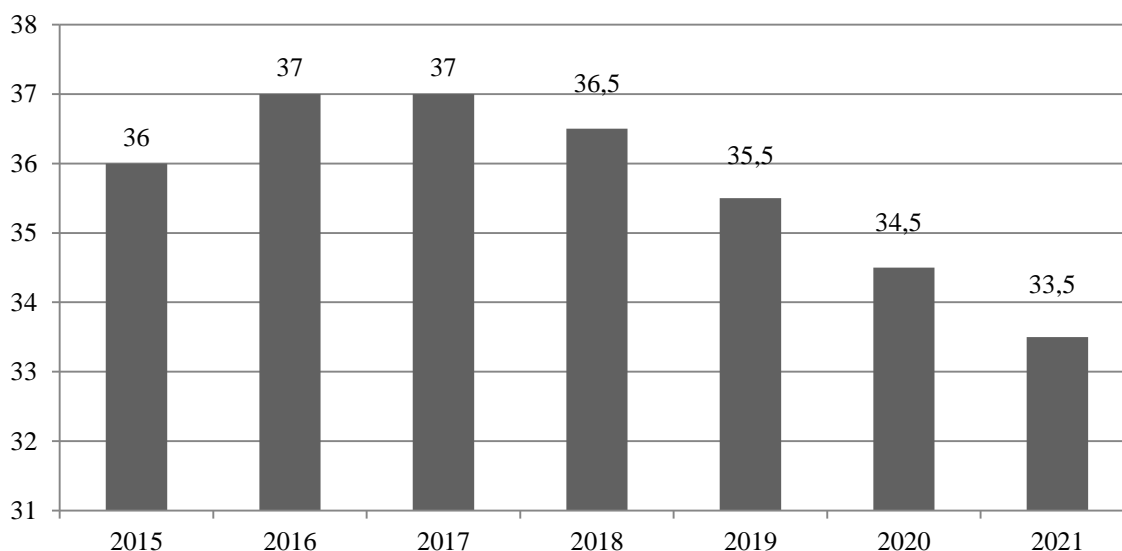


Рис. 3. Динамика доли 20-35-летних в возрастной структуре трудоспособного населения, %

Выводы: занятость населения в настоящее время является одним из самых актуальных проблем современности. Правительством РФ разрабатываются различные программы социальных реформ, в которых делается упор на совершенствование рыночных механизмов регулирования занятости: программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест, программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы. Например: государственная программа «Содействие занятости населения». Целью программы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Срок реализации программы – до 2025 года.

«Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2025 года». Цель разработки Концепции - определение путей и способов обеспечения в долгосрочной перспективе (2008-2025 гг.) устойчивого повышения благосостояния российских граждан, национальной безопасности, динамичного развития экономики, укрепления позиций России в мировом сообществе.

Список литературы:

1. Бризгалова, А. С. Статистическое исследование занятости населения Российской Федерации / А. С. Бризгалова // Вопросы экономики и управления. – 2020. – С. 96-101.
2. Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (в ред. Постановления Правительства РФ от 05.09.2007 С. 559).
3. Храпина, В. А. Безработица во время пандемии: проблемы, борьба, прогнозы / В. А. Храпина // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2022. – С.122-124.
4. Яковлев, М. Г. Занятость населения и механизмы ее регулирования / М. Г. Яковлев // Регионоведение. – 2012. – С. 179-184.

Гринева К. Н., студент
Научный руководитель: Балтачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
grinewa.kristina@yandex.ru

СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Актуальность данной темы обусловлена тем, что работники бюджетных учреждений, осуществляя деятельность, имеющую высокий уровень общественной важности, являются важным элементом трудовых ресурсов. С целью повышения эффективности деятельности работников бюджетных учреждений, используется система материального и нематериального стимулирования. Данная проблема особенно актуальна для Донецкой Народной Республики, поскольку большое количество организаций, функционирующих на территории данного региона, относятся к государственной форме собственности.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди современных российских исследователей проблемами формирования систем оплаты и стимулирования труда занимались такие ученые как Л. С. Бабынина, В. И. Бовыкин, Н. В. Бухарова, Н. А. Волгин, Б. М. Генкин, А. П. Егоршин, Р. П. Колосова, И. Т. Корогодина, Б. Г. Мазманова, И. П. Поварич, М. В. Полевая, В. С. Половинко, Г. Г. Руденко, Н. А. Тюленева, Р. А. Яковлев и др.

Целью исследования является выявление особенностей системы материального и нематериального стимулирования работников бюджетных учреждений ДНР.

Результаты исследования. Каждый работодатель заинтересован в эффективной и добросовестной работе персонала. В свою очередь, каждый работник хочет, чтобы его заслуги и достижения в трудовой деятельности были отмечены. Поэтому для повышения эффективности труда работодатель принимает решение о стимулировании работников. Работники мотивированы различными потребностями как в материальных, так и в нематериальных благах. Если какие-то рычаги стимулирования действуют на одного работника, это не значит, что они будут стимулировать другого к эффективной работе [1, с. 70–72].

Материальное стимулирование – один из ярко выраженных методов мотивации труда, направленных на удовлетворение материальных потребностей человека. Сотрудника необходимо стимулировать в работе, тогда он будет выполнять свои обязанности, поручения и задания эффективно. Под материальным стимулированием в подобной классификации фактически понимаются стимулирующие меры финансового характера, то есть это те денежные выплаты и поощрения, выражающиеся в подобной форме, которые выплачиваются по результатам служебной деятельности. Материальные меры стимулирующего характера проявляются чаще всего в денежной форме. Применение материальных денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных финансовых выплат. Основную стимулирующую роль в практически любой сфере человеческой деятельности играет оплата за те усилия, которые прилагает сотрудник для выполнения какой-либо работы [3, с. 84].

Структура системы оплаты труда работников бюджетной сферы формируется из двух составляющих:

гарантированная часть заработной платы включает должностные оклады, ставки, компенсационные выплаты по трудовому законодательству, дополнительные выплаты;

стимулирующая часть заработной платы включает: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, надбавка за степень и ученое

звание, квартальные премии и другие выплаты.

Работникам бюджетной сферы Донецкой Народной Республики труд оплачивают на основании Постановления Президиума Совета Министров ДНР «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» с изменениями от 25 декабря 2020 г. [4, 5].

В 2021 г. и в январе 2022 г. было поэтапное повышение заработной платы работников отдельных отраслей бюджетной сферы (табл. 1).

Таблица 1

Динамика повышения заработной платы работников отдельных отраслей бюджетной сферы

Период	Размер повышения, %	Размер оклада 1 тарифного разряда, руб.
С 1 января 2021 г.	23	7 461
С 1 июля 2021 г.	25	9 326
С 1 января 2022 г.	25	11 658

Вышеуказанное Постановление предусматривает установление надбавки к должностным окладам за сложность и напряженность в работе в размерах от 10% до 20% в зависимости от тарифного разряда: с 1 по 12 разряд – до 20%; с 13 по 18 разряд – до 15%; с 19 по 25 разряд – до 10%. Также устанавливается предельный размер ежемесячной надбавки к должностным окладам за сложность и напряженность в работе работникам республиканских (государственных) учреждений, предприятий, заведений и организаций, ранее имевших статус «национальный», независимо от присвоенного разряда в размере – до 25% должностного оклада [4]. Руководитель может изменять процент надбавки или отменять ее, если работник несвоевременно или некачественно выполнял работу, нарушал трудовую дисциплину, или же если изменили перечень выполняемых функций.

Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается работникам, выполняющим работу, требующую внимания, концентрации, дополнительных усилий и времени, в зависимости от задач соответствующего подразделения / сотрудника при условии эффективного выполнения ими своих обязанностей в соответствии с приказом руководителя учреждения. Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств и эмоциональную сферу работающего. Надбавки можно устанавливать на месяц или на более длительный период. Если надбавки проводят ежемесячно, то представление по их выплате нужно составлять и подавать на согласование также ежемесячно.

Основная задача руководителя – вдохновлять своих сотрудников на выполнение рабочих задач, достижение текущих и глобальных целей. Высокая зарплата и прочие поощрения удовлетворяют только базовые потребности. В соответствии с этим материальное стимулирование имеет лишь краткосрочный эффект.

Чтобы система стимулирования работников работала как часы, нужно включить в нее высокоэффективные способы нематериального стимулирования сотрудников. Именно они апеллируют к высшим уровням потребностей человека, таким, как жажда авторитета, саморазвитие и реализация потенциала. Нематериальное стимулирование – это стиль управления работниками, использующий различные неденежные поощрения или, иными словами, это целый комплекс социальных мероприятий, направленных на: повышение лояльности работников, улучшение факторов труда, поддержание здоровой атмосферы, повышение производительности труда, поднятие корпоративного командного духа.

Выделяют следующие виды нематериального стимулирования персонала [2]:

социальная мотивация (медицинское страхование, возможность обучения и саморазвития, обозначение карьерных перспектив);

психологическая мотивация (работа по созданию благоприятной среды в

коллективе строится с учетом интересов всех сотрудников. Также в этом виде мотивации важную роль играет пример и авторитет руководителя, регулярное проведение корпоративных мероприятий);

моральная мотивация (сказывается потребность в уважении со стороны коллектива и руководства компании. Наиболее действенным инструментом является признание заслуг, для чего можно использовать словесную публичную похвалу, доску почета, знаки отличия и грамоты);

организационная мотивация (проявляется в уходе за работником, организации его рабочего места, питании и отдыхе, в перерывах в работе. Эта мотивационная программа обычно реализуется за счет приобретения новой оргтехники для рабочих мест сотрудников и т.д.).

С помощью перечисленных видов нематериального стимулирования персонала могут быть разработаны целостные эффективные системы неденежной мотивации работников, которые обязательно будут учитывать правовые, экономические, политические и социальные внешние условия.

Выводы. Выбор меры стимулирования производительности труда, в том числе нематериального, всегда остается за руководителем. Нематериальные стимулы также обретают все большее значение, так как они помогают достичь социальной гармонии среди работников, что помогает создать дружескую атмосферу в коллективе. Возможность использования способов стимулирования труда во многом зависит от финансовых возможностей организации. Наиболее успешным является использование способов стимулирования труда в совокупности, как материального, так и нематериального. Нельзя забывать главного: люди, которые чувствуют, что о них думают и ценят, уверены в себе и своих силах и готовы внести свой вклад в общее дело. Они являются ключом к успеху.

Список литературы:

1. Захарова, Н. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Н. А. Захарова // Управление персоналом: новые задачи: материалы V Республиканской студенческой научно-практической конференции (г. Донецк, 23 апреля 2019 г.). – Донецк, 2019. – С. 70–72.
2. Валдеева, Е. М. Формирование системы нематериального стимулирования труда [Электронный ресурс] / Е. М. Валдеева, Н. И. Парфенова, А. А. Дербенева // Human Progress. – 2019. – Т. 5. – Вып. 3. – Режим доступа: http://progress-human.com/images/2019/Том5_3/Valdeeva.pdf (дата обращения: 01.04.2022)..
3. Курган, Е. Г. Особенности стимулирования труда персонала на предприятиях Донецкой Народной Республики / Е. Г. Курган, О. И. Коваленко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – Донецк, 2020. – № 20. – С. 81–88.
4. Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18 апреля 2015 г. № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doc.dnronline.su/wp-content/uploads/2015/03/PostanovN6_4_18042015.pdf (дата обращения: 01.04.2022).
5. Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 25 декабря 2020 года № 87-13 «О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18 апреля 2015 года № 6-4» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doc.dnronline.su/wp-content/uploads/2021/01/Postanov_N87_13_25122020_ch.pdf (дата обращения: 01.04.2022).

Данилова И. С., студентка
Научный руководитель: Сердюк О. Ю., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ira.danilova.2014@inbox.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Актуальность. В современном мире для любой организации мотивация и стимулирование труда является одним из самых необходимых инструментов в управлении персоналом, что влияет на результаты деятельности как персонала, так и компании в целом. Однако активное внедрение цифровых технологий приводит к изменениям в мотивационных установках работников организаций. По оценкам Глобального института McKinsey, в мире к 2036 году будет автоматизировано до 50 % рабочих процессов [5, с. 8], что становится важным условием общественного развития.

Анализ последних исследований и публикаций показывает, что тенденции, посвященные проблемам перестройки рынков труда, систем образования, мотивации персонала в условиях усиления процессов цифровизации экономической и социальной сфер жизнедеятельности общества, в своих работах исследовали такие ученые, как Д. А. Духовных [1], Н. В. Ничипорова [2], А. В. Ребров [3], Н. М. Стукова [4] и др.

Цель исследования состоит в определении наиболее эффективных методов мотивации труда в условиях активного внедрения автоматизированных платформ во все сферы жизнедеятельности и влияния данных методов на поведенческие стратегии работников и развитие их профессиональных компетенций.

Результаты исследования. Цифровизация экономики и общества требует от системы мотивации настройки на выявление индивидуальных особенностей и возможностей человека, умения критически мыслить, способности работать в коллективе, предприимчивости, упорства, коммуникабельности. В связи с этим появляется потребность коррекции системы мотивации на основе достижения баланса между методами материального стимулирования и методами, открывающими возможность самореализации работников, роста их заинтересованности в работе и получении не только материального, но и морального удовлетворения от трудовой деятельности. Для поддержания конкурентоспособности работникам необходимо постоянно совершенствовать свои умения и навыки, осваивать смежные профессии, повышать уровень знаний и квалификации. Так, например, системе поощрения должно уделяться больше внимания с точки зрения объяснения работникам их достижений с целью уменьшения чувства несправедливости.

Рассмотрим те методы мотивации персонала, которые набирают популярность и которые могут быть эффективными на сегодняшний день (рис. 1).



Рис. 1. Современные методы мотивации труда персонала

Для оценки успеха в достижении целей организации используется измеримая величина, демонстрирующая, насколько эффективно компания достигает ключевых бизнес-целей. Данный показатель на Западе получил название **Key Performance Indicators (KPI)** – Ключевые Показатели Эффективности. Данные показатели имеют несколько жизненно важных преимуществ для организации:

они разъясняют текущее положение организации и ожидания с точки зрения будущих результатов;

они служат точкой отсчета, с помощью которой вы можете сравнить прошлые и настоящие результаты и сделать правильные выводы на будущее;

они описывают, что важно в бизнесе, тем самым помогая сотрудникам сосредоточиться на достижении этой цели;

они повышают вовлеченность сотрудников и мотивируют их на достижение поставленной цели;

они делают сотрудников более ответственными за свою работу, иллюстрируя, что представляет собой хорошую работу, а что – низкую;

они помогают максимизировать использование ресурсов и устраняют неэффективность;

сотрудники чувствуют себя лучше связанными с целью компании.

Концепция геймификации появилась ещё в начале 2000-х, но начала распространяться только спустя десятилетие, когда резко расширилась аудитория компьютерных игр, а бизнес рассмотрел перспективы применения этого инструмента для мотивации команд. Геймификация – это средство преобразования существующих компонентов в игры. В этом процессе уже существующие продукты, такие как веб-сайт, приложение, онлайн-форумы или что-либо еще, модифицируются путем интеграции игровой механики. Превращение этих существующих продуктов в игры мотивирует участников и способствует вовлеченности и лояльности. В основе большинства геймификаций лежит то, что движет игроками – конкуренция. Она мотивирует работников, соревнуясь между собой, добиваться больших результатов. По словам Гейба Зикерманна, автора книги «Геймификация в бизнесе», – когда вы вознаграждаете сотрудников за участие в веселых и легких мероприятиях, они участвуют в них чаще и более заинтересованно.

Удаленная работа имеет все виды преимуществ, включая мотивацию персонала, повышение производительности труда и удержание сотрудников. Она относится не только к сотрудникам, работающим на дому (дистанционная работа). Сюда входят фрилансеры, контрактники, фронтовые рабочие, международные работники и т. д. За последние несколько лет удаленная работа стала образом жизни для многих из нас. А после кризиса Covid-19 это стало новой нормой для многих сотрудников. Но мотивация удаленных сотрудников при отсутствии физического взаимодействия с ними может быть сложной задачей. Для этого такие факторы, как польза для здоровья, пакеты медицинских услуг, творческий подход к технологиям, эксперименты и стремление ваших сотрудников каждый день превзойти самих себя, являются жизненно важными. В то же время руководство компаний должно предложить своим сотрудникам все возможное для комфортной работы удаленно. Для этого необходимо использовать устройства мобильного рабочего места, чтобы работники всегда оставались на связи вне зависимости от их местонахождения. Помимо мобильных приложений и устройств в качестве информирования и подключения рабочей силы можно применять веб-порталы для работников и групповые сайты.

Также в качестве метода мотивации компаниям стоит учитывать стремление работников в улучшении своих профессиональных знаний и навыков и в **стремлении к карьерному росту**. Сотрудники, которые предчувствуют свое светлое

профессиональное будущее, являются более мотивированными, нежели сотрудники, которые чувствуют, что они остаются на определенном этапе развития, при этом они ощущают, что положение не изменится, и данный факт не способствует созданию мотивации для успешной трудовой деятельности. Сотрудники, которые видят четкий путь к карьерному росту, имеют личную заинтересованность в компании и внутренне мотивированы и нацелены на внесение личного вклада в достижение успеха компании, и, следовательно, в достижение собственного успеха [4].

Для повышения мотивации персонала в условиях цифровизации экономики используется **увеличение обмена данными и сотрудничества**. Для этого применяют различные облачные инструменты (Google Drive, Dropbox), которые становятся популярными у разных компаний. Благодаря этим инструментам можно упростить поиск и обмен файлами. Кроме того, это позволяет следить за той работой, которую выполняют сотрудники и вознаграждать взаимодействие между коллегами. Сотрудники получают удаленный доступ к документам на их портативных устройствах, чтобы они смогли с легкостью работать, пребывая в пути.

Облачная телефонная система в качестве метода мотивации позволяет улучшить связь и производительность. Руководство должно быть уверенным в том, что система телефонии налажена и с ее помощью можно легко обрабатывать конференц-звонки. В качестве таких систем используется Zoom, MS Teams [2].

Сегодня освобождаются целые пласты российского ИТ-рынка в связи с уходом с него зарубежных производителей операционных систем, офисных пакетов, системного программного обеспечения и управления базами данных. Вот несколько примеров российских продуктов, которыми можно заменить иностранные без потери качества:

1. Офисные приложения, аналоги MS Office – продукты компаний «МойОфис», «Р7-Офис», CommuniGate Systems;
2. Системы электронного документооборота – «Тезис», «Дело», Tessa;
3. Хранение и обмен файлами – «Мой Офис Облако» и «Яндекс.Диск»;
4. ВКС-решения, аналоги Zoom и MS Teams – «Видеомост», Trueconf, Vinteo, Mind, «Яндекс.Телемост», «Сферум».

Выводы. С приходом цифровой экономики необходимо пересмотреть систему мотивации сотрудников, поскольку в современных условиях к работникам будут предъявляться большие требования, что, несомненно, влечет за собой наиболее действенные методы и формы стимулирования и мотивации их труда. Таким образом, активное использование цифровых технологий мотивации позволяет увеличить производительность труда, реализовать цели компании, повысить ее конкурентоспособность, а также дает возможность сотрудникам не только ощутить свою значимость, но и раскрыть профессиональный потенциал.

Список литературы:

1. Духовных, Д. А. Проблемы и риски формирования и развития цифровой экономики в России / Д. А. Духовных, М. С. Агафонова // *European Journal of Natural History*, 2020.– № 1. – С. 110-114.
2. Ничипорова, Н. В. Применение инновационных методов мотивации в условиях цифровизации экономики / Н. В. Ничипорова // *Молодой ученый*, 2020. – С. 17-19.
3. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии / А. В. Ребров. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 346 с.
4. Стукова, Н. Мотивация сотрудников в условиях новой экономики / Н. Стукова // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*, 2017. – № 11. – С. 43-46.
5. Цифровая Россия: новая реальность / А. Аптекман, В. Калабин, В. Клинецов и др. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 133 с.

Демиденко О. И., студентка
Научный руководитель: Балтачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
olesya.demidenko.04@mail.ru

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИОННОГО СОСТОЯНИЯ РАБОТНИКА НА ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ

Актуальность. Деятельность любой организации зависит от того, насколько качественно персонал выполняет свои трудовые обязанности. Заинтересованность сотрудников в хороших результатах труда является залогом успешного развития организаций. Мотивировать персонал выполнять обязанности не только в полном объеме, но и прилагая к этому дополнительные усилия – одна из задач руководителя.

Мотивация является одним из ключевых понятий в практике управления персоналом, так как побуждает персонал к труду и ведет к удовлетворению личных потребностей работников. А это в свою очередь ведет к достижению поставленных организацией целей. Сама по себе мотивация – это совокупность мотивов, которые определяются характером личности, ее деятельностью. А относительно трудовой деятельности данное понятие характеризуется как действия работника с целью удовлетворения своих потребностей в материальных и других ценностях. Следовательно, актуальность исследования данной темы связана с тем, что одним из важнейших управленческих процессов является оценка мотивационных состояний для стимулирования трудовой деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности занимались такие зарубежные ученые как Дуглас Мак-Грегор, который предложил в 1960 г. в своей книге «Человеческая сторона предприятия» два подхода к управлению персоналом, впоследствии ставших культовыми теориями мотивации, – теорию Х и теорию Y [1]; Дэвид Кларенс Мак-Клелланд – предложил теорию мотивации трудовой деятельности, которая делала упор на потребности высших уровней – власть, успех и причастность [2] и др.

Также огромное значение в исследовании мотивации труда и стимулирования трудовой деятельности сыграли такие ученые, как Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, Р. Джонсон, Г. Форд, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Херцберг, В. Врум, Р. Хьюзман, У. Э. Деминг, Б. Ф. Скиннер. Все они создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий.

Благодаря исследованиям отечественного ученого В. А. Ядова был еще раз подтвержден факт уникальности мотивов личности, а также взаимосвязь набора мотивов с уровнем развития индивида. Социолог В. И. Герчиков сделал вывод о необходимости различного подхода к разным типам людей. Им выявлено пять типов работников, на которых одно и то же мотивационное воздействие приведет к абсолютно разным результатам [3]. Прорывом отечественных ученых, позволившим изучать мотивацию с позиции экономики, стал вывод о различии стимула и мотива: стимул был признан внешним фактором, оказывающим побуждающее воздействие, а мотивы – внутренними [4, с. 169].

Цель исследования – изучить влияние мотивационного состояния работника на уровень его мотивированности.

Результаты исследования. Известно, что мотивация человеческого поведения зависит от личностных качеств человека, в частности от эмоционального состояния. То

к чему он стремится и его эмоционально волнует.

Ученые и специалисты, исследующие влияние трудового мотивационного состояния на трудовую мотивацию, выделяют следующие мотивационные состояния работников, которые, в свою очередь, активно влияют на процесс мотивации труда: интерес, желание, стремление, страсть, влечение, намерение и удовлетворенность [5, с. 93-94]. Проанализируем эти состояния более подробно по отношению к трудовой мотивации.

Интерес – эмоционально насыщенная направленность на объекты, связанная со стабильными потребностями человека. Интерес может быть материальным или духовным, кратковременным или устойчивым, ограниченным или разносторонним. Ведь удовлетворение одного интереса или потребностей формирует целую систему интересов (потребностей).

Желание – мотивационное состояние, при котором потребности соотнесены с конкретным предметом их удовлетворения. Желания можно разделить на три группы:

необходимые, естественные (голод, жажда и др.);

естественные, но не необходимые (повышение должности, статуса, карьера и др.);

ни естественные, ни необходимые (власть, слава, желание превосходства).

Желание тесно связано со стремлением.

Стремление – повышенное эмоциональное тяготение к объекту желания. В основе стремления всегда лежат выбор поведения человека и план конкретных действий. Стремление быть лучшим, быть первым, получить достойное вознаграждение и другие.

Страсть – очень стойкое эффективное стремление к определенному объекту, потребность в котором доминирует над всеми остальными потребностями и придает соответствующую направленность всей жизнедеятельности человека. Страсть может быть положительной (созидательной) или отрицательной (разрушительной), принимаемой обществом или осуждаемой.

Влечение – состояние навязчивого тяготения к определенной группе объектов. Этот выбор связан с системой ценностей личности.

Мотивация человека может быть осознанной (сознательной) или бессознательной. Сознательная мотивация связана с намерением [6, с. 21].

Намерение – сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия. Намерения влияют на общее поведение и трудовое поведение человека в частности. Сознательным обоснованием намерения является мотив.

Вершиной «айсберга» мотивационных состояний работника, показателем достижений целей результативности труда является удовлетворенность трудом.

Удовлетворенность трудом – это мотивационное состояние, в котором в определенный период времени находятся работники, испытывающие влияние доминирующих потребностей и стремящиеся к выполнению своих функциональных обязанностей таким образом, чтобы их мотивационные ожидания реализовались с наименьшими потерями и способствовали личным и организационным результатам.

А неудовлетворенность трудом – отрицательное психологическое состояние работающего человека и зависит от таких факторов: отсутствие мотивации; личностные особенности человека; низкая самооценка человека; отсутствие необходимых полномочий; недоверие к руководству и другие.

Не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но и эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом.

Все рассмотренные выше мотивационные состояния характеризуют психологическую сторону трудовой мотивации человека. От каждого из этих мотивационных состояний зависит конечный результат труда работника, группы

работающих людей и организации в целом, следовательно, эффективность работы предприятия.

Руководитель в системе мотивации труда персонала в организации играет важную роль. «Проверено практикой: у хорошего руководителя обычно и сотрудники лучше, и работают они добросовестнее, и за место держатся крепче. В компаниях с разветвленной структурой в разных региональных подразделениях обеспечиваются примерно равные условия и ресурсы для работы. Но при этом одни подразделения действуют эффективно и показывают высокие результаты, а другие – работают хуже и испытывают проблемы с персоналом. Обычно главное объяснение одно: все зависит от того, кто возглавляет организацию» [7, с. 334].

Хороший руководитель про каждого своего подчиненного знает, «где у него кнопка» и каков набор таких «кнопок». Благодаря этому он эффективно мотивирует работников, применяя самые разные инструменты нематериальной мотивации.

Выводы. Анализ основных мотивационных состояний для стимулирования трудовой деятельности показал, что нет единственной и универсальной теории, которая подходила для всех организаций, корпораций, отраслей, поэтому, необходима более гибкая система мотивации, которая бы соответствовала современному производству. Рассмотренные основные виды мотивационных состояний можно использовать для повышения профессиональной и личной эффективности работника.

Еще недавно на первом месте у персонала стояли потребности в материальной мотивации своего труда, в последнее десятилетие часто опережают не материальные потребности, а удовлетворенность трудом. Работающие люди хотят получать моральное удовлетворение от труда, иметь интересную работу, получать новые знания, развивать умения. Ведь высокая мотивированность работников – одна из важных составляющих эффективной и конкурентоспособной деятельности предприятий, которая выступает необходимым условием адаптированности работника к той среде, в которой он находится.

Данная тема не исчерпывает всего разнообразия и широты проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и актуализирует задачу дальнейшего исследования и анализа результатов.

Список литературы:

1. Хагур, Ф. Р. Значение теорий Д. Мак-Грегора в определении стилей и подходов к управлению / Ф. Р. Хагур // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции (г. Тамбов, 27 ноября 2013 г.): в 10 ч. – Ч. 5. – Тамбов: Юком, 2013. – С. 132-133.
2. McClelland, D. The Achieving Society / D. McClelland. – Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1961. – 102 p.
3. Герчиков, В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 / В. И. Герчиков // Мотивация и оплата труда. – 2005. – №2. – С. 53-62.
4. Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Т. Гущина // Общество и экономика. – 2003. – № 1. – С. 169-174.
5. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации : учеб. пособие / С. А. Шапиро. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2016. – 268 с.
6. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. М. Руденко [и др.]; под ред. А. М. Руденко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 350 с.
7. Уайт, Г. К. Удовлетворенность трудом и мотивация – разработка практических подходов к их повышению / Г. К. Уайт: пер. с англ. А. А. Нистратова // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / сост. А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М.: Радикс, 1995. – 446 с.

Диниус К. В., студентка
Научный руководитель: Васильев А. С.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
kdinius17@gmail.com

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность. Важным аспектом управленческой и производственной деятельности предприятия является кадровая политика. В современных условиях рынка любое успешно функционирующее предприятие охватывает все сферы деятельности с персоналом, тщательно выстроив систему кадровой политики. Высокая конкурентоспособность предприятия на рынке и его дальнейшее развитие в целом, формируется на основе четкого и поэтапного выполнения всех задач системы кадровой политики. Грамотно выстроенная система кадровой политики позволяет предприятию контролировать текущую ситуацию, а также избегать трудовых конфликтов среди персонала, экономить значительные финансовые средства, но, главное, прогнозировать и устранять возможные риски, и угрозы для организации в будущем, а также моделировать необходимые реорганизации структур управления, вытекающие из изменения потребностей предприятия. Исходя их вышесказанного, можно говорить об актуальности выбранной темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные подходы к трактовке термина «кадровая политика», определению её целей, задач, типов, функций, широко представлены в работах как российских, так и зарубежных ученых: А. Я. Кибанов, В. Н. Федосеев, А. П. Егоршин, В. В. Травина, В. А. Дятлова, Ф. У. Тейлора, Ш. Ротвелла и других. В работах учёных представлены варианты интеграции разработанных теорий и методик в области кадровой политики, которые могут быть использованы руководителями в сфере управления персоналом, с целью повышения эффективности предприятия. Анализ изученной литературы говорит о том, что проблемы формирования и совершенствования системы кадровой политики является актуальной в различные периоды.

Целью данного исследования является разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию системы кадровой политики на предприятии в современных условиях рынка на основе изучения теоретико-методологических основ и анализа ее современного состояния.

Результаты исследования. Под кадровой политикой организации в широком смысле принято считать систему норм и правил, на основе которых планируются и согласовываются с общей стратегией развития организации основные направления деятельности системы управления персоналом (отбор, обучение, продвижение и т.д.). В узком понимании, кадровая политика – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях отдельно взятого работника и организации.

Некоторые исследователи рассматривают кадровую политику как: стратегию; направление формирования, развития и рационального использования кадров предприятия; деятельность по формированию требований к персоналу, по его подбору, найму, подготовке и эффективному и рациональному использованию; основные подходы к решению кадровых проблем предприятия.

Основные проблемы реализации эффективной кадровой политики с которыми сталкиваются предприятия в современных условиях, представлены на рис. 1.

Для предотвращения и устранения данных проблем, а также в целях совершенствования системы кадровой политики организации следует проводить ряд

профилактических мероприятий, которые приведут к повышению профессиональных и личных качеств персонала.

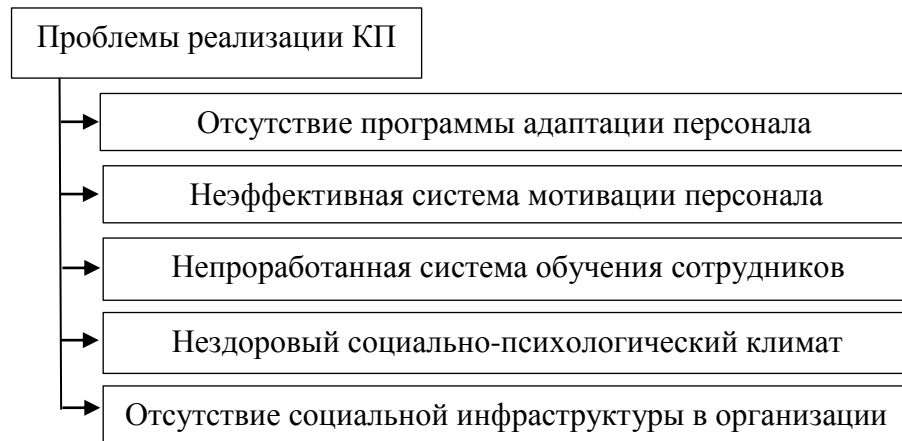


Рис. 1. Основные проблемы реализации кадровой политики предприятия

Важнейшим недостатком в системы реализации кадровой политики на современном предприятии является неэффективные системы профессиональной и психологической адаптации персонала. С целью совершенствования данных систем, будет уместно применение следующих методов:

1) социально-психологический метод (метод психологического консультирования), который предполагает ориентирование персонала на адекватное восприятие и полное понимание корпоративной философии организации, снятие психоэмоционального напряжения в коллективе;

2) организационно-административный метод (метод внутрифирменного обучения), направленный на повышение профессионального, творческого, интеллектуального и культурного потенциала сотрудников;

3) экономический метод (метод трудовой мотивации), направленный на укрепление принципов и ценностей, установленных на предприятии.

Система трудовой мотивации персонала также должна совершенствоваться в современных условиях. Мероприятия, которые относятся к группе мотивирующих, должны носить постоянный характер. Создание работающей системы мотивации для каждой организации необходимо для того, чтобы персонал был заинтересован работать как можно более эффективно, выполняя поставленные цели и задачи предприятия, ориентируясь при этом на удовлетворение собственных потребностей и достижение личных целей. Исходя из этого, можно говорить о том, что поощрения и наказания должны быть значимыми именно для того конкретного работника, к которому планируется их применить.

Недостаток высококвалифицированных специалистов и непроработанная система обучения персонала является одной из существенных проблем кадровой политики современных организаций. Для ее решения необходимо разработать такую систему подготовки кадров, суть которой состояла бы в том, чтобы начинать работать с кадрами еще задолго до их прихода на предприятие. Также в целях совершенствования системы кадровой политики, а именно системы обучения и переобучения кадров, уместно будет разработать программу повышения квалификации персонала, которая применялась бы в каждой отдельно взятой организации на постоянной основе и позволила бы систематизировать процесс переподготовки кадров.

Также среди проблем реализации системы кадровой политики можно выделить нездоровый социально-психологический климат. В данном случае рекомендуется

проводить профилактические мероприятия, направленные на оздоровление социально-психологического климата коллектива организации (табл. 1).

Таблица 1

Мероприятия по улучшению социально-психологического климата коллективе

1 группа	привлечение новых кадров, в частности молодых специалистов, так как это способствует повышению творческого потенциала и здоровой конкуренции среди работников, появлению новаторских нестандартных идей, изменению форм и методов работы на более эффективные и т.д.;
2 группа	мероприятия, связанные с изменением форм работы руководства: поручения или должностные обязанности, которые обычно выполняли одни сотрудники, поручать другим группам сотрудников, изменять характер требований к сотрудникам для повышения творческой активности персонала;
3 группа	постановка более сложных (в профессиональном и организационном плане) задач и поддержание высокого уровня взаимной требовательности и критики к выполняемым заданиям. Это обусловлено тем, что в устоявшемся коллективе постепенно снижаются критерии оценок выполняемой работы, растет либерализм в отношениях и руководство начинает довольствоваться «средним» уровнем выполнения поставленных задач.

Выводы. В условиях современной социально-экономической ситуации на рынке невозможно добиться успехов в проведении мероприятий по совершенствованию системы кадровой политики без кардинального повышения качества рабочей силы. Существующий на данный момент высокий уровень безработицы и напряженности на рынке труда в значительной мере влияют на действие руководства организаций в области кадровой политики.

Руководителям организаций на данном этапе необходимо создавать эффективную систему кадровой политики, и прежде всего, разрабатывать активную, отвечающую современным требованиям кадровую программу работы с персоналом.

Для выполнения этой программы подойдут следующие основные методы:

- 1) стабилизация кадрового потенциала организации;
- 2) повышение профессионального уровня высшего управленческого персонала;
- 3) обязательное повышение профессионального уровня специалистов с выделением для этого определенных денежных средств;
- 4) создание системы непрерывного повышения квалификации среднего управленческого звена и рабочего персонала;
- 5) укрепление учебной базы организации.

Список литературы:

1. Гильдингерш, М. Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учеб. пособие / М. Г. Гильдингерш. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербург. гос. эконом. ун-та, 2015. – 119 с.
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2015. – 288 с.
3. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации / Н. М. Кузьмина. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 168 с.
4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю. Г. Одегов. – М.: Юрайт, 2017. – 305 с.

Елисеев О. Г., студент
Научный руководитель: Елисеева Н. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
aominechi28@mail.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИЙ МОТИВАЦИИ И АДАПТАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ С ЦЕЛЬЮ ПРИМЕНЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДНР

Актуальность. Управление персоналом является составной частью управления экономики страны. Управление персоналом – это сфера управления, направленная на рациональное использование персонала и повышение эффективности деятельности предприятия. Проанализировав опыт, знания и представление полной картины о взаимодействии функций мотивации и адаптации в управлении персоналом на примере международной компании, мы сможем более эффективно и рационально использовать, находить новые и модернизировать имеющиеся ресурсы, а также использовать полученный опыт для совершенствования системы управления персоналом на предприятиях и в организациях ДНР [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Существенный вклад в изучение исследуемой проблемы внесли зарубежные ученые У. Тейлор, А. Файоль, Ф. Тейлор, Д. Маккеланд, А. Маслоу, Э. Мэйо. Проблемам изучения систем управления персоналом посвящены труды отечественных ученых, таких как А. Я. Кибанов, Н. Д. Лукьянченко, Л. Л Бунтовская и др.

Целью исследования является исследование функций мотивации и адаптации персонала в ООО «Ашан», с целью применения изученного положительного опыта на отечественных предприятиях.

Результаты исследования. Адаптация персонала – одна из важнейших задач управления персоналом, во многом характеризующая успешность выполнения кадровой политики в целом. Применяется как в отношении новоиспеченных сотрудников, так и тех, кто подвергается ротации внутри компании. Ключевая цель адаптации – приспособить работника к содержанию и условиям работы, а также к социальной среде внутри компании [3].

Концепция адаптации сотрудника включает в себя как индивидуальный подход, так и применение корпоративных элементов адаптации в компании, в том числе ознакомительные тренинги, обучающие программы и курсы. Существенным инструментом для создания результативной системы адаптации в компании является Положение об адаптации персонала, определяющее ключевые направления работы по профессиональной и социально-психологической адаптации прибывающих на работу сотрудников [2].

В Положении об адаптации персонала ООО «Ашан» представлены [1]:

1. Миссии и задачи адаптации (ускорение процесса вхождения новоиспеченного сотрудника в работу, сокращение сроков достижения нужной эффективности в работе, сокращение количества погрешностей и просчетов, анализ потенциала нового работника, установление взаимодействия с прочими работниками и структурными подразделениями, знакомство с нормами корпоративной культуры, закрепление позитивного отношения к работе и пр.

2. Генеральные функции участвующих в течение адаптации должностных персон и сотрудников фирмы (HR-подразделения, управляющего структурного подразделения и непосредственного шефа нового сотрудника, личного наставника).

3. Этапы адаптации (знакомство с коллективом и введение в должность).

4. Механизмы и методы адаптации (предварительное собеседование, индивидуальный план-график вступления в должность, знакомство с основополагающими организационно-правовыми документами компании, тренинги, постановка наставничества и т.д.).

5. Контроль эффективности мероприятий по адаптации работников.

Основные этапы адаптации персонала в ООО «Ашан» представлены на рис. 1.

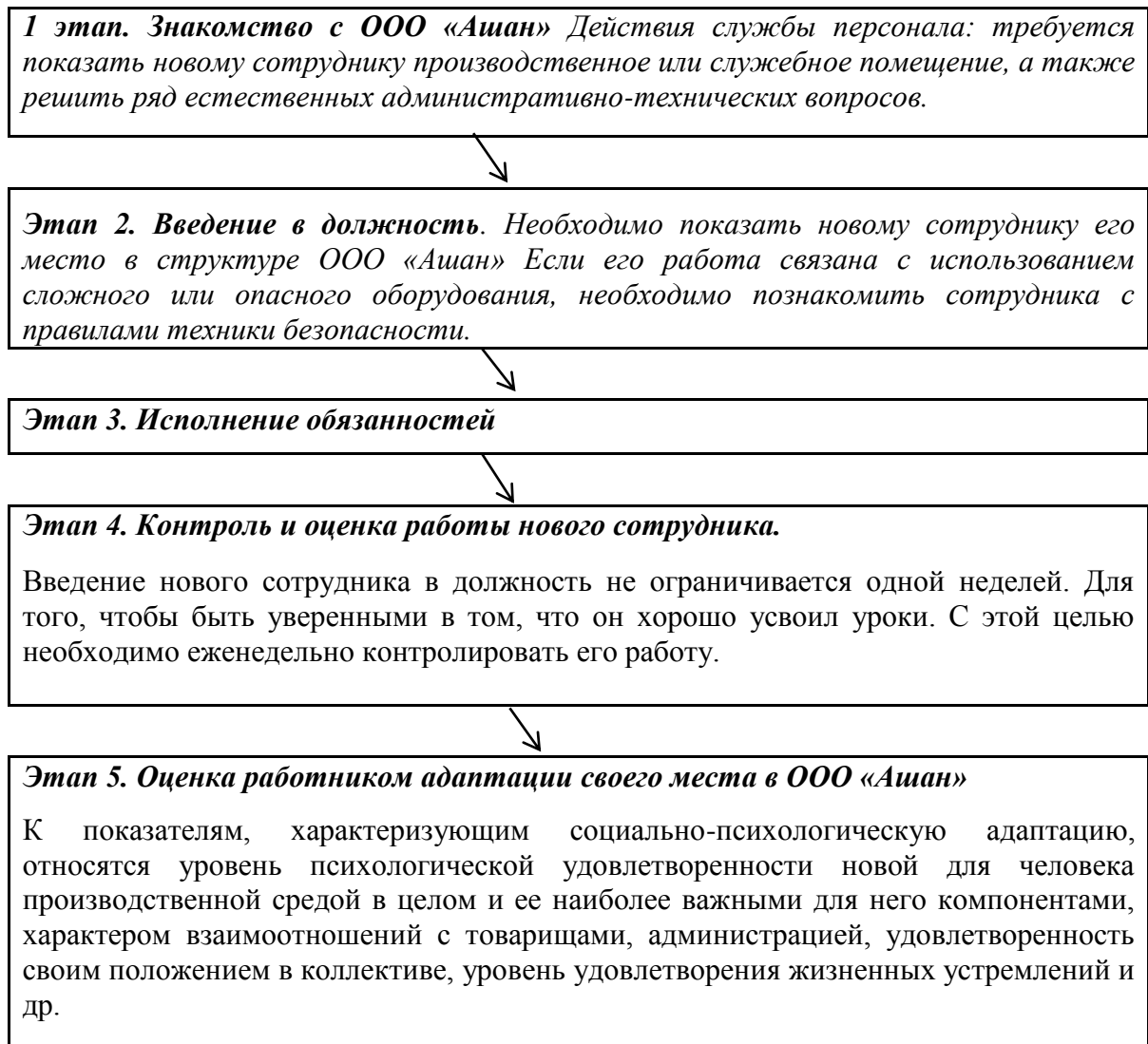


Рис. 1. Система адаптации ООО «АШАН» [2]

Можно отметить что система адаптации ООО «АШАН» достаточно эффективна и социальна. При такой схеме возникает симбиоз между оптимальным принятием управленческих решений и социальным взаимодействием с сотрудниками организации. Благодаря использованию такой модели сотрудники чувствуют себя вовлеченными и нужными, соответственно активно участвуют в процессе собственной адаптации к предприятию тем самым повышая свою эффективность во время рабочего процесса [2].

Функция мотивации является не менее важной в управлении международной компании. С трудовой мотивацией напрямую связаны итоги деятельности компании в целом, конкурентоспособностью и эффективностью. При правильном использовании схемы мотивации достигается максимальное применение человеческих ресурсов организации, а это приводит к повышению доходности бизнеса [1].

Для достижения рационального управления персоналом, перед управляющим стоит значительная проблема формирования рабочей среды, которая будет по максимуму продуктивно воздействовать на трудовую мотивацию работников.

В организации ООО «Ашан» используется два ключевых метода мотивации, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные методы мотивации ООО «АШАН» [2]

Содержание	Формы	Характеристика
Вознаграждение	Премии, дополнительные выплаты, нематериальное поощрение	В виде систем материального и нематериального вознаграждения
Солидарность	Общность интересов, единокордшие	Развитие у работников целей и ценностей, совпадающих или близких к ценностям и целям организации с использованием убеждения, обучения, воспитания и создания благоприятной производственной атмосферы

Взаимодействие этих двух методов приводит к максимально эффективному функционированию мотивационного процесса в стенах организации. На рис. 2 отображены уровни мотивации в компании

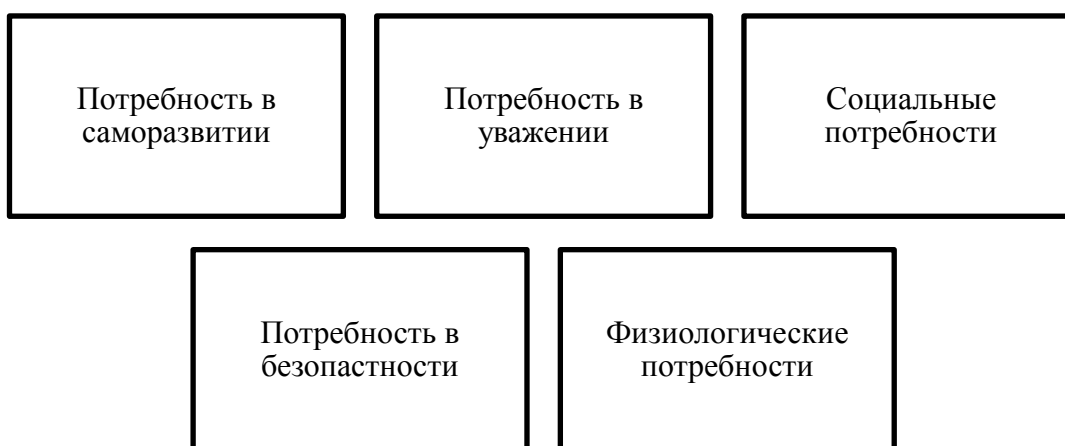


Рис. 2. Уровни мотивации персонала ООО «АШАН» [2]

Можно сделать вывод о том, что система мотивации персоналом в организации работает на высоком уровне и выполняет все свои функции достаточно успешно.

Выводы. Следует что отметить, что весь вышеизложенный положительный опыт по адаптации и мотивации можно применить на предприятиях ДНР. Функции адаптации и мотивации персонала показывают насколько фундаментально важное значение имеет развитие управления персоналом, а также абсолютно всех ее аспектов в международных компаниях для их успешного функционирования.

Список литературы:

1. Мицберг, Г. Менеджмент. Природа и структура организации / Г. Мицберг. – М.: Эксмо, 2018. – 42 с.
2. Официальный сайт «Auchan/Retail Россия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://auchan-supply.ru/> (дата обращения: 30.03.2022).
3. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 695 с.

Зинченко А. А., студентка
Научный руководитель: Важинская В. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
anzinchenko9988@mail.ru

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Актуальность. Совершенствование системы развития персонала способствует формированию коллектива, обладающего высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Поэтому, одним из основных условий повышения и поддержания высокого уровня конкурентоспособности предприятия на рынке является развитие профессиональных компетенций и личностных качеств персонала.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами развития персонала занимаются как отечественные экономисты, так и зарубежные. Это А. Я. Кибанов, А. В. Молодчик, И. Прокопенко, Н. Том, И. Хентце, Г. В.Щекин и др. На текущий момент отсутствует конкретное определение термина «развитие персонала» в отечественной и зарубежной литературе, отсутствуют методологические подходы к созданию системы развития персонала, описание элементов системы развития персонала, что и определило круг проблем для настоящего исследования.

Цель исследования: проанализировать теоретические аспекты совершенствования системы развития персонала

Результаты исследования. Эффективное функционирование любого предприятия, прежде всего, определяется степенью развития его персонала. В условиях современного быстрого старения теоретических знаний, практических умений и навыков, способность организации постоянно повышать профессиональный уровень своих работников является одним из важнейших факторов управления развитием персонала.

В современных условиях, управление системой развитием персонала приобретает большее практическое значение, рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития организации.

Развитие персонала это проведение мероприятий, способствующих раскрытию личного потенциала работников и увеличению их вклада в деятельность организации, систематический процесс, ориентированный на формирование сотрудников, отвечающих потребностям организации, а также на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия. Поэтому он является ключевым моментом формирования профессиональных и личностных навыков и умений, позволяющих работнику быть конкурентоспособным на рынке труда.

В настоящее время, выпускник вуза воспринимается компаниями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Все более важным фактором при оценке будущего сотрудника становится его способность и желание учиться, адаптироваться, профессионально развиваться, поэтому полученные в вузе знания работодателями рассматриваются лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста;

Обучение сотрудников – совокупность действий, разрабатываемых в рамках единой концепции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала. При этом, данные действия оказывают позитивное влияние на изменение уровня квалификации и производительности работников всех

иерархических уровней, удовлетворяя индивидуальную потребность в обучении и потребность организации в обученных сотрудниках.

Отечественный и зарубежный опыт выработал три концепции обучения квалифицированных кадров, сущность которых рассмотрена на рисунке 1.

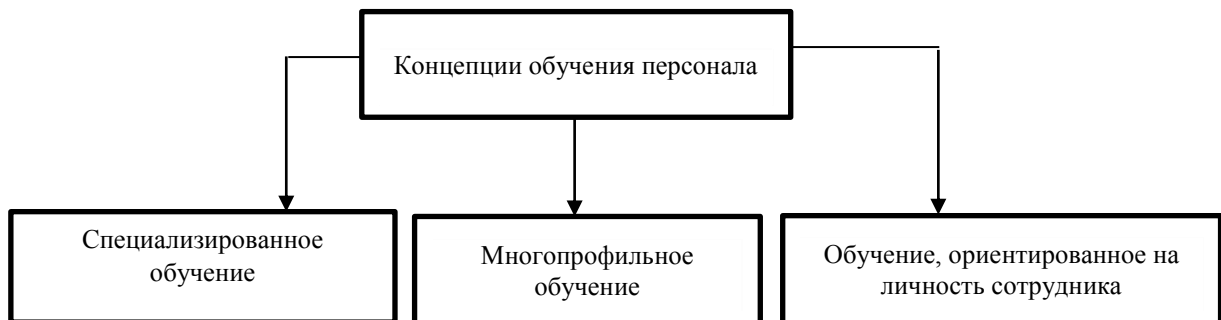


Рис. 1. Концепции обучения персонала [4]

Концепция специализированного обучения ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеет отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но, с точки зрения работника, способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника. Однако последнее обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту.

Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных им в практической деятельности. Эта концепция относится в первую очередь к персоналу, имеющему склонность к научным исследованиям и обладающему талантом руководителя, педагога, политика, актера и т.п.

Следует различать три вида обучения.

Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения.

Повышение квалификации кадров – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Перечислим основные преимущества обучения и развития персонала:

во-первых, развитие персонала как в компании, так и за ее пределами, является ключевым моментом формирования профессиональных и личностных навыков и умений, позволяющих работнику быть конкурентоспособным на рынке труда;

во-вторых, возможность получения профильного образования влияет на мотивацию сотрудников к повышению эффективности работы, а также значительно снижает текучесть кадров на предприятии;

в-третьих, в процессе обучения персонала формируется дружный и крепкий коллектив, растет вовлеченность, повышается общая лояльность сотрудников к

организации, что благотворно сказывается на формировании корпоративной культуры на основе общих ценностей.

На рисунке 2. представлено развитие персонала в сочетании с разными аспектами развития

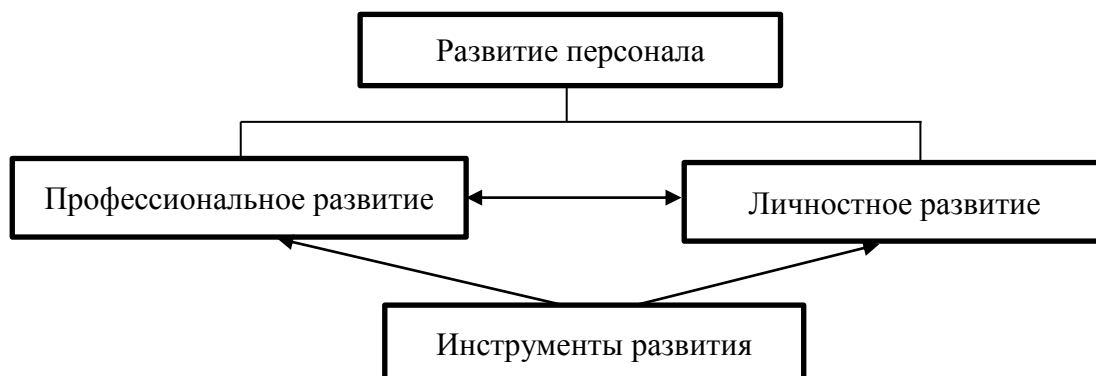


Рис. 2. Развитие персонала в сочетании с разными аспектами развития [3]

Для успешного развития персонала существует ряд инструментов:

На рабочем месте. Куратор или вышестоящий руководитель сотрудника дает работнику такие поручения и задания, которые ему придется выполнять в будущей управленческой работе. Задачу фиксируют в отделе развития.

Тренинги и семинары. Специфика и определяется исходя из компетенций, требующих развития. Как правило, проводят от трех до пяти лет тренингов в год. После каждого тренинга сотрудники предлагают проекты.

Развивающие проекты. После каждого тренинга сотрудник предлагает, как можно усовершенствовать в компании бизнес-процессы и повысить эффективность работы. Кроме того, раз в год выдает идею проекта для себя и группы.

Обучение на опыте других. Такое обучение происходит в группах, которые возглавляют лидеры с развитыми компетенциями. Работники наблюдают за их работой, обсуждают их опыт. После стараются в своей работе использовать те же методики.

Существуют еще такие инструменты для развития персонала как обратная связь и самообучение.

Современная организация имеет много возможностей обучения и развития своего персонала. Речь идет не только о таких классических методах, как тренинги, лекции, семинары, деловые игры, но и различных инновационных методах, которые имеют широкое распространение в западных компаниях.

Выводы. В современных условиях развития экономики возрастает роль системы развития персонала. Деятельность любой организации начинается с формирования системы развития персонала, которая в процессе работы изменяется, дополняется и обновляется к функционированию организации. В настоящий момент компании работают в быстро меняющихся условиях. Поэтому навыки, знания и умения персонала необходимо постоянно добавлять и обновлять. Обучение и образование в организации должно быть неотъемлемой частью системы управления.

Список литературы:

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.
2. Папонова, Н. Е. Обучение персонала компании: практ. пособие / Н. Е. Папонова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.
3. Соловьёв, Д. П. Обучение и развитие персонала [Текст]: учеб. пособие / Д. П. Соловьёв, Л. А. Илюхина. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. – 204 с.

Киевская В. В., студентка

Научный руководитель: Лукьянова К. К., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

vkiyevskaya@inbox.ru

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность. В условиях современности происходит совершенствование информационных, производственных и управленческих технологий, что приводит к изменению как характера труда, так и изменению подходов к управлению. В связи с чем наиболее важными в управлении персоналом становятся социальные аспекты, в частности гуманизация труда и повышение качества трудовой жизни.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в исследования гуманизации труда как части политики управления персоналом внесли такие деятели, как Кнорринг В. И., Свергун О. С., Цыганкова И. В., Шурупова А. С. и другие. В своих исследованиях они акцентировали внимание на принципы гуманизма, то, что он помогает достичь в организации, чем полезен как для сотрудников, так и для руководящих уровней организации.

Цель исследования – обоснование роли гуманизации труда как составной части политики управления персоналом.

Результаты исследования. Для более полного понимания содержания гуманизации труда следует дать определение этому понятию. Согласно Цыганковой И. В., гуманизм – «это одна из фундаментальных характеристик общественного бытия и сознания, суть которой состоит в отношении человека к другим людям как к высшей ценности». Он проявляется в альтруизме, стремлении сеять добро, в милосердии, сострадании, желании помогать окружающим. Гуманизация труда – это одно из направлений улучшения концепции трудовой жизни, нацеленное на устранение антигуманных и разрушающих удовлетворенность трудящихся производственных факторов (фрагментирование трудового процесса, приводящее к монотонному, несодержательному труду, принудительная организация труда, чрезмерно централизованное планирование, использование вредных для здоровья производственных материалов и др.) [3].

В трудовой деятельности гуманизация означает человеческое отношение к своим коллегам, партнёрам, наёмным работникам и конкурентам. Очень важно понимать грань гуманности, которая должна проходить рационально и с соблюдением определенных правил и установок. Например, если учитывать все пожелания своих конкурентов можно обанкротиться, а если соблюдать все потребности своих подчинённых, то можно существенно замедлить процесс эффективной трудовой деятельности. Именно поэтому во многих организациях гуманность либо сильно ограничена, либо совершенно отсутствует [1].

Для исследования гуманизации труда, рассмотрим данные двух компаний, в одной из которых гуманные принципы в трудовой деятельности соблюдены, а во второй организации эти принципы нарушены. Первая американская компания Naughty Dog, известная своими играми, такими как: The Last of Us и Uncharted, потерпела серьёзный отток кадров в 2020 году. Виной всему несоблюдение гуманизации труда (не выплачивали оклады, не рассматривали жалобы сотрудников, несправедливая оплата труда, нарушение графика рабочего дня). Опытные сотрудники, работающие в компании не первый год, покинули свои рабочие места, не дожидаясь конца работы над новым проектом и ушли в компанию конкурента, а именно в Infinity Ward, которая

известна своими работами в игровой сфере Call of Duty. Infinity Ward является компанией с правильными гуманистическими ценностями (обогащение труда, разделение работникам части управленческих функций, четкое делегирование обязанностей каждого сотрудника, построение честной системы оплаты труда, отражающей трудовой вклад, организация непрерывного повышения квалификации, обеспечение безопасных условий труда и т.д.) в своей трудовой жизни, чем и привлекает новых сотрудников. В этой сложившейся ситуации компании получили следующую численность сотрудников (см. рис. 1).

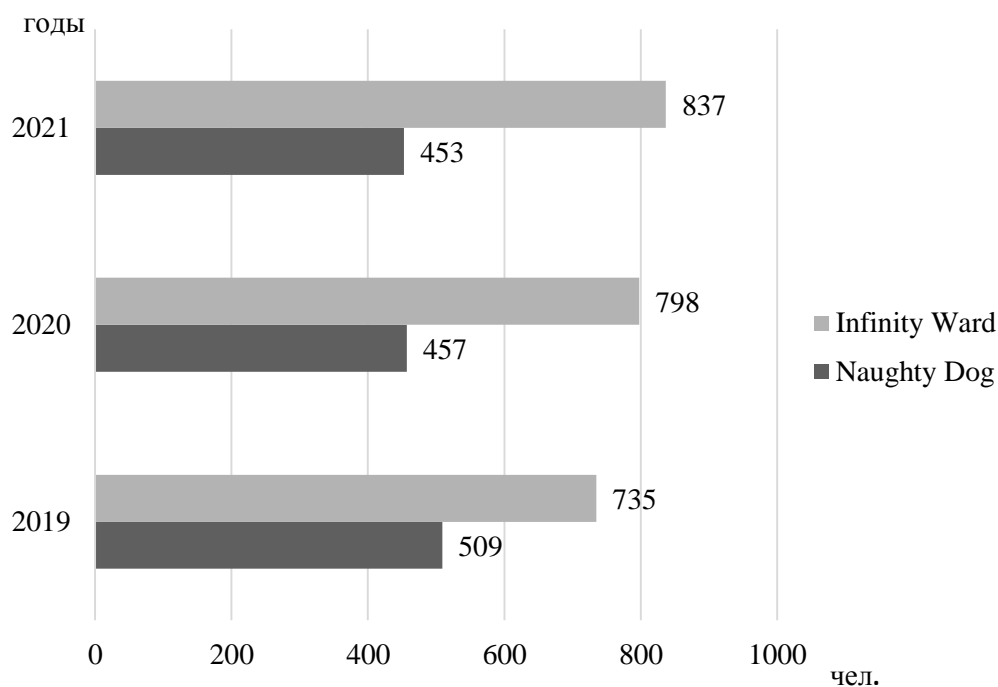


Рис. 1. Численность сотрудников в Infinity Ward и Naughty Dog за 2019-2021 гг., чел. [5]

Таким образом численность персонала Naughty Dog с 509 сотрудников 2019 года, в 2020 году уменьшилась до 457 сотрудников на 2020 год. Вторая же компания с каждым годом увеличивает своих сотрудников и на 2021 год имеет в своём составе 837 сотрудников. Всё это говорит о том, что гуманизация труда необходима для качества трудовой жизни.

Для решения проблемы гуманизации труда можно применять различные методы и рекомендации.

1. Усиление стимулирующей роли заработной платы. Заинтересованность работников в заработной плате зависит не столько от её количества, сколько от справедливости оплаты труда. Именно поэтому для обеспечения достаточного мотивирующего фактора необходимо чтобы:

- заработная плата зависела от результатов деятельности;
- заработная плата соответствовала стоимости рабочей силы.

2. Вовлечение рядовых сотрудников в управленческий процесс. Создавать условия, в которых сотрудники смогут вносить свой вклад, цели и планы в работу организации, что будет давать возможность каждому сотруднику чувствовать свою значимость в делах компании. Такой подход даёт возможность перехода от жёстких авторитарных форм управления к новым гибким коллективным формам.

3. Обеспечивать сотрудникам компании безопасные условия труда, соблюдать охрану труда и её принципы. Человеческий потенциал может реализовываться только в комфортных для человека условиях, иначе всё может закончиться не только не реализованным потенциалом, но и производственными травмами.

4. Создавать условия для профессионального роста работников. Каждый сотрудник рано или поздно достигает пика своего карьерного роста. Именно поэтому руководитель должен проводить различные мероприятия (реализация проектов, обмен сотрудниками с компаниями партнёров, оплату обучения сотрудникам) для его поднятия.

5. Вводить новые формы организации труда: использование гибких графиков работы труда, введение аутсорсинга в деятельность компании, расширение сферы труда, изменение темпов работы.

6. Вырабатывать систему индивидуальной мотивации по программе «coffee shop», работающую по принципу отбора понравившихся вознаграждений предоставленными высшим руководством, таким образом каждый сотрудник выбирает себе стимулирующий фактор самостоятельно [4].

Таким образом, для эффективной деятельности компании необходимо выполнять такие рекомендации:

установка новых границ производительности сотрудником;

ротация кадров и операций;

объединение раздробленных рутинных процессов в единый комплекс;

финансирование перспективных решений.

Выводы. Гуманизация труда представляет собой совершенствование старой системы управления и труда. Всё это необходимо для реализации трудового потенциала каждого сотрудника компании. Чем человечнее руководитель относится к своему работнику, тем более эффективен и производителен его труд. Достойный и качественный уровень жизни человека могут быть получены при эффективном и успешном использовании трудового потенциала страны и каждого предприятия в отдельности. Применяя мотивационные модели и системы в организации можно не только научиться рационально использовать трудовой потенциал своих сотрудников, но и создать эффективный механизм управления экономикой страны и каждого отдельного предприятия.

Список литературы:

1. Кнорринг, В. И. Искусство управления / В. И. Корринг. – М.: ИНФРА-М. – 2021. – 123 с.

2. Свергун, О. С. Управление персоналом: Как есть на самом деле / О. С. Свергун. – СПб.: Питер. – 2020. – 145 с.

3. Цыганкова, И. В. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни / И. В. Цыганкова, В. А. Моргунов // Технология машиностроения. – 2020. – №1. – С. 25

4. Шурупова, А. С. Эволюция экономики, основанной на знаниях / А. С. Шурупова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2019. – № 4. – С. 157-165.

5. Naughty dog опять теряет своих сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://stopgame.ru/newsdata/21647/naughty_dog_opyat_teryaet_svoih_sotrudnikov (дата обращения: 27.03.2022).

6. Naughty dog [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.naughtydog.com/> (дата обращения: 27.03.2022).

Кобзенко К. А., студент
Научный руководитель: Елисеева Н. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
kseniakobzenko4@gmail.com

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность. Современная система управления кадрами организации находится в состоянии преобразования. В условиях современной экономики руководству предприятий необходимо просчитывать все шаги для достижения качественной и безубыточной работы организации, где первым и самым важным шагом является организация работы кадровой службы, т.к. всем известно, что персонал организации является ее визитной карточкой. В традиционном представлении, управление персоналом выступает в виде кадровой работы, которая понимается как деятельность по подбору и отбору кадров, а также оформлению документации, осуществляемой в первую очередь непосредственными руководителями и работниками кадровых служб. Система кадрового обеспечения должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не опираться только на интуицию и опыт руководящего состава организации. Поэтому, в настоящее время, чтобы достигнуть эффективного управления персоналом в организации, необходим поиск новых, более совершенных моделей и структур управления кадрами.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемные вопросы, посвященные управлению персоналом, работе кадровых служб отражены в трудах Тейлора Ф., Кибанова А. Я., Егоршина А. П., Дятлова В. А., Федосеева В. Н. В их работах представлены варианты объединения всех методик, разработок и теорий, связанных с кадровой деятельностью на предприятии.

Целью исследования является разработка предложений по совершенствованию организации труда работников кадровой службы, учитывая современные тенденции.

Результаты исследования. Управление кадрами в рамках предприятия, будучи неотъемлемой частью его хозяйственной политики, имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей: производственной, финансово-экономической и социальной (кадровой политики предприятия).

Что касается кадровой политики, то она, прежде всего, определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с госорганами и др.), а также к своему персоналу (участие в управлении, стиль руководства, совершенствование системы профессионального обучения, социальные вопросы и т. д.). Задачами кадровой стратегии являются, прежде всего – поднятие престижа предприятия, исследование атмосферы в рамках предприятия, анализ перспектив развития потенциала работников, разработка мероприятий по стабилизации кадров, обобщение и предупреждение причин оттока кадров с предприятия и др. [1, с. 14].

Широкая трактовка кадровой политики, с акцентом на методологическую, концептуальную сторону этого понятия приведена в работах Кибанова А.Я. и Веснина В.Р. Они дают следующее определение в соавторстве: кадровая политика – это система знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий государственных органов и организаций основного звена управления, направленных на установление целей, задач, форм и методов кадровой работы во всех сферах человеческой

деятельности [2, с. 15]. В данном определении интегрированы и концептуальная, и практическая сторона работы с персоналом.

По мнению В. Р. Веснина – кадровая политика является «системой теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы» [2].

Составными элементами разработки кадровой стратегии предприятия являются:

планирование потребности в кадрах, включающее организационный анализ, анализ существующих должностей, потребность в новых должностях и качественное кадровое планирование, оценку должностей, пополнение штата сотрудников;

обучение и повышение квалификации – сюда входят – проверка вновь принятого персонала, повышение общеобразовательного и профессионального уровня, обучение в процессе труда на рабочем месте, ротация кадров, стажировка, самообразование и др.;

система регулирования – это целенаправленное руководство, оценка выполненных рабочих задач, оценка возможностей (способностей) персонала, планирование преемственности (рабочие династии), планирование карьерного роста;

оплата труда – общая совокупность всех видов оплаты труда работников, оплата по объему и успешности выполненной работы, оплата в зависимости от занимаемой должности, социальное обеспечение;

трудовые отношения – стиль руководства, формирование и внедрение корпоративной культуры и т. п.;

благополучие – пенсии, пособия, жилье, различные услуги, помощь в решении жизненных проблем, отдых, общественная деятельность и др. [2, с. 65].

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что общей и главной задачей кадровой службы – является система кадрового обеспечения организации, предполагающая обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала целям предприятия. Пример стандартной организационной структуры кадровой службы представлен на рис. 1.



Рис. 1. Типовой вариант организационной структуры кадровой службы [3]

Такое важное направление, как документационное обеспечение управления, является неотъемлемой частью деятельности кадровой службы организации. Основой деятельности кадровых служб являются учет, отчетность и ведение организационно-распорядительной документации, включающей три основные группы документов: организационные; распорядительные; справочно-информационные. Существует так же определенная нормативно-методическая база, регламентирующая правильность оформления документов, построение документооборота в организации и т.д.

Кадровая документация (документация по личному составу) организации имеет большое значение, поскольку и при оперативном, и при архивном хранении она является первоисточником информации о трудовом стаже граждан, в связи с чем она непосредственно связана с обеспечением их конституционных прав.

Кадровая служба занимается составлением и оформлением большого количества документов, касающихся наемных работников предприятия, включая: приказы, распоряжения; штатное расписание; положение об отделах; должностные инструкции; личные карточки сотрудников; трудовые книжки работников; другие необходимые документы.

Организация работы с документами влияет на качество работы аппарата управления, организацию и культуру труда управленческих работников. За счет более совершенной системы документационного обеспечения управления достигается более быстрое движение и исполнение служебных документов, их сохранение, использование и правильный отбор на государственное хранение. То есть, деятельность всего аппарата управления упрощается, ускоряется, становится более четкой и организованной.

Качество работы кадровой службы в современной организации непосредственно влияет на эффективное управление персоналом и признается сегодня важнейшим фактором конкурентоспособности предприятия и достижения им экономического успеха. В основе работы кадровой службы должна лежать продуманная стратегия использования «человеческих ресурсов».

Изучение, а в дальнейшем адаптация передового зарубежного практического опыта специальных служб управления персоналом (HR) на отечественных предприятиях позволит повысить уровень эффективности всего предприятия в целом. Необходимо обратить внимание на такие положительные стороны в управлении персоналом за рубежом, как: улучшение условий труда, эргономика рабочего места, обогащение содержания труда, совершенствование законодательной базы, повышение жизненного уровня работников, совершенствование мотивации и стимулирования труда, сбалансированность интересов работников и организации в целом [3, с. 125].

Эффективность работы кадровой службы в организации зависит от структуризации и конкретизации функций каждой структурной единицы; взаимосвязанной работы структурных подразделений внутри самой службы, а также органической связи работы кадровой службы с работой технической и экономической службой предприятия.

Оценка деятельности кадровой службы организации базируется на определении того, насколько ее направленность способствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач.

Выводы. Роль кадровой службы высока, тем более для предприятий, осуществляющих организационно-экономическую деятельность в условиях сегодняшней экономической ситуации. Она должна быть координатором и организатором всей работы с кадрами, кадровой политики и любых других мероприятий по работе с кадрами.

Список литературы:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 1997. – 236 с.
2. Кибанов, А. Я. Формирование системы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов, В. Р. Веснин. – М.: ГАУ, 2015. – 539 с.
3. Лившиц, С. Б. Кадровая служба / С. Б. Лившиц, Н. С. Назаров, В. Ф. Суров. – М.: Лениздат, 2014. – 124 с.
4. Мазурова, Д. Л. Особенности кадровой политики на предприятии в условиях инноваций / Д. Л. Мазурова // Опыт и проблемы использования кадров в промышленности. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 476 с.
5. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пос. / Е. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 375 с.

Кольцова А. А., студентка
Научный руководитель: Васильев А. С.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
kolcova601@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА КОНЬЮНКТУРУ РЫНКА ТРУДА

Актуальность. Образование относится к числу высших ценностей любого общества, а качество образования выступает предпосылкой его реального существования и развития. В сфере образования последовательно формируются способности и жизненные стремления населения государства, особенно для молодежи – профессионализм и квалификация, которые определяют конкурентоспособность государства на мировом рынке на многие десятилетия вперед. Именно поэтому, государственная политика в сфере образования должна находить точки соприкосновения интересов государства и образовательной системы, находить пути преодоления существующих проблем на рынке труда для стабилизации нынешней ситуации.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение рынка труда и его влияние на высшего профессионального образование нашло достаточно широкое отражение в работах российских, так и зарубежных ученых Ф. Котлера, Дж. Долана, Д. Доумена, Н. Д. Кондратьева, В. Е. Хруцкого, П. С. Завьялова, В. Е. Демидова, Р. Б. Ноздревой, Е. П. Пешковой, Л.С. Чешинского и др.

Целью исследования является анализ взаимодействия показателей рынка труда и образовательных услуг, в целях выработки управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности вузов в подготовке востребованных на рынке труда специалистов.

Результаты исследования. Рынок труда – важная и многоплановая сфера экономической и социально-политической жизни общества, которая тесно связана с государственной политикой образования, т.е. с комплексом законодательных актов и практических мероприятий в сфере образования и воспитания подрастающего поколения, а также перманентного образования взрослых.

Система образования в идеале должно подготавливать для рынка труда рабочую силу необходимой специальности и квалификации, реагировать на изменения конъюнктуры рынка и сдвиги в профессиональной структуре спроса. В свою очередь рынок труда обеспечивает дополнительный доход с инвестиций в профессиональное образование в виде более высокой заработной платы у специалистов, чем у работников с низкой квалификацией или не имеющих специального образования.

Структура современного рынка труда представлена постоянными и переменными факторами, оказывающими непосредственное влияние на рассматриваемый предмет. Постоянные факторы – это специальности, которые имеют и будут иметь в перспективе устойчивый спрос, определяемый прежде всего развитием жизненно важных отраслей народного хозяйства государства, а переменные факторы – учитывают конъюнктурный спрос на определенные специальности в реальных условиях.

Рынок труда в свою очередь дает импульсы для государственной политики в сфере образования, например, через такие параметры спроса, как необходимость в специалистах по направлениям (гуманитарного или технического профиля подготовки), по отдельным профессиям (инженеры, учителя, экономисты, юристы и т.п.), по уровню специализации (квалифицированные рабочие, инженерно-технические работники, управляющие среднего и высшего звена).

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

В качестве взаимодействия рынка труда и образовательной политики в ДНР были проанализированы данные по распределению бюджетных мест по факультетам на примере Донецкого национального университета за 2021 г. с целью выявления, какие направления считаются более востребованными на рынке труда (табл.1).

Таблица 1

Структура выделения бюджетных мест по факультетам ДОННУ в 2021 г.

Факультеты ДОННУ	Выделение бюджетных мест	
	Количество мест, чел.	Доля в общем объеме бюджетных мест, %
Исторический	105	7
Филологический	205	14
Факультет иностранных языков	145	10
Биологический	153	10
Юридический	245	17
Экономический	208	14
Учетно-финансовый факультет	68	5
Факультет математики и информационных технологий	154	11
Физико-технический	105	7
Химический	74	5
Всего	1462	100

Анализ табл. 1 показал, что бюджетные места рассматриваются как критерий востребованности данного направления подготовки специалистов, более наглядно информация приведена на рис. 1.

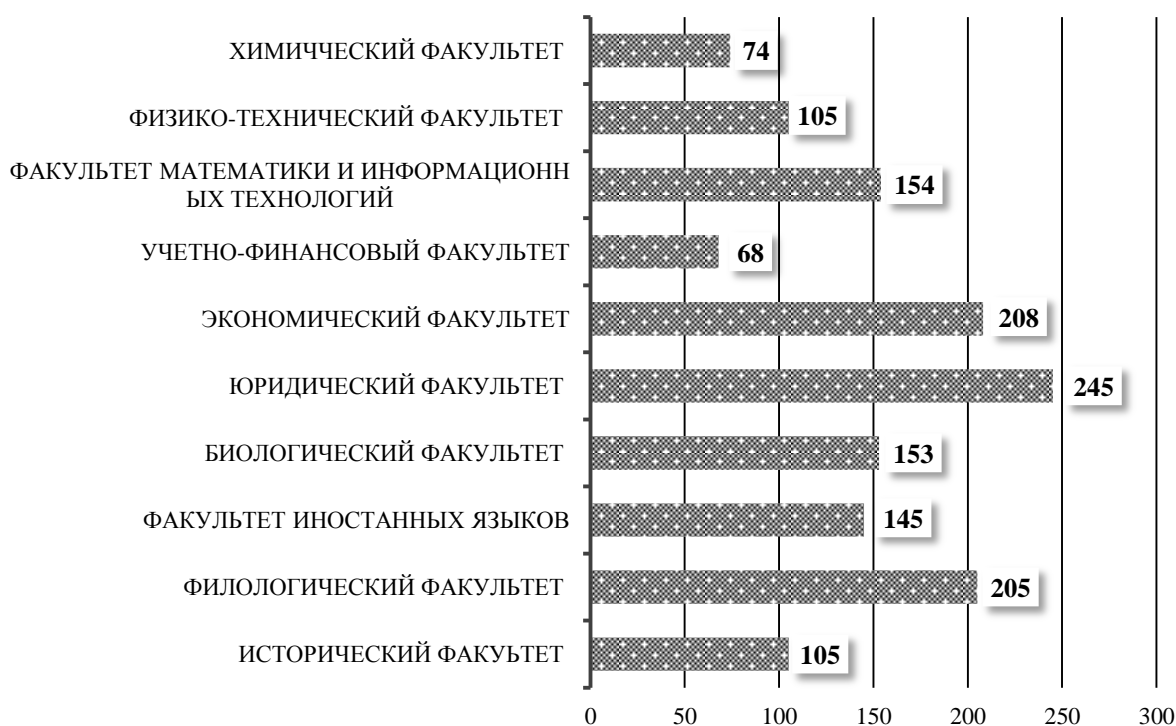


Рис. 1. Количество выделенных бюджетных мест по факультетам ДОННУ в 2021 г., чел.

Как показывают данные наиболее востребованы на рынке труда считаются следующие направления подготовки: юристы (17%), экономисты и филологи (по 14%), примерно на одном уровне находится востребованность в образовательных

направлениях, которые находятся на факультете математики и информационных технологий, биологии и иностранных языков (10-11%), на остальные направления подготовки приходится по 5-7% от общего объема бюджетных мест.

Государство регулирует работу рынка труда с помощью определенных мероприятий для улучшения его эффективности, а именно:

- 1) создает мероприятия по практической профессиональной ориентации учащихся с целью развития навыков научного творчества;
- 2) включает профориентационные тренинги для студентов с целью построения профессиональной карьеры;
- 3) карьерные траектории и программы дополнительного профобразования;
- 4) предоставляет летнюю практику с целью, формирования представления о научно-исследовательской работе и закрепить базовые знания по своей специальности;
- 5) предоставляет оплачиваемую производственную практику на производстве с целью будущего трудоустройства и формирования кадрового резерва;
- 6) формирует ярмарки вакансий на базе ВУЗов;
- 7) разрабатывает и модернизирует образовательных программ по заказу работодателей и объединений работодателей.

В развитых странах существуют разные подходы к организации рынка труда, в Японии значительная роль в трудоустройстве молодежи принадлежит системе тесных неформальных связей университетов и фирм. Услугами учебных заведений активно пользуются крупные фирмы, в которых каждый пятый сотрудник нанимается через университеты. Между элитными организациями той и другой стороны давно установлены прочные контакты, т.е. рекомендация выпускника отделом трудоустройства университета дает гарантированный результат приема на работу.

Вывод. Влияние государственной образовательной политики подчиняется общим законам рыночной экономики, однако обладает рядом специфических особенностей, а именно большая чувствительность образовательных услуг к рыночной конъюнктуре.

Выбор профессии часто определяется стереотипами престижности отдельных профессий, что не всегда соответствует реальным потребностям рынка труда.

Список литературы:

1. Гончарова, Л. И. Сущность рынка образовательных услуг как социально-экономической системы / Л. И. Гончарова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – №9(59). – С. 26-29.
2. Кузьмина, А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг / А. Кузьмина // Вопросы экономики. – 2007. – № 1. – С. 144–146.
3. Кошарная, Г. Б. Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере / Г. Б. Кошарная, Н. В. Корж // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. – № 2. – С. 58-64.
4. Карпенко, О. М. Показатели уровня образования населения в странах мира: анализ данных международной статистики / О. М. Карпенко, М. Д. Бершадская, Ю. А. Вознесенская // Социология образования. – 2008. – № 6. – С. 4-20.

Костюченкова М. С., студентка
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
fopwer12345@gmail.com

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Актуальность. В условиях современной экономики тема оптимизации расчетов оплаты труда весьма актуальна. Особенно актуальны вопросы, связанные с организацией и регулированием оплаты труда, такие как: выбор оптимальной формы и системы оплаты труда на предприятии, разработка эффективной системы трудовой мотивации и стимулирования персонала, рациональное использование средств на оплату труда [1]. Все эти вопросы имеют практическую значимость.

На сегодняшний день эффективность труда на предприятиях снижается из-за низкой заработной платы и отсутствия механизма мотивации сотрудников.

Заработная плата является основным рычагом материального стимулирования, роста и повышения производства, многое будет зависеть от того, насколько правильно будет организована оплата труда на предприятии. Эффективность организации возрастает по мере роста заинтересованности работников в конечных результатах производства. Таковую мотивацию обеспечивает система оплаты труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы оптимизации расчетов заработной платы были рассмотрены в работах таких авторов как Анисимов Д. С., Зоткина С. В., Гусарова М. С., Ромашов О. В., Стариков Т. С., Шарапова Н. В., Кибанова А. Я. и другие

Целью данного исследования является оценка эффективности разработки оптимизирующих механизмов расчета заработной платы за счет внедрение методов стимулирования труда сотрудников.

Результаты исследования. Процесс расчета заработной платы имеет множество проблемных аспектов, таких как недостаточная организация труда, недостаточное стимулирование работников, плохо составленные документы и т.д. Для улучшения такой ситуации предлагается внедрение автоматизации с целью сокращения затрат рабочего времени на обработку данных бухгалтерии и значительного повышения качества и скорости передачи информации руководителю предприятия и внешним пользователям. Предлагается использовать трудовой балл для повышения мотивации сотрудников, который представляет собой форму учета работы, различной по качеству и количеству, которая была внесена в производство. По результатам подсчетов очков предлагается механизм премирования сотрудников.

Производственные способности человека являются основным фактором производства в обществе, на каждом предприятии и его подразделениях [2]. Сотрудник объединяет все факторы хозяйственной деятельности и приводит их к взаимодействию для достижения конечной цели. От рациональности действий сотрудника зависит результаты рабочего производства, его интенсивность и эффективность.

Учет труда и заработной платы является одним из основных направлений во всей системе бухгалтерского учета на предприятии. Его основными задачами является: крайний срок для выплаты выкупа, сбора и группировки ставок заработной платы для подготовки необходимых отчетов и проведения расчетов с социальными страхованиями, пенсионным фондом и расчетом с социальным страхованием.

Рассматривая проблемы заработной платы, можно заметить, что только одно определение размера заработной платы может вызвать значительное осложнение для

всех участников трудовых отношений, поскольку работник всегда хочет иметь самый высокий уровень дохода, в то время как руководитель стремится снизить расходы.

Основным фактором, влияющим на эффективность использования рабочей силы, является система оплаты труда. Поэтому значимость этой проблемы трудно переоценить.

Учет труда и заработной платы должен обеспечивать оперативный контроль за количеством и качеством работы. Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечивать финансовые стимулы для работников. Это связано с зависимостью уровня заработной платы для работников.

Вопрос рационального использования рабочей силы играет важную роль в дальнейшем повышении эффективности производства [3]. Результаты деятельности компаний во многом зависят от наличия у нее рабочей силы, эффективности ее использования. Недостаточная доступность рабочей силы может привести к невыполнению запланированного объема производства, а ее избыток может привести к частичному использованию и снижению производительности.

Для оценки уровня квалификации работника рассмотрим в табл. 1.

Можно рассчитать совокупность затрат на оплату труда каждого работника отдельно и всех вместе в течение производственного периода с помощью трудовых баллов. В конце периода, когда становятся известны результаты деятельности предприятия, рекомендуется определить фактический уровень оплаты единицы рабочей силы.

Таблица 1

Предлагаемые способ оценки уровня квалификации

Значения	Характеристика работников
1-3	Сотрудник, который не имеет навыков выполняемой работы или этого не требуется. Они бывают вспомогательные и сервисные (уборщики, грузчики и т.д.). Нет специальной подготовки
4-5	Низкоквалифицированные работники, которые занимаются простой работой
6-7	Квалифицированные сотрудники, которые занимаются сложной работой
8-10	Высококвалифицированные сотрудники, которые работают на особо сложных и ответственных работах

Последовательность награждения сотрудников в соответствии с рейтингом представлен на рис. 1.

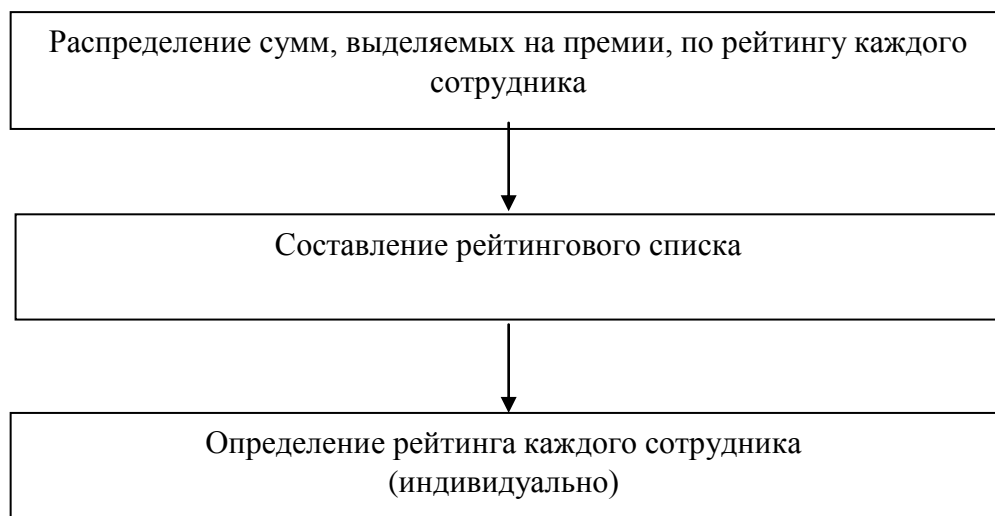


Рис. 1. Схема награждения сотрудников в соответствии с рейтинговым списком

Премиальная система должна быть проактивна и построена на основании математической модели, описывающей правильное поведение сотрудника компании с точки зрения достижения целей подразделения и компании. Оклад выплачивается сотруднику за его потенциал — потенциальную способность решать стоящие перед компанией на данный момент задачи.

Использование предлагаемого подхода к построению трудовых отношений на предприятии обеспечивает решение определенных экономических проблем, а именно:

- позволяет сравнить и адекватно оценить затраты на рабочую силу;
- способствует прекращению дальнейшего роста задолженности по заработной плате.

Выводы. Исследование показало, что процесс расчета заработной платы имеет множество проблемных аспектов, таких как недостаточная организация труда, недостаточное стимулирование работников, плохо составленные документы и т. д.

Для улучшения такой ситуации предлагается использовать трудовой балл для повышения мотивации сотрудников, который представляет собой форму учета работы, варьирующийся по качеству и количеству, которая была внесена в производство. По результатам подсчетов очков предлагается механизм премирования сотрудников.

Также для обеспечения высокого уровня контроля качества выполняемых работ, можно создать «Ведомость качества выполнения работ».

Список литературы.

1. Волгин, Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика / Н. А. Волгин, О. Н. Волгина. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко». – 2004. – 508 с.
2. Божук, С. Г. Маркетинговые исследования / С. Г. Божук, Л. Н. Ковалик. – СПб. ПИТЕР, 2014. – 304 с.
3. Клочков, А. К. КРІ и мотивация персонала: полный сборник практического инструментария / А. К. Клочков. – М.: Эксмо. – 2012. – 160 с.
4. Семенцев, А. Б. Мотивация торгового персонала / А. Б. Семенцев // Личные продажи. – 2013. – №2. – С. 152-160.

Краснопахта Е. В., студентка
Научный руководитель: Севрюкова С. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ekaterina.krasnoplakhta11@mail.ru

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КЛАСТЕРИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Актуальность. В условиях обострения конкурентной борьбы для современных предприятий все отчетливее проявляется роль человеческого фактора в повышении эффективности управления ресурсами предприятия и обеспечения его конкурентоспособности. Наиболее важным инструментом, обеспечивающим стабильность компании и повышение её конкурентоспособности, является профессиональная подготовка персонала в соответствии с текущими и перспективными требованиями её внешней и внутренней среды. Способность и готовность сотрудников компании учиться быстрее конкурентов является надежным фактором, обеспечивающим эффективное функционирование компании на рынке труда, товаров и услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Степень разработанности, исследуемой проблемы обучения персонала в организации и ее влияния на эффективность работы сотрудников, в различных аспектах рассматривалась в трудах отечественных, а также зарубежных авторов – Кибанов А. Я.; Егоршин А. П., Магура М. И., Кане, М. М., Моргунов Е. Б., Одегов Ю. Г, Кобыш А. Н., и других авторов.

Цель исследования заключается в исследовании особенности применения методов обучения персонала в условиях кластеризации экономики.

Результаты исследования. По мнению Кибанова А. Я. обучение персонала следует рассматривать как целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [1].

Одним из первых шагов в повышении эффективности функционирования системы обучения персонала является прежде всего установление приоритета эффективных методов обучения персонала, которые позволяют решать производственно-экономические, и социально-экономические задачи организационного развития компании. В современной практике сформировался широкий круг методов развития знаний и навыков сотрудников, которые касаются не только профессиональных, но и таких которые отражают развитие сугубо индивидуальных характеристик сотрудника – личностных, мотивационных, деловых, коммуникационных компетенций. Эффективность системы обучения и развития персонала любой компании основывается на действенности и рациональности использования методов обучения с учетом влияния общих и специфических факторов внешней (конкурентные позиции сотрудников относительно внешнего рынка труда, стратегические перспективы организационного развития компании и т.д.) и внутренней (специализация и отраслевые особенности функционирования компании, особенности корпоративной культуры и трудового менталитета и т.д.) среды.

В практике HR-менеджмента методы обучения следует разделять на две группы (табл. 1).

Изучение методов обучения и развития персонала в современных компаниях позволяет выделить основные приоритетные направления использования модели обучения сотрудников в рамках рабочего и вне рабочего места.

Сравнительная характеристика методов обучения персонала

	№	Обучение на рабочем месте	Обучение вне рабочего места
Преимущества метода	1	Содержание курсов и время их проведения могут быть приспособлены к потребностям организации	Участники могут обмениваться информацией и опытом их решения с работниками других организаций
	2	Участники могут использовать реальное технологическое оборудование, имеющееся в организации	Возможно использование дорогостоящего учебного оборудования, которое возможно является недоступным в стенах организации
	3	Экономически выгодно, если имеется достаточное количество работников с одинаковыми потребностями в обучении, а также необходимые средства и сотрудники, которые могут провести обучение на предприятии	В нейтральной обстановке участники могут более активно обсуждать управленческие и иные вопросы
Недостатки метода	1	Участники встречаются только с сотрудниками своей организации	Содержание и время курсов не всегда соответствует потребностям организации
	2	Участники могут не активно обсуждать некоторые вопросы, открыто и честно в окружении коллег или в присутствии руководителя	Значительные финансовые затраты на осуществление данного метода обучения

Методы ориентированные на обучение персонала вне рабочего места акцентируют внимание на том, что сотрудник получает определенные выгоды от участи в процессе обучения, а компания в свою очередь усиливает свои позиции на рынке труда и обеспечивает реализацию стратегических задач организационного развития за счет эффективного использования человеческих ресурсов. В свою очередь компании, которые ориентируются на модель обучения в рамках рабочего места сталкиваются с рядом проблем, которые касаются формирования и реализации системы мониторинга эффективности программ обучения, обеспечения контроля и социально-психологической диагностики, уровнем удовлетворенности системой обучения сотрудников компании и с позиции наемного сотрудника и с позиции эффективности деятельности HR-отделов.

На данном этапе HR-менеджмент выделил действенный опыт организации обучения компаний Японии, США и Западной Европы, который сформировался под воздействием многолетних традиций в области подготовки персонала и его продвижения: от индивидуальной модели обучения работников до основ корпоративного обучения. В японской практике главенствует принцип выдвижения на первый план реальной возможности сотрудника проявить и развить свои способности. В Американских компаниях руководствуются принципами непрерывности профессиональной подготовки и обучения персонала, практической направленностью профессиональной подготовки и обучения сотрудников. А во Франции корпоративное обучение осуществляется через краткосрочные и узкоспециализированные курсы. Система основана на подготовке и переподготовке кадров с учётом особенностей отраслей бизнеса, в которых на данный момент работает компания. Смешанной системы обучения персонала придерживаются Британские компании, которые предпочитают обучать своих сотрудников на рабочем месте, так как внешнее обучение предполагает отсутствие работника на рабочем месте, что негативно сказывается на рабочем процессе.

Для компаний РФ накопленный зарубежный опыт позволяет использовать гибридный подход к системе обучения сотрудников.

Исследование и анализ актуальных проблем системы обучения персонала в банковской сфере показал, что служба персонала при профессиональном росте

сотрудника сталкивается с проблемой удержания работника, повысившего квалификацию через систему профессионального обучения компании. Некоторые организации, с целью снизить риск потери работника после повышения квалификации, разрабатывают комплекс мотивационных и морально-психологических мероприятий (расширение мотивационного поля профессионального развития и обучения сотрудников; повышение отдачи работы отделов HR-менеджмента; повышение мотивации и удовлетворенности работников результатами труда и социального развития; развитие творческой активности работников и т.д.), направленных на удержание работника в своей структуре.

Еще одной проблемой системы обучения персонала в банковской сфере является отсутствие коммуникационного процесса и самого процесса обсуждения целей и потребностей обучения между руководителем и подчиненным. В связи с этим у сотрудников отсутствуют мотивы к профессиональному развитию, снижаются показатели качества обучения и снижение заинтересованности в накоплении инновационных знаний. Для организаций в данной ситуации сужение и деформация мотивационного поля обучения сотрудника приводит к обострению социально-экономических процессов в самой компании и к стагнации организационного ее развития.

Следующей проблемой с которой сталкиваются компании – малое количество практико-ориентированных методов обучения. Преимущества такого обучения заключается в следующем: менее дорогостоящее мероприятие, чем обучение вне рабочего места, так как оно происходит в обычной рабочей обстановке; возможность сохранения за персоналом своих служебных обязанностей; обучаемый полностью погружен в рабочую атмосферу и впоследствии его адаптация пройдет быстрее и успешнее; главное направление – это приобретение практического опыта.

Вывод. В целом применение инновационных, ориентированных методов обучения позволяет улучшить качество и эффективность процесса обучения персонала, а также будут способствовать повышению конкурентоспособности компании. Укрепление и развитие банковской системы Донецкой Народной Республики не возможно без использования инновационных моделей обучения и развития сотрудников Центрального Республиканского Банка и в свою очередь будут способствовать повышению уровня безопасности и надежности банковской системы, повышения профессионализма и инновационной активности сотрудников, что обеспечит повышение эффективности экономики.

Список литературы:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: Инфра-М, 2018. – 224 с.
2. Пяткова, О. Б. Метод сторителлинга в обучении // Школьные технологии. – 2018. – №6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-storitellinga-v-obuchenii> (дата обращения: 02.04.2022).
3. Карпенко, М. А. Опыт использования методов развития персонала Shadowing и Secondment в аутстаффинге // Human Progress. 2020. – №3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-ispolzovaniya-metodov-razvitiya-personala-shadowing-i-secondment-v-autstaffinge> (дата обращения: 02.04.2022).
4. Инновационные методы обучения персонала в организации / С. Н. Казначеева, Е. А. Челнокова, А. С. Челноков и др. // Вестник евразийской науки. – 2020. – №1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-metody-obucheniya-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 02.04.2022).

Кривда Е. Д., студентка

Научный руководитель: Севрюкова С. В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

cladkiy.kofe@gmail.com

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность. Состояние экономики любой страны мира характеризуется, прежде всего, уровнем и качеством жизни населения. Эти показатели являются важнейшими индикаторами оценки результатов проводимых преобразований по улучшению жизни граждан. Это является важнейшей стратегической задачей развития общества на современном этапе, поэтому данное направление исследования является актуальной.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы качества жизни в РФ затрагивают в своих работах такие деятели науки как Вдовенко Т. В., Соболев Т. С., Городнова Н. В., Шаронина Л. В.

Цель исследования состоит в анализе и сравнении уровня жизни в РФ и зарубежных странах, а также в поиске способов повышения качества жизни населения в РФ.

Результаты исследования. Весомым показателем состояния экономики страны в современном мире является, прежде всего, уровень и качество жизни ее населения. Этот показатель определяет собой степень обеспеченности материальными благами граждан страны или жителей определённого её региона, их финансовой и духовной удовлетворённости тем объёмом товаров, услуг и возможностей, которую они могут использовать в данный период [1].

С 1990 года Организация Объединённых Наций ежегодно публикует отчет о своих исследованиях качества жизни человека разных стран мира. В оценке человеческого развития той или иной страны учитываются следующие факторы: продолжительность жизни, развитие системы здравоохранения и образования, социальная защищённость, экология, уровень преступности, соблюдение прав человека, размер валового национального дохода на душу населения.

Портал «Numbeo» в рамках исследования «Quality of Life Index» составил рейтинг стран мира по качеству жизни в 2021 году, согласно которому Российская Федерация находилась на 67 месте, хотя в 2020 году занимала еще 62 место. Изменения в рейтинге происходит за счет геополитических изменений в мире и усилением санкционного давления на Российскую Федерацию. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Индекс развития человеческого потенциала в развитых странах в 2021 г.

[составлено автором]

№	Страна	ИЧР	Покупательная способность	Безопасность	Здравоохранение	ВВП (ППС) в долл. США
1	Швейцария	190,8	111,0	78,6	74,5	78 112
2	Дания	190,0	94,7	73,3	80,0	63 405
3	Нидерланды	183,3	83,9	72,8	75,8	61 816
4	Финляндия	182,8	78,2	72,9	76,4	53 084
5	Австрия	182,4	99,3	74,8	78,4	59 406
...
67	Россия	101,7	34,6	59,9	58,4	30 431

Процессы социально-экономического развития общества и повышения его благосостояния в Российской Федерации реализовываются в рамках федеральных и

региональных программ (социально-экономического развития стратегически-ориентированных регионов, развития нанотехнологий, политики демографической стабилизации населения и т.д.), но в основном они несут эффект отдачи долгосрочного характера. Также еще одной проблемой которая в последние годы все более обостряется является усиление миграционных внутренних потоков в центральную и южную часть Российской Федерации, что создает дисбаланс развития производственного и технологического развития регионов.

В условиях обеспечения конкурентоспособности экономики государственная политика Российской Федерации ориентирована на активизацию мер государственной поддержки повышения благосостояния граждан за счет увеличения доходов домохозяйств. Однако влияние факторов внешней среды (инфляционные процессы, усиление санкционных сфер воздействия на экономику государства, усиление миграционных внешних процессов из ДНР И ЛНР, оказание социально-экономической поддержки ДНР И ЛНР и т.д.) к сожалению отражается на уровне и качестве населения, но позволяет в полном объеме реализовывать социальную политику в сфере поддержки населения и использовать активные методы управления занятостью.

Начиная с 2019 года в условиях пандемии COVID19 государственная политика социально-экономического развития учитывая угрозы субъектам малого среднего предпринимательства разработала ряд мер по их поддержке. В частности эти меры позволили сохранить рабочие места и обеспечить занятость населения и тем самым обеспечить сохранение социально-экономической стабильности экономики и поддержание качества жизни населения. Следует отметить, что реализовываются такие государственные программы как – оказание поддержки малому, среднему бизнесу и самозанятому населению (введение льготного режима для самозанятых, оказание финансовой и имущественной поддержки малых и средних предприятий, создание консультационных центров «Мой бизнес» по вопросам кредитования, налогообложения, разработка и реализация бизнес-проектов и т.д.). Данные мероприятия создали возможность более активно использовать нестандартные формы занятости в Российской Федерации, которые ранее были не популярны и создать возможности более эффективному использованию резервов человеческих ресурсов Российской Федерации. Стоит отметить, что эти шаги обуславливают начало трансформационных процессов перехода от пассивной к активной социальной политики государства.

К сожалению не одно государство в мире не смогло решить проблему неравноправия в сфере благосостояния населения. Именно поэтому разработан механизм защиты населения (потребительская корзина прожиточного минимума) и недопущения появления – «бедности и нищеты» населения. Одним из действенных инструментов оценки благосостояния населения и в том числе домохозяйств выступает доступность набора товаров и услуг, которые они могут приобрести получая определенный доход. Если рассматривать данные Росстата то в Российской Федерации большую часть потребительской корзины составляют продукты, а в Германии и Китае – услуги различного характера. В немецкой потребительской корзине продукты и непродовольственные товары занимают по 17%, а услуги 66%. В корзине КНР продукты занимают 20,6%, непродовольственные товары 9,3%, а услуги 70,4%. В РФ продукты составляют 50%, а непродовольственные товары и услуги – 25%.

Таким образом, стратегическими приоритетами РФ являются разработка и реализация направлений снижения составляющей потребительской корзине на продукты за счет развития сельскохозяйственных отраслей с целью замещения импорта и тем самым снижения конечной цены на рынке для потребителей, освоение сельскохозяйственных земель РФ, активизация программ развития и поддержки

фермерских хозяйств и регулирование рынков сельскохозяйственной сырья, продукции, услуг. На данном этапе реализовываются федеральные целевые программы, которые направлены на сохранение и восстановление плодородия почв и земель сельскохозяйственного назначения, развития сельской кооперации. Государство ведет борьбу с еще одной проблемой – снижение численности сельского населения и основная причина здесь кроется в деформационных процессах 90-х гг. и в доступности благ жизни в сельской местности. Для решения этой проблемы уже реализовываются государственные целевые программы развития сельских территорий, которые носят комплексный характер (государственного инвестирования в газификацию домохозяйств, обеспечение доступности и качества интернет ресурсами, субсидирование развития стратегически-приоритетных отраслей и инфраструктуры и т.д.).

Вывод. Обеспечение повышения качества жизни населения РФ основывается на гарантировании безопасности государства (продовольственной, финансовой, информационной, военной и т.д.), создание современной развитой инфраструктуры развития городских агломераций и сельских территорий, использование технических, технологических центров в сфере производства высококачественных и безопасных товаров и услуг. Повышение качества жизни населения в современных российских условиях должно означать для граждан высокий уровень образовательных и медицинских услуг, развитие культурно-спортивных центров развития, создание высокотехнологичных рабочих мест, а также формирование благоприятных условий для повышения социальной мобильности населения, производительности труда, его достойной оплаты, поддержки социально значимой трудовой занятости. К мероприятиям по улучшению качества жизни в стране можно отнести и развитие внутреннего сельского хозяйства, которое ведет к улучшению демографии в стране и означает стратегическую независимость российского государства от внешнего рынка. Кроме того, важно преодоление имущественного неравенства, снижение расслоения общества, рост реальных доходов населения и борьба с безработицей.

Список литературы:

1. Соболев, Т. С. Современный уровень и качество жизни населения России / Т. С. Соболев // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. – 2018. – Сер.1: Экономика и управление. – № 2. – С. 7–13.
2. Мониторинг социально-экономического положения и социального самочувствия населения. Октябрь 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/535177759.pdf> (дата обращения: 02.04.2022).
3. Коротаева, Т. В. Актуальные тенденции и направления повышения качества жизни в России / Т. В. Коротаева // Известия института систем управления СГЭУ. – 2020. – № 1 (21). – С. 9– 10.

Круглова А. А., студентка

Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

sanaplya@yandex.ua

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Актуальность. Эффективное управление конфликтами в органах внутренних дел (далее – ОВД) является важным вопросом, т.к. именно успехи или неудачи в разрешении конфликтов в этой сфере определенным образом сказываются и на положении дел в коллективах подразделений ОВД, и на социально-психологическом климате в них. Особую роль в данном процессе играет руководитель, некомпетентные действия которого могут влиять на функционирование и престиж правоохранительных органов.

Анализ последних исследований и публикаций. В настоящее время уделяется достаточно много внимания вопросам исследования и анализа конфликтных социально-трудовых отношений. К теоретическим и научно-методическим работам по этой проблеме относятся исследования таких авторов как Лебедев И. Б., Цветков В. Л., Свинобой О. В., Карюгина П. Д., Марков А. И. и др.

Целью данной работы является определение особенностей управления конфликтами в ОВД и значимость руководителя в этом процессе.

Результаты исследования. В своей трудовой деятельности работники постоянно сталкиваются с необходимостью разрешения спорных и конфликтных ситуаций, которые возникают в процессе выполнения служебных обязанностей. Особенность трудовых взаимоотношений заключается в том, что сотрудники ОВД обязаны соблюдать уставные отношения, служебную дисциплину и субординацию. А специфический характер деятельности правоохранительных органов обуславливает ее повышенную социально-психологическую напряженность, получающую отражение во множестве конфликтов среди личного состава. Это, в свою очередь, предполагает необходимость управления протеканием любого рода конфликтов в правоохранительной системе.

Управление конфликтом – это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на его динамику в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт [1].

Важным аспектом управления является поддержание благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах и подразделениях ОВД, а также предупреждение деструктивных конфликтов. Благоприятный климат обеспечивает атмосферу взаимного уважения и доброжелательности, способствует конструктивному урегулированию разногласий среди сотрудников, а также улучшению показателей служебной деятельности с наименьшими затратами человеческих ресурсов. В условиях неблагоприятного морально-психологического климата сотрудники ОВД испытывают напряженность, стресс, чувство вины, обиды, а порой и агрессии по отношению друг к другу. Как следствие, они не могут эффективно выполнять свои профессиональные обязанности, что может повлечь за собой дестабилизацию не только служебного коллектива, но и всего подразделения.

Для уменьшения негативного влияния на трудовую деятельность и морально-психологический климат руководитель должен уметь, помимо мер профилактики конфликтов, оказывать воздействие на уже развивающиеся конфликты, владеть умениями и навыками эффективного межличностного взаимодействия.

Специалисты считают, что до 80% управленческих решений, принимаемых руководителями подразделений ОВД, являются поводами и основаниями для скрытых и явных конфликтов. Это происходит в силу подавляющего воздействия субординации, нередко исключая свободный обмен мнениями, пресечением со стороны руководства попыток всяких дискуссий и обсуждений, что объясняется, с одной стороны, правовым регулированием отношений между сотрудниками, с другой – недооценкой руководителей своей компетентности в области предупреждения конфликтов и отсутствием навыков организации своего поведения в них [2].

На сегодняшний день в правоохранительной системе среди руководящих кадров существует ряд серьезных проблем: неадекватный стиль руководства начальников ОВД, большое количество конфликтных ситуаций в служебных коллективах, низкий уровень культуры руководителей.

На базе Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России проводилось исследование уровней развития личностных качеств руководителей ОВД, оказывающих влияние на эффективность их управленческой деятельности. По результатам данного исследования перечислим личностные качества и способы поведения руководителя ОВД в процессе подготовки и реализации управленческих решений, а также стили руководства, отрицательно влияющие на эффективность управленческой деятельности, создающие повышенную стрессовую нагрузку на подчиненных, неблагоприятный психологический климат в служебном коллективе и в целом характеризующие низкий уровень развития конфликтологической культуры личности, а именно [3]: недостаточная психическая устойчивость в межличностных отношениях; высокий уровень выраженности ролевого конфликта; соперничество (конкуренция) или административный тип регулирования конфликтов; высокий уровень служебно-рационалистического стиля руководства – авторитарный или либеральный.

Выводы. Конструктивное разрешение трудовых конфликтов, повышение уровня морально-психологического климата в коллективе, как показывает практика, определяется соответствующими компетенциями руководителя. Системный подход к управлению конфликтами предполагает обязательное повышение образовательного уровня руководителей ОВД, что включает овладение ими современными методами разрешения конфликтов, техниками бесконфликтного межличностного общения, конфликтологической культурой, которая включает в себя конфликтологическую грамотность и конфликтологическую компетентность. Этого можно достичь с помощью семинаров-дискуссий, тренинговых программ, ролевых и деловых игр, дистанционных занятий с моделированием ситуаций служебной деятельности.

К процессу обучения следует привлекать ведущих специалистов по разрешению конфликтов из бывшего отделения Национальной службы посредничества и примирения, общественной ассоциации «Альтернативное разрешение конфликтов», преподавателей высших учебных заведений, психологов и социологов.

Список литературы:

1. Юридическая психология: учебник для студентов вузов, курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля / И.Б. Лебедев [и др.]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 479 с.
2. Цветков, В. Л. Психология конфликта. От теории к практике: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В. Л. Цветков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 183 с.
3. Свинобой, О. В. Личностные предпосылки возникновения конфликтов у руководителей органов внутренних дел / О. В. Свинобой // Педагогика и психология образования. – 2015. – №3. – С. 83-94.

Кудашова Д. В., студентка
Научный руководитель: Васильев А. С.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
dana.kudashova@mail.ru

ПРОЦЕСС ПОДБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Введение. В процессе подбора и адаптации персонала начинается полноценная работа с кадрами, так как от эффективности данных процессов зависит дальнейшая реализация способностей и результативность достижения всей организации в целом.

Анализ последних публикаций. Исследованием вопроса эффективного найма и дальнейшей адаптации занимались такие ученые, как: Д. Богини, И. Багров, М. Нижней, М. Доронина, А. Варламова, Ф. Хедоури, Г. А. Днестрянский, И. К. Макарова.

Цель работы состоит в исследовании процесса подбора и адаптации персонала, а также предложить мероприятия совершенствованию процесса.

Результаты исследования. Профессиональный найм является необходимыми составляющими управления персоналом. При найме сотрудников, основной задачей является комплектование штатов претендентами обладающие деловыми, морально-психологическими и иные качествами, которых смогут способствовать достижению целей организации.

Многие организации совершают найм своих сотрудников в основном из внутренних источников поскольку на карьерный рост своего персонала необходимо меньше затрат, чем на новых сотрудников. Внутренние источники найма позволяет повысить интерес к самой организации и работе, привить приверженность сотрудников к организации, также улучшить социально-психологический климат в коллективе. Найму работника предшествует четкое представление о функциях, которые он будет исполнять, задачах и должностных обязанностях, правах и взаимодействии в организации.

В условиях рыночной конкуренции качество персонала стало главнейшим фактором, определяющим экономическое положение организаций. Большинство развивающихся организаций во всем мире переходят к активным и инновационным методам подбора и отбора персонала, стремясь привлечь в организацию как можно больше соискателей, а именно через методы: краудрекрутинг, preliminarying, геймификация.

Под краудрекрутингом понимают технологию поиска, подбора и оценки персонала с помощью разработанного краудсорсингового проекта, который осуществляется на специализированных онлайн площадках. Данный метод привлекает большую аудиторию путем предоставления им совместной онлайн-работы, которая позволяет оценить работу каждого участника и выбрать претендента на занимаемую должность.

Метод Preliminarying включает привлечение выпускников ВУЗов, ГПОУ, колледжей, а также учащихся старших классов, главной целью является обновления штата или создания кадрового резерва.

При подборе сотрудников стоит учитывать современные теории поколений, так как ценностями поколения Y являются развлечения, то стоит серьезно подойти к методу геймификации, который позволяет превратить процесс в увлекательную игру, имитирующая рабочий процесс, способна помочь идентифицировать ключевые умения и навыки.

Данные инновационные методы позволяют проводить ускоренный подбор персонала среди значительных кандидатов и формировать кадровый резерв.

Следующим решающим шагом после найма персонала является его адаптация. Внедрение адаптации как составляющей системы управления является ответственным шагом, поскольку она предусматривает перестройку и совершенствование самой системы управления персоналом с учетом всех его внутренних особенностей и внешней среды взаимодействия.

Адаптация является двусторонним процессом, который протекает достаточно длительно, временные рамки которого могут варьировать от нескольких недель до нескольких месяцев. Это процесс, в течение которого осуществляется установление контакта между работником и предприятием: получение работником дополнительных знаний в профессиональной сфере, его приспособление к характерным особенностям выполнения функциональных обязанностей, приобщение к имеющейся корпоративной культуре, взаимодействие с коллегами, приспособление коллектива предприятия к новому сотруднику. Успешность адаптации зависит от ряда условий, основополагающими из которых являются:

- 1) качественный уровень работы по вопросам профориентации потенциальных работников;
- 2) объективность деловой оценки персонала;
- 3) привлекательность и престиж профессии, работа по специальности на этом предприятии;
- 4) особенности организации труда, которые реализовали бы мотивационные установки работника;
- 5) гибкость системы обучения персонала внутри предприятия;
- 6) особенности социально-психологического климата, сформировавшегося в трудовом коллективе;
- 7) личные качества работника, проходящего адаптацию, связанные с его семейным положением, возрастом, характером.

В современных организациях существует адаптационная программа, которая способствует:

1. Ускорению процесса вхождения нового работника в должность;
2. Снижению текучести кадров: минимизация числа кандидатов, которые не прошли испытательный срок; снижение количества работников, покинувших предприятие в течение года после принятия на работу;
3. Росту эффективности использования рабочего времени как руководителя, так и рядового работника, так как программа помогает эффективно использовать время каждого из работников;
4. Формирование позитивного образа предприятия у работников, а также непосредственно к работе, которую они выполняют.

Улучшить адаптационный период вновь поступивших кадров, можно, посредством реализации ряда действий:

- 1) договоренность с коллегами о помощи и взаимодействии;
- 2) организация рабочего места и его оснащение всем необходимым;
- 3) подготовка всех информационных и нормативно-правовых актов, которыми должен руководствоваться работник;
- 4) договоренность о назначении куратора или наставника из числа более опытных коллег, которые обладают педагогическими способностями.

Адаптация персонала – двусторонний процесс приспособления сотрудника и организации, поэтому крайне важно выбирать правильные методы для его проведения, которые смогут дать положительный экономический и социальный эффект (рис. 1).

Тренинг – активное обучение, которое направлено на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок (дискуссия, ролевая игра, видеоанализ и т.д.); метод

Коуч оказывает помощь обучающемуся в достижении некой профессиональной цели вместо всестороннего развития.

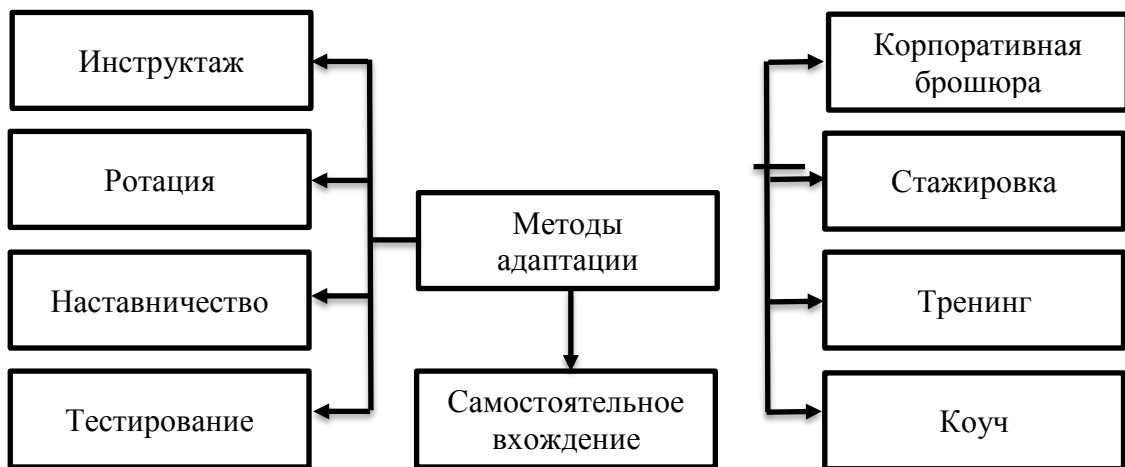


Рис. 1. Методы адаптации персонала

Корпоративная брошюра – справочник, который содержит всю необходимую информацию об организации, а также о правилах, должностных инструкциях, обязанностях и т.д.

Метод самостоятельного вхождения эффективен тем, что новичку поручают работу и определяют, насколько хорошо он с ней справится. Данный метод предполагает, что сотрудник обладает достаточными знаниями и умениями, на которые специфика организации практически не влияет.

Выводы. Использование предложенных методов эффективного построения процессов подбора и адаптации, позволит обеспечить организацию высококвалифицированным и конкурентоспособным персоналом, способным быстро справиться с поставленными задачами, продемонстрировать достаточный уровень профессиональных компетенций и опыта, а также стать частью команды и найти общий язык с непосредственным руководителем.

Список литературы:

1. Алексеева, Я. П. Управление кадровой политикой как актуальный вопрос развития организаций / Я. П. Алексеева, П. В. Харитоновна. – Нижегородский филиал МИИТ; редактор: Н.В. Пшениснов, 2015. – 149 с.
2. Балабанова, Л. В. Управление персоналом: учебник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – 468 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. – М.: Экзамен, 2006. – 638 с.
4. Управление персоналом: программы учебных дисциплин, практик, государственного экзамена: учебное пособие / А. Я. Кибанов, В. И. Вагин, И. А. Баткаева, О. Белова. – М.: Инфра-М, 2018. – 63 с.
5. Школа, И. М. Отбор персонала как механизм формирования трудового потенциала предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zbirnuk.bukuniver.edu.Ua/ed_work/n_5/8.pdf (дата обращения: 15.03.2022).

Лазепниченко Д. М., студентка
Научный руководитель: Воробьева О. Г.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
daryalazepnichenko@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К УСЛОВИЯМ КРИЗИСА

Актуальность. Сложившаяся социально-экономическая ситуация сделала актуальной проблему применения социально-психологических методов адаптации персонала к условиям кризиса, поскольку грамотное управление персоналом является одним из главных аспектов в деятельности любой организации.

Основными задачами в управлении персоналом в условиях кризиса являются: улучшение общего психологического состояния персонала, сохранение и повышение эффективности и производительности труда, уменьшение социально-психологической напряженности, при этом, важно понимать, что растет необходимость сокращения расходов на персонал. Именно поэтому, в настоящее время особенно острыми являются вопросы приспособления персонала к новым и изменяющимся условиям, к кризисной и посткризисной реальности.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование проблемы адаптации персонала к условиям кризиса, представлено в работах: Веснина В. Р., Орлова Н. О., Лебедева В. И., Резника С. Д., Федоровой А. Э. и др. В их работах освещены проблемы адаптации персонала и антикризисного управления.

Цель исследования – разработка рекомендаций по использованию социально-психологических методов адаптации персонала к условиям кризиса.

Результаты исследования. В период кризиса все внимание руководства принадлежит регулированию финансовых механизмов организации, а управлению персоналом уделяется меньше внимания. Однако не стоит забывать о персонале, поскольку именно персонал является главным ресурсом любого предприятия.

В контексте адаптации персонала в кризисных условиях, мы рассматриваем социально-психологическую адаптацию как приспособление сотрудников, их отдельных групп и коллективов к внешним условиям, которые основываются на постепенном изменении социально-психологических характеристик работников в новых профессиональных и социально-экономических условиях труда [1, с.186].

Ключевыми особенностями, обуславливающими необходимость социально-психологической адаптации персонала к условиям нестабильности, являются следующие [1]:

рост социально-психологической напряженности, изменение психологического климата в коллективе и мотивации работников;

не удовлетворенность сотрудников трудом, в частности вознаграждением за труд, и компенсациями;

изменение кадрового потенциала сотрудников;

проблема ориентировки в социальной действительности работника;

изменение целей, ценностей и образа будущего организации в целом.

Важно понимать, что в период кризиса, нужны особые подходы к бизнесу. Неотъемлемой частью современного бизнеса в России, должно стать антикризисное управление, которое должно включать практическую и теоретическую подготовку руководителей к возможным кризисным ситуациям. Как только персоналу будет понятна стратегия компании и мотивы руководителей, адаптация персонала к кризисным условиям начнет проходить быстрее, а следственно и потерь для

руководителей будет меньше. Индивидуально-личностные качества эффективного руководителя антикризисного типа представлены на рис. 1.



Рис. 1. Индивидуально-личностные качества эффективного руководителя антикризисного типа [2, с. 22]

Аналитики IT-холдинга TalentTech совместно с образовательной платформой «Нетология» и крупнейшей в России биржей фриланса FL.ru определили главные страхи и проблемы россиян при адаптации на рабочем месте. Выяснилось, что только у 30% респондентов на работе был план онбординга, и только в 27% случаев компания организовала пребординг – процесс адаптации сотрудника к новым условиям еще до его выхода на работу [3].

В табл. 1. представлены мероприятия антикризисного управления, проводимые российскими компаниями, которые оказали негативные последствия на бизнес.

Таблица 1
Мероприятия антикризисного управления российских компаний, оказавшие негативные последствия на бизнес

Мероприятие	Результат
Реализация программ добровольного увольнения персонала, в том числе в следствие ухода на пенсию	Риск потери квалифицированных кадров, без которых предприятие не сможет функционировать
Временное освобождение от работы персонала во всех структурных подразделениях	Неравномерное распределение рабочей силы на участках
Свертывание программ обучения персонала и повышения квалификации	Стрессы у работников, оказавшихся в условиях реорганизации на новых рабочих местах
Резкое и существенное сокращение персонала	Нарушение технологических процессов производства
Введение жесткой регламентации трудовых процессов и строгая отчетность перед руководством	Отчуждение коллектива от антикризисного управления и снижение мотивации к труду.

На сегодняшний день мы можем сделать вывод, что в большей части компаний Российской Федерации отсутствует комплексное видение антикризисного управления

персоналом, более того, отсутствует систематическая разработка практических программ по адаптации персонала в условиях кризиса.

Для того, чтобы улучшить ситуацию в сфере социально-психологической адаптации персонала необходимо применить рекомендации, которые смогут поспособствовать решению проблемы:

не пренебрегать трудовым законодательством. Принимая решения, необходимо взвешивать все возможные риски, и исходя из этого находить разумные варианты;

на постоянной основе проводить профессиональное обучение персонала (в том числе, на основе принципа ротации кадров), а также ввести программы, которые помогут развить у сотрудников умения противостоять стрессовым и кризисным ситуациям, и развить навыки выбора стратегии поведения в условиях кризиса;

предоставить помощь сотрудникам по улучшению психологического климата в коллективе, которая поспособствует сплоченности, лояльности и повышению активности и эффективности сотрудников, работающих в организации;

позволить персоналу участвовать в разработке и реализации конкретных мер по выходу предприятия из кризиса;

организовать качественную работу по привлечению и удержанию ценных сотрудников, а также формированию кадрового резерва. Поиск и привлечение перспективных сотрудников в период кризиса настолько же непростая задача, как и удержание уже имеющихся квалифицированных кадров. Особое внимание стоит уделить адаптации новичков. Для этого необходимо делать акцент, на том, что новые сотрудники – это часть одной большой команды, и только сплоченная работа поможет выйти на новый уровень.

Выводы. Разработка комплексного подхода и поэтапного алгоритма по внедрению антикризисного управления персоналом на предприятии является залогом его выхода из кризиса и эффективной деятельности после него. В случае правильного применения адаптации и сокращения штата во время кризиса, производительность труда если не возрастет, то останется на прежнем уровне; повысится лояльность персонала и мотивация, а также произойдет оптимизация персонала.

Кризис должен научить руководителей управлять изменениями в стремительно меняющихся условиях, искать новые пути решения даже в самых сложных ситуациях. Управлять изменениями значит понимать составные элементы данного процесса, уметь определять истинные причины сопротивления, выявлять ключевых сотрудников, действия которых очень значимы для проведения изменений.

Список литературы:

1. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2016. – 496 с.
2. Результаты исследования процесса адаптации в российских компаниях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://talenttech.ru/eksperty-rasskazali-o-rezultatah-issledovaniya-proczessa> (дата обращения: 19.03.2022).
3. Федорова, А. Э. Антикризисное управление персоналом организации: учебное пособие / А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева. – Екатеринбург: Урал. ун-т, 2017. – 164 с.

Макаров А. В., студент
Научный руководитель: Балтачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
AlekseyVitalyevich@yandex.ru

СУЩНОСТЬ ПАРТИСИПАТИВНОЙ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Актуальность. В условиях инновационного развития возникает необходимость в новом подходе к решению задач повышения эффективности деятельности предприятий. В то же время партисипативное управление становится все более актуальным, что позволяет выйти на качественно новый уровень развития компании, максимально эффективно используя рабочий потенциал и креативность сотрудников, способных решать как производственные, так и управленческие задачи.

Анализ последних исследований и публикаций. Начало исследованиям в области стилей лидерства было положено в 50-х и 60-х годах 20 века. Д. Макгрегор, Р. Ликерт и К. Аргирис обосновали целесообразность использования человеческого фактора наиболее эффективным способом. Такие ученые, как К. Олдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, А. Маслоу и Э. Майо, внесли значительный вклад в развитие идеи партисипативного управления. В США партисипативное управление стали рассматривать в рамках школы человеческих отношений, особое внимание вопросам корпоративного управления стали уделять Д. Гарсон, А. Берли, М. Минз, Э. Лоулер (середина 80-х годов). Среди российских ученых, изучавших данное направление, можно выделить О. А. Платонова, А. И. Пригожина, В. В. Щербину, В. А. Ядова.

Цель исследования – раскрыть сущность партисипативного управления как метода мотивации персонала.

Результаты исследования. Концепция партисипативного управления возникла в середине XX века, вместе с развитием принципов управления персоналом в качестве отдельной специализации. Партисипативное управление – это методы организации труда, когда каждый работник прямо может участвовать в деятельности организации в целом, что позволяет решить сразу несколько важных для хозяйственной деятельности аспектов. Тем не менее, на сегодняшний момент варианты реализации партисипативного управления могут отличаться друг от друга.

Термин «партисипативное управление» означает «управление на основе обучения». Его можно определить как процесс, в котором сотрудники играют важную роль в постановке целей, принятии решений, решении проблем и изменениях в организации.

Концепция партисипативного управления основана на предположении, что сотрудник, заинтересованный в участии в деятельности внутри компании и удовлетворенный своей работой, работает более эффективно и результативно. Совместное управление открывает сотруднику частичный доступ к корпоративным решениям в виде различных форм самоуправления. Участие в управлении мотивирует человека лучше выполнять работу, что в конечном итоге влияет на производительность и качество.

Международный институт трудовых исследований описывает партисипативное управление как процесс, при котором рабочие и другие категории персонала имеют право на принятие управленческих решений в рамках предприятия [1]. В. В. Шалай отмечает, что «партисипативное управление базируется на признании взаимных интересов всех членов фирмы, что способствует интеграции этих интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах труда» [2, с. 62].

Партисипативное управление – управление, направленное на освобождение творческой деятельности сотрудника, создание пространства для индивидуальных достижений талантливых людей; обеспечивает необходимую интеграцию усилий по оценке в рамках единого коллективного действия.

Наиболее распространенными являются следующие методы партисипативного управления [3]:

участие работников в управлении. В данном случае сотрудники имеют возможность в первую очередь влиять на решения работодателя или высшего руководства в целом;

участие сотрудников в собственности предприятия. Такая ситуация предполагает в первую очередь передачу части предприятия в собственность работников при помощи различных механизмов;

участие работников в прибыли организации. Подобный метод наиболее часто реализуется при помощи специальных бестарифных систем оплаты труда, когда зарплата работников напрямую зависит от того, насколько полезны они были с экономической точки зрения для предприятия. Подобный способ организации труда задействует в первую очередь прямую материальную мотивацию трудящихся.

В рамках одного предприятия могут реализовываться различные механизмы партисипативного управления, что подразумевает возможность участия сотрудников в разных процессах и, соответственно, использование преимуществ и особенностей каждого из вышеуказанных подходов. В том или ином виде партисипативное управление применяется практически повсеместно.

Многие крупномасштабные исследования показали тесную связь между вовлеченностью сотрудников и коммерческими результатами. Например, во время проведения исследования Института Гэллага в 2012 г., в котором были проанализированы результаты опросов 1,4 млн. работников из 192 организаций, было доказано устойчивое влияние участия сотрудников на количественные результаты бизнеса. Было выявлено девять показателей, связанных с этим фактором (рис. 1).



Рис. 1. Эффективность партисипативного управления [4]

В табл. 1 выделены преимущества и недостатки партисипативного управления,

позволяющие более подробно охарактеризовать сущность исследуемого метода управления.

Таблица 1

Преимущества и недостатки партисипативного управления [3,4]

Преимущества	Недостатки
Повышение мотивации персонала. Работники, принимающие прямое участие в непосредственной деятельности организации, имеют куда более высокую мотивацию, особенно если от качества и объемов их участия зависит и их непосредственное материальное вознаграждение	Низкая эффективность в отдельных сферах деятельности. Если сфера деятельности субъекта хозяйствования предполагает использование низко квалифицированной рабочей силы или просто монотонный и рутинный труд, без особых перспектив карьерного роста, развития или применения творческого потенциала сотрудников, то партисипативное управление будет демонстрировать отрицательную эффективность
Сплочение коллектива. Методы партисипативного участия напрямую демонстрируют сотрудникам важность коллективного и группового подхода к решению основных вопросов	Снижение авторитета руководства
Повышение лояльности работников к компании. В рамках партисипативного управления работник не рассматривается только в виде обезличенного ресурса, равно как и компания для таких сотрудников перестает быть исключительно источником дохода, а становится еще и результатом их прямой деятельности	Риски злоупотреблений. Неправильное применение партисипативного управления может привести к злоупотреблениям со стороны работников
Ускорение развития и внедрения инноваций. За счет партисипативности в рамках организации повышается вероятность нахождения более эффективных методов производства и организации труда	Сложность имплементации. Сотрудники могут не в полной мере осознавать достоинства партисипативной системы управления

Выводы. Партисипативное управление позволяет сочетать мотивы, стимулы и потребности людей, работающих на основе различных форм самоуправления. Приверженность управлению мотивирует человека лучше выполнять работу, что влияет на производительность и качество. Предоставляя работнику доступ к принятию решений о его деятельности в организации, руководство с участием, во-первых, мотивирует его лучше выполнять свою работу, а во-вторых, к большей отдаче и вкладу отдельного сотрудника в жизнь организации. Поэтому управление, основанное на участии, в большей степени использует потенциал человеческих ресурсов организации. Главным и неоспоримым преимуществом партисипативного управления является объединение потенциала всех сотрудников организации и повышение их конкурентоспособности.

Список литературы:

1. Платонов, О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. – М.: Рада, 1992. – 185 с.
2. Потуданская, В. Ф. Партисипативное управление как направление повышения качества трудовой жизни на промышленных предприятиях / В. Ф. Потуданская, В. В. Шалай, Т. В. Новикова // Омский научный вестник. – 2012. – № 4. – С. 61-63.
3. Агашкова, А. Как провести результативный опрос по оценке вовлеченности персонала? / А. Агашкова // Отдел кадров. – 2014. – № 8. – С. 114–116.
4. Скриптунова, Е. А. Партисипативные структуры / Е. А. Скриптунова, Э. Ф. Мухаметшина [Электронный ресурс] // Аксима: Консалт. – Режим доступа: <http://www.axima-consult.ru/stati-party.html> (дата обращения: 05.04.2022).

Масленникова В. С., студентка
Научный руководитель: Елисеева Н. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
vmaslennikova12@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ САМОИЗОЛЯЦИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Актуальность. В условиях сложившейся эпидемиологической обстановки многие организации Донецкой Народной Республики столкнулись с такими ситуациями, как перевод сотрудников на удаленный режим работы. В связи с этим появилась достаточно острая необходимость поиска инновационных подходов к управлению персоналом, а также адаптации HR-процессов к новым условиям функционирования предприятий.

Непрерывные и стремительные изменения, связанные с пандемией COVID-19, повышают важность функции HR в каждой организации для оперативного взаимодействия с бизнесом, для снижения последствий пандемии и успешности бизнеса в адаптации к новым мировым реалиям через грамотное управление персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций. Существует ряд научных публикаций по данной тематике современных ученых-экономистов. К их числу можно отнести труды Карпенко М. А., Ибрагимовой П. А., Гусайниевой Х. Г., Михайлова А. А., Курносковой О. А., Белобровой Н. В. и др.

По мнению многих ученых, одна из самых серьезных проблем HRM (управления человеческими ресурсами), возникшая в результате пандемии COVID-19, связана с адаптацией новых и действующих сотрудников к кардинально изменившимся условиям труда, таким как перевод в удаленную рабочую среду или внедрение новых политик и процедур на рабочем месте для ограничения контактов с людьми.

Карпенко М. А. считает, что такие кардинальные изменения в том, как сотрудники выполняют свою работу, вероятно, будут иметь важные последствия для опыта сотрудников в отношении соответствия личности и среды или уровня соответствия между атрибутами, которыми они обладают, и атрибутами окружающей среды [2, с. 4].

Цель исследования: анализ основных инструментов и особенностей управления персоналом, а также разработка рекомендаций для наиболее эффективной работы системы HRM в условиях самоизоляции.

Результаты исследования. В настоящее время проводится много дискуссий о влиянии COVID-19 на методы работы и управление человеческими ресурсами и его последствиях. Тем не менее, большинство аналитиков придерживаются общего мнения о том, что удаленная работа и иные гибкие формы занятости в ближайшем будущем станут нормой и не будут вызывать каких-либо негативных эмоций.

Согласно результатам опроса аудиторско-консалтинговой фирмы KPMG, большинство российских предприятий перевели более 75% своих сотрудников на удаленную работу в течение первой недели ухудшения эпидемиологической ситуации, а также предприняли всевозможные меры для защиты сотрудников, которые не могли осуществлять свою работу дистанционно [6, с. 425].

Министерство здравоохранения Донецкой Народной Республики, начиная с весны 2020 года, рекомендовало гражданам и руководителям организаций и учреждений всех типов и форм собственности перевести большую часть рабочего

коллектива на дистанционную работу. Однако данный процесс не мог быть реализован в полной мере по нескольким важным причинам:

- 1) неудовлетворительный уровень оборудования рабочего места работника;
- 2) отсутствие возможности постоянно контролировать выполнение сотрудниками своих служебных обязанностей;
- 3) необходимость в изучении новых технологий людей старшего возраста [4, с. 223].

Перечисленные недостатки усложняют процесс работы и могут способствовать оттоку кадров. Тем не менее, при грамотной работе работодателя совместно с менеджером по управлению персоналом данных проблем можно избежать. Например, для скорейшей адаптации сотрудников к дистанционному режиму работы, им будет необходима помощь и поддержка руководителя или HR-менеджера. Для организации эффективной работы служб по управлению персоналом необходимо наличие базовых технических средств: персонального компьютера (ноутбука), веб-камеры, доступа в Интернет, принтера, сканера и др. У сотрудников должна быть возможность в любой момент задать вопрос о внедряемой технологии и получить прямой и понятный ответ.

На рис. 1 изображен принцип организации удаленной работы в виде классического алгоритма, который может быть учтен при организации удаленной работы на территории Донецкой Народной Республике. Данная модель не учитывает детальное рассмотрение отдельных вопросов, касающихся менеджмента управления, поэтому необходим комплексный подход к решению данного вопроса.

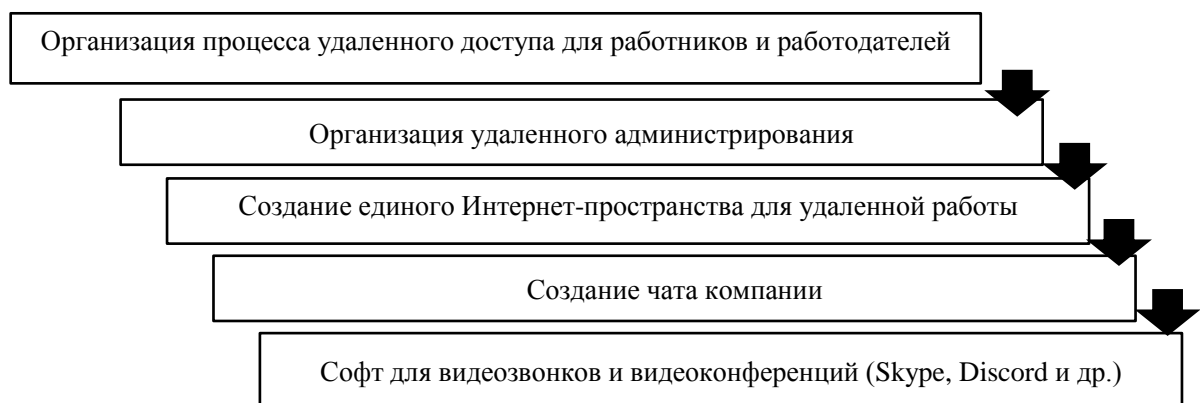


Рис. 1. Алгоритм организации удаленной работы сотрудников компании [1, с. 138]

Немаловажным фактором эффективности управления персоналом в режиме удаленной занятости является личная зрелость менеджера для такой деятельности, которая предполагает, в том числе, и элемент доверия «удаленному» работнику. Учитывая тот факт, что связь между руководителем и персоналом ослабевает во время дистанционной работы, возрастает вероятность упущения некоторых важных задач. Решение такой проблемы заключается не только в профессионализме сотрудников, но и в организации регулярных очных встреч, совещаний.

Помимо дистанционной работы предприятия также могут ввести рабочие смены. Использование рабочих смен особенно необходимо в промышленных секторах Донецкой Народной Республики, которые не допускают дистанционной работы.

К вопросу введения смен предприятия должны подходить серьезно, потому что риск возможности передачи вируса будет выше по сравнению с работой из дома. При осуществлении рабочих смен организация должна учитывать следующее [6, с. 426]:

во-первых, необходимо разработать эффективный график работы, поскольку длительные смены для сотрудников могут угрожать не только здоровью сотрудников, но и их мотивации;

во-вторых, организация должна учитывать факторы безопасности, охраны труда и здоровья сотрудников, а именно, обеспечение средствами индивидуальной защиты, масками, дезинфицирующими средствами и т.д.;

в-третьих, нельзя забывать о признании и благодарности со стороны компании за работу, проделанную их персоналом в условиях эпидемиологической ситуации – это могут быть признательность или похвала [6, с. 427].

Не стоит забывать, что важную роль в управлении персоналом играет система стимулов, требующая от менеджера выявления основных интересов работников посредством анкетирования, проективных методик или интервью.

Каждый работник должен получать внимание, поддержку со стороны работодателя, а также иметь возможность пройти курсы обучения, необходимые ему для качественного выполнения работы в удаленном режиме. При игнорировании работодателем данных фактов, мотивация сотрудников может быть снижена, что может подтолкнуть их к мысли о смене места работы.

Выводы. Таким образом, специалистам по персоналу на предприятиях и в организациях Донецкой Народной Республики необходимо быть более гибкими, осваивать новые навыки, развивать новые знания и разрушать некоторые старые практики. HR-менеджерам следует разработать новую политику, которая должна включать [5, с. 559]:

- 1) формирование отчетности по анализу полученных конечных результатов деятельности компании при организации удаленной работы;
- 2) стратегическое планирование задач (составление четких планов по осуществлению удаленной работы сотрудниками);
- 3) делегирование обязанностей сотрудникам (четкое распределение обязанностей по выполнению работы удаленно);
- 4) командное решение задач (необходимо организовать механизм эффективного взаимодействия между работодателем и сотрудниками для совместного принятия решений).

Список литературы:

1. Ибрагимова, П. А. Особенности управления персоналом в условиях самоизоляции / П. А. Ибрагимова, Х. Г. Гусайниева // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 4(126). – С. 136-141.
2. Карпенко, М. А. Направления развития управления персоналом и его квалификацией в условиях пандемии / М. А. Карпенко // Human Progress. – 2020. – Т. 6. – № 4. – С. 7.
3. Кучерова, А. А. Особенности управления персоналом в условиях пандемии COVID-19 / А. А. Кучерова, Т. Н. Субботина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 12-2(70). – С. 75-78.
4. Михайлов, А. А. Подходы к управлению персоналом в условиях удаленной занятости / А. А. Михайлов, В. И. Федулов // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 29(3). – С. 222-225.
5. Сафонов, А. Ю. Управление персоналом в период пандемии / А. Ю. Сафонов // Московский экономический журнал. – 2020. – №5. – С. 554-559.
6. Солдатова, С. С. Российский рынок труда в условиях нарастания экономического кризиса вследствие пандемии / С. С. Солдатова, В. В. Солдатова // StudNet. – 2020. – Т. 3. – № 2. – С. 424-429.

Мустаева А.М. студентка
Научный руководитель: Севрюкова С. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
alfiyamustaieva@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Актуальность. Глобализация – это тенденция в развитии современного общества. Несмотря на антиглобалистские движения и популяризацию идей глобализации, измерение прогресса сопровождается формированием единого информационного, финансово-экономического, образовательного и трудового и миграционного пространства. Процессы глобализации оказывают большое влияние на сферу занятости и развитие рынка труда. Его осязаемый и дискуссионный характер усиливается, поскольку занятость играет все более важную роль для прогрессивных изменений в обществе. Это социально значимый процесс, который предоставляет каждому человеку возможности для самореализации и саморазвития. Последствия влияния глобализации на рынок труда и занятость должны быть определены на основе анализа состояния их развития в разных странах мира и поэтому различие или сходство между странами подтверждает их конкурентоспособность в глобальной области свободного перемещения ресурсов.

Анализ последних исследований и публикаций. Степень разработанности и изучения проблемы трансформации рынка труда в условиях глобализации посвящены труды отечественных и зарубежных авторов таких как Г. Беккер, Д. Минцер, А. Е. Вашавского, П. Друкера, Д. Андриессена, Е. Ю. Хрусталева и др. Однако остается на данный момент не решенными проблемы в частности такие как изучение роли миграции трудовых ресурсов в процессе регулирования рынка труда и (Дж. Аранго, И. А. Ивахнюк, У. Льюис и др.), а также узкоспециализированные направления, которые затрагивают глобализационные процессы и к ним следует отнести особенности развития инфраструктуры рынка труда (В. Карезин и др.), тенденции формирования и регулирования рынка молодежи (А. Андрюнин, В. Кулаков), социально-экономические основы женской занятости и безработицы (М. Бухалков и т.д.), а также выявление влияния демографических процессов в вопросах регулирования рынка труда, эти все проблемы требуют более глубокого и системного изучения в современных условиях.

Цель исследования состоит в выявлении и систематизации основных проблем трансформации рынка труда в условиях глобализации экономики.

Результаты исследования. В современных условиях трансформации и цифровизации экономики стран мира все более глубоко обостряются процессы социально-экономического развития общества. На протяжении становления и развития цивилизации решались вопросы, которые связаны с регулированием государственной политики и социально-экономического развития экономики, усилением трансформационных процессов социальной политики, регулирования рынка труда путем борьбы с социально-экономическими явлениями, такими как бедность и нищета, а также усиления государственного влияния в вопросах регулирования занятости населения. Глобализационные процессы рынка труда и его сбалансированность, развитие и появление новых форм занятости и активизация процессов самозанятости, а также рост влияния домохозяйств в вопросах кластеризации рынка труда позволяют выстраивать эффективную модель инновационного развития мирового рынка труда.

Систематизация проблем рынка труда, которые представлены на рис.1.



Рис. 1. Систематизация проблем трансформации рынка труда

Систематизация проблем, которые рассматривают особенности трансформации рынка труда позволили выделить проблемы, которые обладают социальной и экономической значимостью и касаются узконаправленных и специализированных направлений (развитие инфраструктуры рынка труда, женская занятость и безработица, регулирование регионального рынка труда, влияние миграции населения на развитие мирового и региональных рынков труда, выявление внешних и внутренних факторов воздействия на рынок труда, а также развитие рынка труда на основе реализации политики создания новых рабочих мест, активизации использования нестандартных форм занятости и изменения структуры занятости и т.д.).

В целом в современных исследованиях рынок труда рассматривается как сложная социально-экономическая система, в основе которой лежат социально-трудовые отношения, которые основаны на модели взаимоотношений «наемный работник-работодатель», а также получения определенного результата.

Но к сожалению стоит отметить, что на данный момент сформировались проблемы функционирования мирового рынка труда которые замедляют социально-экономическое развитие экономики, обострение социальных и гендерных проблем таких как дискриминация (женщин, молодежи, по национальным и этническим характеристикам и т.д.), а также несогласованность институционального, правового поля государства и популяризации нестандартных форм занятости.

Современная стратегия регулирования мирового рынка труда консолидирует внимание на его сбалансированности и гибкости. Это в свою очередь, создает условия обеспеченности рабочей силой в том объеме и того качества, которые необходимы для

сложившихся условий развития экономики и создает широкие возможности эффективного использования потенциала человеческих ресурсов. Именно поэтому в современных условиях все более активно занимаются разработкой экономических и социальных регуляторов «гибкости рынка труда» и использования инновационных изменений в сфере занятости населения.

Рассматривая инновационные изменения занятости и трансформации рынка труда, их следует классифицировать с точки зрения тенденций:

а) влияние на ценностные и ментальные характеристики населения, трансформированные в различное трудовое поведение и стратегию экономической деятельности населения;

б) влияние на формы и возможности формирования отношений: новые технологии, дистанционное общение, прогрессивная логистика (перемещение необходимых ресурсов), возможность оплаты работы и различных услуг независимо от места пребывания и т.д.;

в) влияние на механизмы государственного регулирования рынков труда и занятости с развитием совместного нормативно-правового поля (международные нормативно-правовые документы по защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей), внедрение общих стандартов социальной защиты (признание трудового опыта, сертификатов об образовании), осуществление политики открытых границ и обмен рабочей силой;

г) влияние на развитие совместного рынка отдельные пространственные образования, регионы, включающие трансграничное пространство (как правило, между приграничными регионами), международное пространство (как правило, два или несколько соседних государств);

д) влияние на конкурентные отношения с формированием дополнительной конкуренции на внутреннем рынке (ресурсы, бизнес, рабочая сила) со стороны субъектов других стран.

Вывод. Современные требования, которые сформировались на рынке труда создали барьеры в вопросах функционирования субъектов рынка труда и это находит отражение как для рабочей силы так и для работодателей. Сложившаяся ситуация еще более остро подчеркивает эффективность роли государства в регулировании рынка труда, предоставления гарантий защиты интересов всех участников. Поэтому государственное регулирование рынка труда должно основываться на формировании и реализации инновационной модели социально-экономического развития и именно это приведет к получению стратегических преимуществ функционирования рынка труда и повышения его качественных характеристик, а также роста кластера рабочей силы, которые ориентированы на высокооплачиваемую заработную плату и обеспечит гарантированный рост качества жизни населения.

Список литературы:

1. Попова, А. Л. Трансформация российского рынка труда в условиях цифровизации экономики / А. Л. Попова, М. В. Канавцев // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2018. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cyberleninka.ru/article/n/transformatiya-rossiyskogo-rynka-truda-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki> (дата обращения: 04.04.2022).
2. Миренкова, В. В. Влияние цифровой трансформации на рынок труда / В. В. Миренкова, А. Л. Баранников // Социально-экономические процессы современного общества: материалы Всерос. Науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Чебоксары: ИД «Среда». – 2021. – С. 131–134.

Николаева В. А., студентка
Научный руководитель: Балтачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
valerya.nickolaeva@mail.com

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Актуальность. На сегодняшний день совершенно по-новому строятся отношения между предпринимателем и работником. Задачей каждого предпринимателя является получение значимой прибыли, что в дальнейшем приведет к успеху на рынке. Целью каждого работника является удовлетворение своих потребностей посредством получения максимального материального вознаграждения. Стимулирование и совершенствование системы мотивации труда является задачей в нахождении компромисса между ожиданиями наемного работника и предпринимателя. Одним из наиболее важных направлений деятельности современного предприятия является разработка системы мотивации и стимулирования как непрерывный и циклический процесс.

Анализ последних исследований и публикаций. Важную роль в экономической науке занимают проблемы экономических интересов в области изучения методов организации оплаты и стимулирования труда работников. Они отражены в трудах многих экономистов, таких как О. Е. Алехин, А. Е. Вакуленко, А. Н. Бачурин, А. Г. Аганбегян, И. А. Баткаева, Н. А. Волгин, А. Я. Кибанов, Ю. П. Кокина, Ю. Д. Красовская, Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская, Е. А. Митрофанова, О. Г. Одегов, В. Д. Ракоти, В. В. Травин, С. В. Шекшня и др.

Целью исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования и мотивации труда персонала предприятия.

Результаты исследования. Для руководителя, прежде всего, важна разработка системы мотивации и стимулирования, так как перед ним стоят следующие проблемы: согласование личных целей работника, целей подразделений и высшего руководства, значительное уменьшение затрат на поиск, подбор и адаптацию персонала, решение проблем с текучестью кадров, а также удержание высококвалифицированных специалистов. Такая система с одной стороны, стимулирует сотрудников к результативной работе, с другой стороны – эта система должна быть экономически оправданной и обоснованной [3, с. 143].

Отметим, что особенностью управления персоналом в настоящее время является увеличивающаяся роль личности работника. Система стимулирования может опереться на меняющееся соотношение стимулов и потребностей. Для мотивации работников предприятия на сегодняшний день используются как материальные, так и нематериальные методы вознаграждения.

Необходимо провести подкрепление постоянной и переменной частями заработной платы, изучить особенности имеющейся системы оплаты труда в организации. Также необходимо обосновать и проанализировать социальный пакет. И в конце разработать неденежные формы стимулирования [5, с. 68].

Стимулирование персонала приносит результаты тогда, когда подчиненные получают признание за свою работу и свой вклад в общее дело, за заслуженный статус в коллективе. Существующие механизмы стимулирования неизбежно теряют эффективность и актуальность с течением времени. Поэтому периодически очень важно проверять работоспособность системы стимулирования и мотивации и ее соответствие задачам и целям бизнеса [2, с. 45].

При выборе методов стимулирования труда или составлении мотивационной программы необходимо оценивать степень косвенного или прямого воздействия на получение прибыли – цель деятельности компании. Мотивационная программа должна быть максимально обоснована, прозрачна, измерима. «Мотивация на результат» является наиболее действенной системой мотивации сотрудников. Результаты работы персонала определяются с помощью KPI (Ключевых показателей эффективности). Существенно улучшить эффективность и производительность работы компании позволяют KPI и мотивация персонала. По данным зарубежных исследований, средний рост эффективности работы персонала при введении KPI составляет 30% [4, с. 4]. В последние годы повсеместно распространена практика мотивации и стимулирования труда рабочих, однако многие компании подходят очень поверхностно к этому вопросу, ограничиваясь выплатой процента к объему продаж в качестве премии.

Анализ влияния моделей поведения человека на производительность труда показывает, что в ряде случаев эффективность труда зависит не только от мотивирующих факторов, но и от трудовой этики, атмосферы и среды [1, с. 104]. Таким образом, можно составить определенный перечень основных требований и мотивационных факторов, практическая реализация которых максимально заинтересует работника в высокопроизводительном труде. Каждый руководитель должен придерживаться списка таких требований: связывать вознаграждение именно с той деятельностью, которая приводит к увеличению производительности и эффективности работы предприятия; публично хвалить и выражать благодарность тем людям, чья работа и полученные результаты выше средних показателей; изо всех сил воплощать принцип, по которому каждый работник должен получать свою долю от увеличения производительности труда компании в целом; не позволять возникновение и развитие ситуаций, в которых интересы работников могут конфликтовать с целью увеличения дохода фирмы; обращать особое внимание на трудности, с которыми сталкивается руководитель среднего звена при проведении программы реструктуризации и совершенствовании рабочих мест и должностных обязанностей; не поддерживать создание каких-то специальных преимуществ для руководства фирмы, которые увеличивают расстояние между ним и теми, кто действительно выполняет работу [1, с. 105].

На сегодняшний день на практике одними из самых востребованных и одновременно самых трудно разрабатываемых являются эффективные стратегии развития мотивации и стимулирования. Главные причины этого заключаются в следующем [7, с. 227]: отсутствие в компании специалистов, владеющих методиками, которые позволяют получать информацию в области мотивации и стимулирования персонала; нехватка работников с опытом разработки подобных стратегий; недостаточное количество доступных оценочных методик, позволяющих получать нужную информацию в области стимулирования и мотивации персонала.

Одним из целесообразных предложений по совершенствованию систем мотивации является создание в организациях, на предприятиях и в учреждениях специальных подразделений мотивации персонала путем организационных изменений. Разумеется, такие отделы – не новшество, и они уже успешно работают на ряде отечественных предприятий, но процент таких предприятий не высок. Следовательно, нужно как можно быстрее распространить процесс внедрения таких подразделений мотивации.

Функции отделов мотивации персонала должны состоять из следующих видов деятельности [6, с. 18]:

- 1) постоянное изучение мотивации работников различных отделов предприятия;
- 2) создание предложений по совершенствованию системы стимулирования для

различных категорий работников предприятия;

3) выявление и внедрение новых методов стимулирования труда;

4) обоснование новых систем оплаты труда применительно к разным категориям работников предприятия;

5) изучение опыта российских и иностранных предприятий по оценке мотивации и применению различных методов стимулирования.

Особое место в этих системах должны занять социально-психологические методы мотивации и создаваемые для этих целей социально-психологические и организационные программы, так как механизм стимулирования должен обеспечить объединение интересов руководителей предприятия и его работников путем разработки разных форм материального, морального и социального вознаграждения.

Рекомендованные предложения не являются типовыми и идеальными для всех предприятий и учреждений и рассчитаны, прежде всего, для использования в организациях в целях повышения эффективности проведения мотивационных и стимулирующих мероприятий. Проблема еще требует дальнейшего более глубокого изучения, данные рекомендации не являются шаблонной моделью внедрения мотивационной системы.

Выводы. В результате исследования, рассматривая методологические и теоретические аспекты стимулирования персонала, выявлено, что стимулирование – это воздействие на интересы работника, имеющее целью формирование и усиление уже существующих мотивов к осуществлению необходимых для исследуемого субъекта действий путем имеющегося в его распоряжении набора стимулов. Разработка системы стимулирования для организации – это постепенный, дифференцированный процесс, результатом которого становится комплекс мероприятий стимулирующего характера, ориентированных на увеличение основных экономических показателей деятельности организации. От правильно разработанной системы стимулирования зависит не только эффективность деятельности сотрудников, но и деятельность предприятия в целом.

Список литературы:

1. Галенко, В. П. Как эффективно управлять организацией? / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. – М.: Бератор–Пресс, 2013. – 160 с.
2. Добролюбов, Е. Система материального и нематериального стимулирования (мотивация) персонала / Е. Добролюбов // Работа с персоналом. – 2004. – Выпуск 42. – 47с.
3. Жиронкина, О. С. Проблемы стимулирования персонала предприятий и пути их решений / О. С. Жиронкина // Актуальные проблемы управления – модернизация и инновации в экономике: материалы регион. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, молодых ученых (г. Волжский, 28-29 апреля 2011 г.): тезисы докл. / ВПИ (филиал) ВолгГТУ. – Волгоград: Изд-во ВолгГТУ, 2011. – С. 143-144.
4. Клочков, А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – М.: ЭКСМО, 2010. – 170 с.
5. Филиппова, Т. А. Совершенствование системы мотивации персонала компании ОАО «СК Волжское пароходство» Волжская БТОФ / Т. А. Филиппова, О. С. Каковкина // Сборник научных трудов Sworld. – Выпуск 2 (39). Том 15. – Иваново: Научный мир, 2015. – С. 67-70.
6. Чижов, Н. А. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда / Н. А. Чижов, В. Н. Едророва, Р. И. Бутина // Экономический анализ. – 2014. – № 15 (30). – С. 16-21.
7. Чижов, Н. А. Кадровые технологии / Н. А. Чижов. – М.: «Экзамен», 2000. – 352 с.

Новохрост М. С., студентка

Научный руководитель: Балтачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
novohrostd@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ГЕЙМИФИКАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. Стремительный рост мировой экономики в XXI веке, развитие цифровых технологий, переориентация на инновационные методы развития организаций создали основу для трансформации системы управления человеческими ресурсами, применения новых форм и методов работы с персоналом. Одной из инновационных кадровых технологий, позволяющей повысить степень вовлеченности персонала, раскрыть творческий и профессиональный потенциал, сформировать эффективную систему мотивации персонала выступает геймификация, применение технологий и практик игр в различных подсистемах управления персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы использования геймификации, игровых технологий в управлении персоналом рассматриваются в работах Благих И. А., Гарновой Я. Ю., Гильмановой И. С., Ермаковой Ж. А., Ишбердиной М. А., Насыровой Э. Ф., Николаевой М. А., Карзенковой О. С., Мурадовой Н. М., Петрухина А. И., Шестаковой Е. В. и других авторов. Элементы геймификации (игрофикации) получили распространение в начале XXI века. С активным введением зарубежных технологий и практик российские организации стали вводить игровые элементы в различные кадровые процессы: подбор, адаптация, обучение, мотивация, управление конфликтами и стрессами, планирование карьеры

Цель исследования: рассмотреть особенности использования инструментов геймификации в управлении персоналом предприятия.

Результаты исследования. Согласно статистике, около 70% всех сотрудников компаний в мире не увлечены своей работой. Помочь эффективно мотивировать работников, дать им возможность учиться и развиваться на работе, а также обеспечить обратную связь в режиме реального времени может геймификация (игрофикация). В основе ее лежит разработка и внедрение игровых подходов для рабочих процессов, что позволяет повысить вовлеченность персонала, усилить мотивацию и лояльность сотрудников. Под геймификацией понимается набор элементов, технологий и практик игр к различным сферам жизни и деятельности. Геймификация очень быстро распространилась практически во всех сферах жизни, в том числе и в управлении персоналом. Впервые элементы геймификации начали вводить в 2000-х годах коммерческие компании с целью усовершенствования бизнес-процессов и улучшения результатов деятельности. С течением времени западный опыт и технологии начали внедряться в российскую практику, а популярность внедрения игровых методов в деятельность организаций сильно возросла, в том числе и в HR-процессы: подбор и отбор персонала, адаптация и мотивация персонала, оценка, обучение и развитие персонала, организационная эффективность [1].

Основная цель геймификации в компании – это изменить поведение работника в зависимости от целей и задач бизнеса, ведь когда сотрудник работает с энтузиазмом и хорошим настроением, это дает серьезные результаты.

Рассмотрим задачи, которые можно решить с помощью геймификации [1, 2]:

1. Профориентация студентов для привлечения в компанию талантливой молодежи.
2. Подбор и отбор сотрудников (возможность с помощью игровых методов

отсеять неподходящих соискателей, которые не оценят традиции компании, и принять на работу тех, кто успешно справится с заданиями при найме).

3. Адаптация персонала (в более неформальной обстановке сотрудник адаптируется быстрее, информация легче усваивается и запоминается, морально-психологический климат в коллективе улучшается).

4. Мотивация сотрудников (игровые методы дают руководителям новые возможности в мотивации персонала).

5. Вовлечение в работу (большим преимуществом компании является способность не только удержать сотрудников, но и вовлечь в рабочие процессы, которые покажутся им нескучными, интересными, занимательными).

6. Повышение результативности обучения (игры, основанные на рабочих процессах, позволяют лучше усваивать учебный материал, сократить число ошибок и уменьшить время на выполнение поставленных задач).

7. Развитие корпоративной культуры (используя игровые методы, сотруднику проще привить корпоративные ценности, можно образовать крепкие команды, а также сформировать понимание HR-бренда у сотрудников).

8. Создание здоровой конкуренции в коллективе (игровые достижения сотрудников – это KPI, которые представляют личный счетчик достижений и конвертируются в бонусы, баллы, подарки).

9. Повышение видимости результатов работы каждого из сотрудников.

10. Обеспечение всех сотрудников оперативной обратной связью по результатам деятельности.

Процесс разработки продукта геймификации представлен на рис. 1.

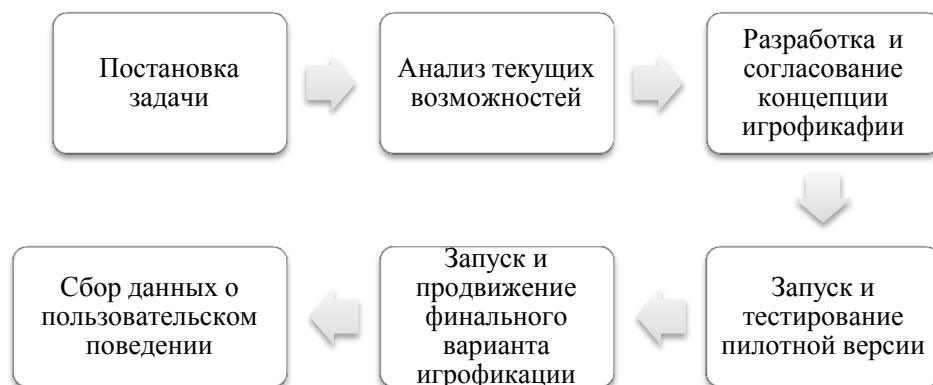


Рис. 1. Геймификация: процесс разработки [2]

К основным методам геймификации можно отнести [3, 4]:

1. Ачивки – метод «достижений». Один из самых распространенных методов. Его суть заключается в разработке системы ачивок, которые можно «открыть» за выполнение каких-либо сложных или нестандартных заданий. Самые успешные сотрудники награждаются бонусными очками, специальными значками, бейджами и т.д.

2. Рейтинги – принцип конкуренции. Самые высокие места в них занимают сотрудники, которые лучше всего справляются с поставленными задачами. Рейтинги могут быть за любой период времени – день, неделю, месяц. Систему начисления баллов и поощрения предлагает HR.

3. Бонусы – могут начисляться не только за хорошее выполнение поставленных задач, но и, например, за рекомендацию новых сотрудников, их онбординг,

выступление на различных мероприятиях, подготовку презентаций внутри компании и т.д.

4. Соревнования – отличный способ геймификации, если речь идет о командной работе. Соревнования между отделами всегда воспринимаются с азартом, потому что есть шанс выяснить, чья команда круче.

5. Квесты. Данный метод отличается от обычных испытаний тем, что в своей основе содержит сюжетную наполненность и направлен на коллективное преодоление препятствий.

6. Performance-менеджмент. Метод направлен на стимулирование работников, которые выполняют монотонную и однообразную задачу, при наличии конкретной цели.

Отметим, что внедрение геймификации в управление персоналом имеет как плюсы, так и минусы. Игровые элементы могут найти применение не в каждой компании, поэтому важно перед разработкой и внедрением геймификации взвесить все преимущества и недостатки данного метода. К преимуществам можно отнести повышение производительности труда, углубление сотрудников в процесс работы, коммуникативность команды, улучшение морального климата, снижение текучести кадров. К недостаткам относится необходимость разработки новых игр и конкурсов, нежелание сотрудников участвовать в играх и квестах, затраты времени, геймификация притупляет чувство ответственности сотрудников, отвлекает от выполнения основных задач и расслабляет.

Сегодня распространение и внедрение геймификации как инструмента управления персоналом идет очень медленно как в западных компаниях, так и в российских. Согласно статистике, только 70% всех специалистов службы HR слышали о таком явлении как геймификация. Из этого следует, что данный инструмент пока остается недооцененным в России и в мире. Повышая уровень образованности руководителей компаний, а также специалистов в области HR, можно распространить применение инструментов геймификации для развития бизнеса, который при разумном применении способствует повышению вовлеченности персонала в работу и повышению производительности труда.

Выводы. Геймификация в управлении персоналом в настоящее время является новым HR-трендом, представляя собой эффективный инструмент, используемый как при найме на работу, так и в процессе вовлечения, развития, обучения, адаптации и мотивации сотрудников фирмы. Если компании будут внедрять успешные игровые стратегии для вовлечения персонала в реализацию поставленных задач, то успех будет обеспечен. Игровые методы увеличивают эффективность работников организации, способствуют сплочению коллектива, побуждают их к лучшему результату, что ведет к увеличению прибыли компании и повышению ее конкурентоспособности и привлекательности на рынке труда.

Список литературы:

1. Геймификация в управлении персоналом // HRHelpline. – URL: <https://hrhelpline.ru/gejmifikatsiya-v-upravlenii-personalom/> (дата обращения: 26.03.2022).
2. Геймификация для бизнеса и обучения // Active Learning. – URL: <https://www.activelearn.ru/services/gejmifikacija> (дата обращения: 26.03.2022).
3. Геймификация в HR: идеи мотивации и вовлечения в работу // PEOPLEFORCE. – URL: <https://peopleforce.io/ru/blog/gejmifikatsiya-v-hr-idei-motivatsii-i-vo vlecheniya-v-rabotu> (дата обращения: 26.03.2022).
4. Инструменты геймификации в управлении персоналом // Деловой мир. Практический онлайн-журнал. – URL: <https://delovoymir.biz/instrumenty-geymifikacii-v-upravlenii-personalom.htm> (дата обращения: 26.03.2022).

Остапченко А. Ю., студент
Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ostapchenko2001@mail.ru

МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность. Мировой экономический кризис на протяжении нескольких лет вносит свои коррективы в деятельность многих компаний. Возникает угроза финансовой нестабильности, утраты лидирующих позиций на рынке, снижения объемов производства и реализации продукции, а также потери квалифицированных кадров, без которых невозможно преодолеть перечисленные трудности [3, с. 342]. Именно поэтому в период дестабилизации экономики особое внимание следует уделить новым методам и формам организации работы предприятия, разработке и внедрению антикризисных мероприятий управления персоналом. Удержание сотрудников – ключевая задача менеджера на этапе кризиса, и достичь ее можно путем своевременного информирования персонала и применения адекватной системы мотивации.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретический аспект специфики управления персоналом в период кризиса представлен в трудах таких ученых, как М. Армстронг, А. С. Большаков, П. Дойль, Н. А. Горелов, Ф. Г. Фредцов. Психология управления в кризисных ситуациях только начинает разрабатываться отечественной школой, и значительный вклад в данное направление вносят исследования, необходимые для понимания процессов кадровой составляющей предприятий (О. Е. Алехина, Ю. И. Богданов, Т. Ю. Базаров, А. Я. Кибанов и др.). Однако стоит отметить, что программы, принципы и методы антикризисной политики управления персоналом на основе мотивации сотрудников фирмы на сегодняшний день рассмотрены недостаточно.

Целью исследования является изучение особенностей антикризисного управления персоналом и его мотивационной составляющей.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что антикризисное управление предъявляет специфические, отличные от регулярного, требования к системе управления персоналом. Главной задачей, которую должен решить HR-отдел в этих условиях, является поддержка антикризисных мер путём эффективной организации взаимодействия руководителей, специалистов и рабочих, а также разработка антикризисной программы на основе мотивации персонала.

Экономический кризис – это нарушение сложившегося экономического положения страны, в результате чего происходит резкий спад производства, что впоследствии вызывает массовые банкротства предприятий, падение ВВП, масштабный рост безработицы и снижение благосостояния населения [3, с. 342].

Большинство организаций, оказавшись в кризисной ситуации, отмечают стрессовые реакции персонала, а также многочисленные увольнения сотрудников. В связи с социально-психологической напряженностью в коллективе люди оказались демотивированы, теряют уверенность в своем будущем, появляется страх лишиться привычного уровня жизни. Так, согласно официальным данным Росстата, в 2020 г. число безработных в Российской Федерации составило 4,4 млн. чел., что на 1 млн. чел. больше, чем за аналогичный период в 2019 г. Уровень безработицы, соответственно, вырос с 4,6% до 5,9% от экономически активного населения. Число официально

зарегистрированных безработных в декабре 2020 г. составило 2,77 млн. чел., что в четыре раза больше, чем в декабре 2019 г. (691 тыс. чел.).

В условиях общей нестабильности возникает необходимость принятия нестандартных решений, мобилизации профессионально-личностного потенциала и разработки антикризисной программы управления персоналом путём эффективного взаимодействия руководителей, специалистов и рабочих предприятия. Такой подход обеспечит удержание и вовлечение в осуществление программы одних сотрудников и минимизацию рисков возникновения конфликтных ситуаций при увольнении других.

В ходе исследования была разработана программа антикризисного управления персоналом с учетом мотивационного подхода (рис.1), которая представляет собой вынужденное внедрение на предприятии специальных мероприятий, позволяющих сохранить кадровый состав в необходимом количестве и требуемого уровня для работы и оздоровления предприятия в момент экономического кризиса [2, с. 149].



Рис. 1. Программа антикризисного управления персоналом с учетом мотивации (составлено автором по: [2, с. 151])

В первую очередь сотрудникам необходимо предоставить информацию о том, в какой ситуации находится компания, какие действия запланированы руководством для выхода из кризиса, какие цели и задачи поставлены перед ними самими. Также следует создать антикризисные группы из тех специалистов, которые способны найти пути выхода из ситуации кризиса и заняться посткризисным развитием организации, что

позволит оптимизировать численность персонала, установить тесные связи между всеми уровнями иерархии управления.

Рассмотрим ключевые мотивационные методы, с помощью которых можно побудить персонал к выполнению конкретных задач антикризисного управления, устранив при этом панику в коллективе.

1. *Привлечение отдельных сотрудников к разработке и осуществлению антикризисной программы управления.* Работники имеют свои собственные идеи по улучшению состояния компании, поэтому руководству важно регулярно обмениваться мнениями с сотрудниками разными способами (личный контакт, e-mail рассылки, утренние планерки, или собрания за круглым столом).

2. *Поддержка сотрудников в трудных ситуациях и сохранение благоприятного микроклимата в коллективе.* Внимание со стороны руководства особенно важно в период кризиса, поэтому стоит проводить неформальные встречи, поездки, мероприятия, укрепляющие командный дух и нейтрализующие конфликты [1, с. 31].

3. *Обучение персонала в соответствии с новыми кризисными условиями.* Антикризисное управление имеет специфические требования к организации работы на предприятии, поэтому руководителю рекомендуется обратиться в специализированные учебные центры и организовать в кратчайшие сроки проведение в online-формате семинаров, вебинаров и курсов для своих работников.

4. *Материальное и нематериальное поощрение сотрудников за эффективную работу.* Материальные стимулы к труду играют большую роль в степени удовлетворенности персонала, поэтому на момент кризиса предлагается установить надбавку к заработной плате пропорционально эффективности работника. Примером нематериального поощрения могут быть различные конкурсы, звания «Лучшего сотрудника», подарочные сертификаты небольшого номинала, однако их применение уместно только лишь в совокупности с материальными методами мотивации [1, с. 30].

Применение перечисленных методов окажет положительное влияние только в том случае, если сам руководитель будет осознавать, что на него возложена ответственность не только за свою судьбу, но и за судьбы людей, руководить которыми ему доверили.

Выводы. На протяжении нескольких лет наблюдается резкое ухудшение экономической ситуации, которое требует от компаний готовности к оперативной реализации антикризисных мер, в том числе и в области управления персоналом. Ведь особое внимание руководитель должен уделять главному ресурсу, без которого нет возможности выхода из ситуации кризиса, – своим сотрудникам.

В данной работе предложена антикризисная программа управления персоналом с учетом мотивации, которая направлена на обеспечение адекватного понимания всеми сотрудниками текущей ситуации и перспектив ее развития в соответствии с планами руководства; стимулирование сотрудников на необходимые компании действия с помощью представленных методов мотивации. Применение такой модели позволит управлять персоналом и стабилизировать ситуацию на предприятии в кризис.

Список литературы:

1. Герасимов, К. Б. Методы мотивации персонала в условиях кризиса / К. Б. Герасимов, Н. Д. Шарапова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №12. – С. 29-32.
2. Геращенко, И. А. Антикризисное управление персоналом / И. А. Геращенко, Г. Джумандурдиев // Вестник экономики транспорта и промышленности. – 2014. – №45. – С. 148-152.
3. Магомедова, А. М. Мотивация персонала в условиях кризиса: современные технологии и подходы / А. М. Магомедова. // Молодой ученый. – 2016. – № 20 (124). – С. 342-344.

Пашкова К. А., студент
 Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
 karinapaskova058@gmail.com

МОТИВАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Актуальность работы. Актуальность проблемы использования мотивации для повышения работоспособности сотрудников в современных условиях определяется тем, что практически все предприятия стремятся к лидерству в конкурентной среде. Благодаря применению эффективной системы мотивации коллектив предприятия будет заинтересован не только в результатах своей, но и в результатах деятельности всей организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема повышения работоспособности сотрудников благодаря мотивации рассматривается в трудах таких специалистов, как Афанасьев В. Г., Генкин Б. М., Гулимова А., Зайцева Г. Г., Колот А., Лоутер Э., Мейо Э., Маслоу А., Мак-Клелланд Д., Обуховский К., Рассадин В. В., Сербинский Б. Ю., Успенская Е. А., Уткин Э. А. и многих других ученых.

Цель работы – исследовать влияние мотивации на трудовой процесс работников.

Результаты исследования. В научном мире нет единого понимания сущности мотивации. Некоторые варианты определения этого термина представлены в таблице 1.

Таблица 1

Определение понятия «мотивация»

Комаров Е.И.	Мотивация – это побуждение к деятельности человека или коллектива, возникшее для удовлетворения появляющихся потребностей [1].
Уткин Э.А.	Мотивация — это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации [4].

Основной целью мотивации является создание условий, благодаря которым индивидуум стремится к выполнению поставленных ему задач и достижение целей.

Различают внутренние и внешние факторы мотивации сотрудников предприятия (рис. 1).

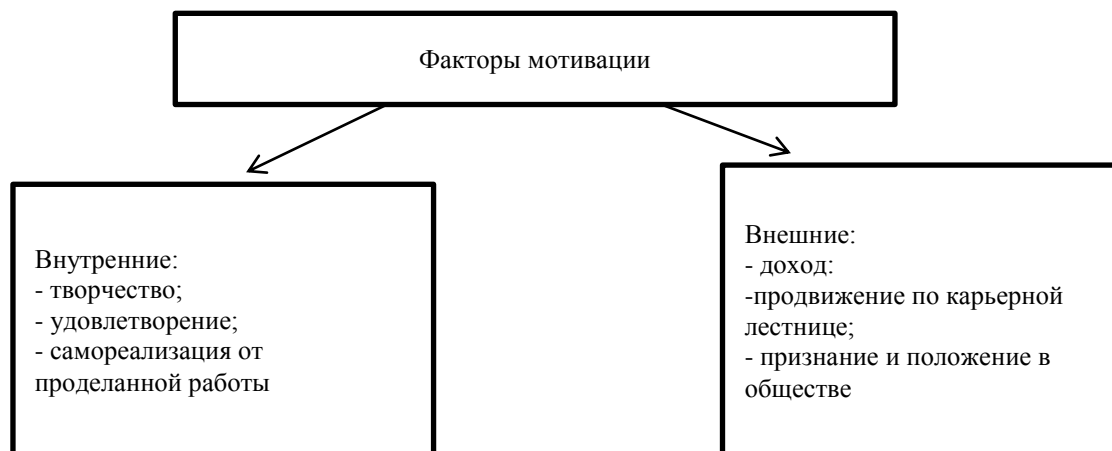


Рис. 1. Факторы мотивации [2]

Благодаря построению рациональной системы мотивации можно добиться повышения конкурентоспособности предприятия за счет улучшения работоспособности персонала.

Система мотивация сотрудников – это совокупность приёмов и инструментов, которые помогают удовлетворить потребности персонала и направить внутренние мотивы работников на достижение желаемых результатов.

Чтобы построить эффективную систему мотивации, необходимо рассмотреть принципы её создания (табл. 2).

Таблица 2

Принципы построения системы мотивации [3]

Справедливость	Правила определения вознаграждения должны быть понятны всему персоналу и быть справедливыми с его точки зрения.
Значимость	Примеры поощрения должны представлять ценность для каждого сотрудника
Своевременность	Поощрение работы сотрудника должно последовать сразу после достижения поставленной цели или выполненной задачи
Адекватность	Поощрение выполненной задачи должно быть соизмеримо с трудом, затраченным на его выполнение, а также должно соизмеряться с уровнем квалификации персонала, выполнявшего его
Предсказуемость	Сотрудник осознает и понимает, что после выполнения работы должным образом он получит вознаграждение
Объективность	Необходимо соизмерять вознаграждение с объёмом выполненной работы

Работоспособность персонала – это возможность сотрудника выполнять определённую работу в соответствии с поставленными задачами.

Благодаря эффективному использованию системы трудовой мотивации возможно повысить работоспособность сотрудников, что обеспечит конкурентоспособность предприятия или организации.

Выводы. Таким образом, можно заключить, что грамотная работа по усилению мотивации персонала может принести определённую пользу предприятию, например: получить синхронизированную работу отдельного сотрудника и подразделения; заметно снизить текучесть кадров, благодаря чему уменьшаться затраты на обучение нового персонала и предприятие сможет получить сплоченный коллектив, что немаловажно для достижения поставленных целей.

Список литературы:

1. Комаров, Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е. И. Комаров // Управление персоналом. – 2013. – № 1. – С. 47.
2. Антосенков, Е. Г. Эффективное управление персоналом на малых и средних предприятиях: проблемы, опыт решения / Е. Г. Антосенков, В. В. Курамышев // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 2. – С. 48-60.
3. Горощенко, В. В. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом / В. В. Горощенко // Вестник института экономических исследований. – 2017. – №3 (7). – С. 74-80.
4. Уткин, Э. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. А. Уткин. – М.: Гриф УМО ВО. – 2015. – 482 с.

Пермякова Т. В., студент
Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
tanya_permyakova_99@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что процессы глобализации экономики, усиление конкуренции во всех сферах деятельности, активное использование информационных технологий определили необходимость пересмотра систем управления трудом, а также внедрения нововведений, особенно в области мотивации персонала. Современные исследования показывают, что применявшиеся ранее методы мотивации не оказывают должного влияния на результативность трудовой деятельности, и это предопределяет необходимость использования инновационных подходов, основанных, в том числе, на правильном понимании психологии работников.

Целью является анализ инновационных методов мотивации персонала, а также обоснование целесообразности их внедрения на предприятиях.

Изучением проблем мотивации в отечественной науке занимались такие ученые, как Ильин Е. П., Асеев В. Г., Кибанов А. Я., Егоршин А. П., Пряжников Н. С., Шапиро С. А. и другие. Из зарубежных авторов следует отметить Дж. Аткинсона, основателя концепции трудовой мотивации, А. Маслоу, создавшего пирамиду потребностей, Д. Мак Клелланда, развившего теорию потребности достижений, и других. Однако проблема использования инновационных методов мотивации имеет в настоящее время еще недостаточно развитую методологическую и методическую основу.

Результаты исследования. Каждый работодатель заинтересован в высокопроизводительном труде, но в основном сотрудники прикладывают столько усилий, сколько необходимо, чтобы просто сохранить рабочее место. В связи с этим объясняется необходимость внедрения современной системы управления персоналом и развитой гибкой подсистемы мотивации труда персонала с новыми методами стимулирования работников на предприятии.

Эффективная подсистема мотивации персонала представляет собой комплекс мер, направленных на выработку у сотрудников подсознательного желания исполнять свои обязанности более продуктивно и качественно. Этому способствуют не только классическое экономическое мотивирование, представленное в виде материальных стимулов (в частности, денежное вознаграждение), а также дополнительных статусных символов (служебный автомобиль и т.д.), но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам относят организационные и морально-психологические меры (корпоративная культура, благоприятный психологический климат в коллективе, возможность самореализации и т.д.).

Несомненно, практически всех сотрудников мотивирует высокий оклад, большие премии, широкий список льгот и компенсаций, однако согласно пирамиде потребностей А. Маслоу, материальные методы мотивации сотрудников удовлетворяют только два нижних уровня, а это физиологические потребности и потребность в безопасности и защите. На практике система материального стимулирования оказывает позитивное воздействие на протяжении не более трех-четырёх месяцев. По мнению А. Маслоу, когда квалифицированный работник достигает высокой оплаты труда, он начинает ощущать неудовлетворенность потребностей высшего уровня, таких как потребность в принадлежности к социальной

группе (причастности), уважении и признании, самовыражении. Если эти потребности не удовлетворяются, то у такого сотрудника снижается интерес к работе, а его производительность со временем падает. Таким образом, мотивация в исключительно материальном стимуле в долгосрочной перспективе неэффективна.

Инновационные методы мотивации основаны на подходе, который гармонично совмещает в себе экономическую и нематериальную составляющие. При такой мотивации сотрудник приобретает не только материальные выгоды, но и эмоциональные, такие как душевное равновесие, устранение комплексов, признание собственных достоинств и др. Сотрудникам необходимо чувствовать себя уверенно, так как этого требует внутренняя потребность в самоутверждении. В связи с этим практика управления предлагает стимулирование работников промежуточными достижениями, не дожидаясь окончания работы целиком, поскольку большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. По этой причине положительную мотивацию полезно подкреплять через короткие промежутки времени, благодаря чему работник будет чувствовать свою ценность для компании и уверенность в собственных силах. Базовыми стимулами считаются: продвижение по карьерной лестнице, делегирование полномочий, расширение власти, признание за качественно выполненную работу, статьи в корпоративных органах печати, фотографии на Доске почета, поздравления с праздниками, мотивация свободным временем, тренинги командообразования, социальный пакет и др.

За рубежом проблема мотивации персонала понимается гораздо шире, в связи с чем инновационные методы используются достаточно эффективно (табл. 1).

Таблица 1

Зарубежный опыт использования инновационных методов (составлено автором)

Страна	Инновационные способы мотивации сотрудников	Компании
США	Еженедельное поощрение сотрудников. Этот метода заключается в том, что лучшим в конце недели или особенно выделившимся за это время сотрудникам дарят билеты в культурно-развлекательные заведения, оплачивают ужин и т.д.	Meta
	Самостоятельная оценка работы коллеги. В данной компании любой работник имеет право 1 раз в месяц отдать коллеге 50 виртуальных долларов за отличную работу. В конце года компания выдает сотрудникам накопленную ими сумму настоящими деньгами.	Zappos
	Обогащение труда. Компания официально позволяет работникам 25% рабочего времени уделять личным проектам, так как специалист с широким профессиональным кругозором полезнее для компании. Также в компании популярна практика удаленной работы, компания проводит 90% профессиональных тренингов в режиме on-line.	Google
Франция	Сотрудник сам определяет поощрение. За более продуктивную работу работники ежемесячно получают определенное количество баллов, талонов. Собирая их и получая нужную сумму, сотрудники могут поменять баллы на приз или же получить вознаграждение деньгами.	Peugeot
	Еженедельные беседы руководителя со своими подчиненными. Данные беседы проводятся для того, чтобы руководитель услышал мнение сотрудников о коммуникациях, стиле и поведении на предприятии, узнал, есть ли проблемы и в каких вопросах нужна помощь руководителя и др.	Danone
Япония	Компания помогает сотрудникам в получении кредита или сама беспроцентно кредитует их. Фирма может брать на себя все расходы в случае дорогой учебы работника и его детей. Также компания может предоставлять жилье своим сотрудникам.	Yamaha

Мотивы и потребности постоянно меняются, следовательно, нельзя полагать, что система мотивации, которая результативно работала в течение определенного периода, окажется эффективной и в дальнейшем. Так, например, в 2021 году мотивация

работников снизилась из-за страхов, порожденных кризисом COVID-19. С началом кризиса многие руководители уменьшили расходы на поощрение работников. Однако в связи с этим стали вводиться инновационные методы нематериальной мотивации персонала (рис. 1).

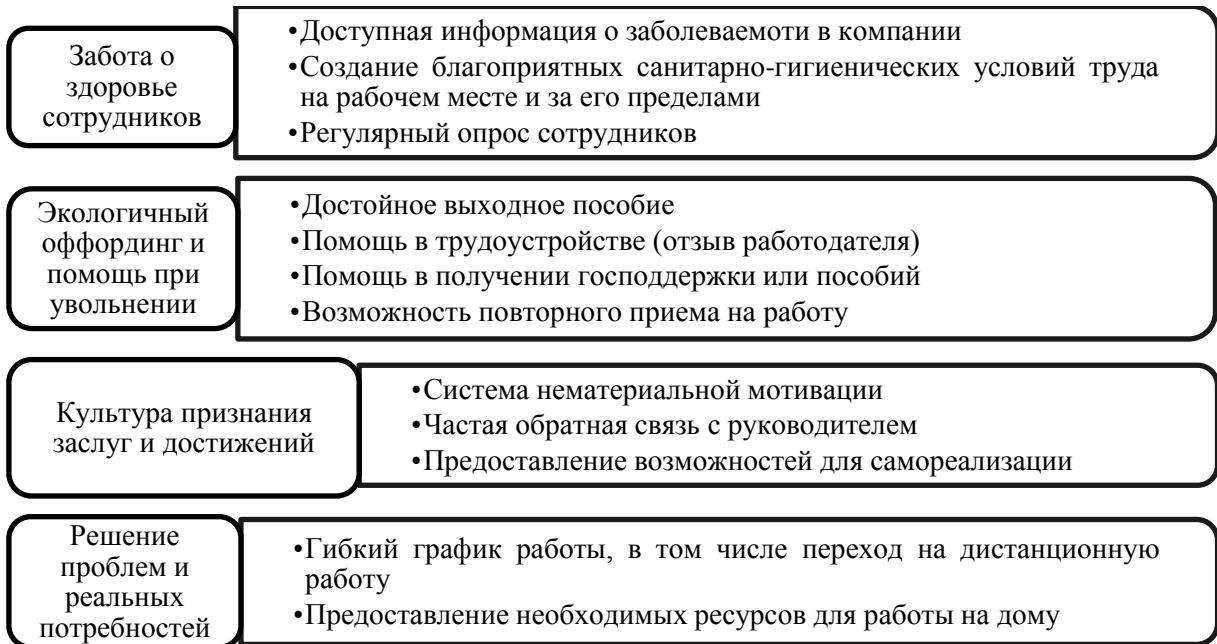


Рис. 1. Способы нематериальной поддержки мотивации труда в условиях пандемии (составлено автором)

Выводы. Подводя итог вышеизложенному, можно отметить, что выбор системы мотивации труда на предприятии основывается на учете личных возможностей, поставленных целей и применяемых работодателем принципов управления персоналом. Современные условия требуют инновационных подходов к формированию мотивационных систем, что будет способствовать повышению эффективности трудовой деятельности каждого работника и всего предприятия в целом.

Список литературы:

1. Пушкарева, Е. В. Инновационные методы мотивации персонала / Е. В. Пушкарева, Э. Р. Абдураимова // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2013. – № 2. – С. 117–124.
2. Лымарева, О. А. Инновационные подходы к повышению трудовой мотивации работников услуг / О. А. Лымарева, С. А. Резновская // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 12-3. – С. 9–12.
3. Субботина, Т. Н. Особенности мотивации труда персонала на предприятии в условиях пандемии / Т. Н. Субботина, Н. А. Баранова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 5-3. – С. 104–108.

Петрущенко А. Э., аспирант

Научный руководитель: Родионов А.В., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
saintt666@gmail.com

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Актуальность. Значительное ускорение процессов развития цифровых технологий способствует значительному росту их проникновения во все сферы экономической и социальной жизни, в частности, в процессы управления организациями и ведения бизнеса. При этом цифровые преобразования изменяют способы осуществления управленческой деятельности, трансформируют процессы управления изменениями, ведут к появлению цифрового мышления и революционизируют опыт работников, требуя актуализации существующих технологий управления персоналом [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию различных тенденций совершенствования деятельности в сфере управление персоналом посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых, в частности, Данюка В., Жуковской В., Куйбиды В., Сичкаренко К., Семенчук О., Гвеноле Н., Кенеди Э., Нагибиной Н., Санд Р. и других. Вместе с тем, трансформация технологий управления персоналом под влиянием обновления знаний относительно возможностей цифровой экономики все больше ускоряется, что требует более глубокого изучения, систематизации и оценки, а также определения направлений распространения и применение цифрового управления персоналом в деятельности отечественных предприятий с учетом передовых информационных технологий.

Целью исследования предусмотрена проработка особенностей и тенденций управления человеческими ресурсами и их творческой и интеллектуальной деятельности в условиях глобальной цифровизации экономики

Результат исследования. Управление персоналом играет важную роль в цифровой трансформации бизнеса, обеспечивая единство действий и вовлеченность персонала во внедрение изменений, предупреждение сопротивления, совершенствование корпоративной культуры и высокое качество человеческого капитала. В то же время, изменяясь и развиваясь благодаря этой же цифровизации, на основе внедрения новейших технологий управления персоналом, оптимизации процессов управления персоналом.

Роль команд управления персоналом в цифровой трансформации двойная. С одной стороны, они отвечают за свою трансформацию на основе использования автоматизации и цифровых процессов. Не считая того, что в сотрудничестве с IT-отделом они являются драйверами цифровой трансформации, влияя на конфигурации цифрового мышления работников и улучшение свойства человеческого капитала, и повышение производительности труда.

Цифровизация управления персоналом предполагает происходящие изменения в трех направлениях:

1) цифровая рабочая сила (привлечение работников с инновационным типом мышления, ликвидация цифрового разрыва в навыках, обеспечение постоянного совершенствования знаний, умений, навыков с помощью современных технологий);

2) цифровое рабочее место (создание рабочей среды, обеспечивающей высокую производительность труда, возможности сбора информации по выполнению задач, используя современные средства коммуникаций и поддерживая обратную связь с работниками);

3) цифровое управление персоналом (трансформация функций управления персоналом на базе новейших компьютерных технологий, внедрение цифровых инструментов, программных товаров) [4].

Таким образом, несмотря на то, что цифровая трансформация бизнеса влияет на управление персоналом, цифровизация этого процесса происходит несколькими способами: от этапов привлечения и набора персонала до автоматизации процессов управления персоналом и управления данными (рис. 1). При этом эффективный процесс цифровой трансформации управления персоналом на предприятии предполагает учет существующих возможностей и угроз и выработку на этой основе эффективной цифровизации [2].

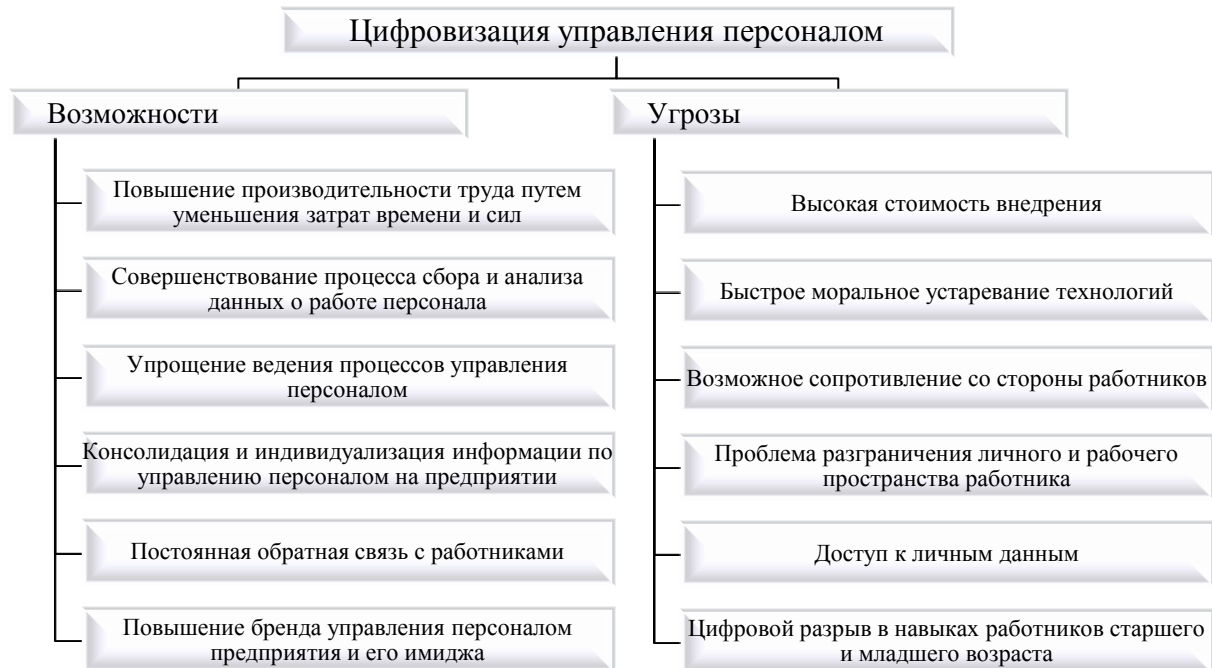


Рис. 1. Особенности цифровизации управления персоналом на предприятии

Следует также акцентировать внимание на направлениях цифровизации для трансформации процесса управления персоналом (табл.1), которые могут предусматривать применение встроенных мобильных приложений и автоматизацию процессов управления персоналом; цифровую интеграцию с облачными системами; аналитику управления персоналом и Big Data; применение технологий виртуальной реальности; искусственный интеллект [3].

В большинстве своем внедрение передовых технологий управления персоналом на отечественных предприятиях осуществляется точно и не всегда последовательно, наблюдается значительный объем разногласий по видению необходимости изменений среди высшего и линейного руководства, что требует глубокого анализа и оценки эффективности существующего опыта и расстановки акцентов в осуществлении управления персоналом нового типа [1].

На наш взгляд, цифровую трансформацию в системе управления персоналом можно определить как процесс внедрения и применения цифровых технологий в сферу управления человеческими ресурсами предприятия с целью повышения производительности труда. При этом рост производительности труда есть результатом успешности таких процессов, как подбор персонала и адаптация сотрудников, обучение и развитие, управление и организация деятельности.

Особенности использования цифровых технологий в управлении персоналом

Функции	Направление цифровизации	Достоинства
Подбор персонала	Использование социальных сетей, сайтов поиска работы для сбора информации, создания и публикации вакансий.	Создание базы данных потенциальных претендентов, расширение возможностей привлечения работников «нового» качества.
Адаптация	Использование игрофикации и единой платформы.	Аккумуляция всей необходимой для работы информации на единой платформе.
Мотивирование	Аккумуляция информации о личностных особенностях, ценностях и предпочтениях работников и использование ее для мотивационных программ.	Обеспечение более высокого уровня мотивации работника на основе использования новых прогрессивных форм и методов мотивации.
Развитие персонала	Прохождение образовательных курсов через мобильные приложения, создание электронной платформы для обучения.	Обеспечение непрерывности образования; разнообразие выбора форм и методов обучения в удобное время и месте; высвобождение ресурсов отдела кадров.
Оценка персонала	Проведение электронного тестирования, обеспечение оценки в режиме реального времени онлайн.	Обеспечение прозрачности и объективности процесса оценки знаний, умений и навыков сотрудников.
Контроль	Использование цифровых инструментов для сбора отчетности по всем процессам и выполнению задач на предприятии.	Возможность оценить эффективность деятельности каждого работника; обеспечение обратной связи с работниками.

Выводы. Социальные, мобильные, аналитические и облачные инструменты полезны только в том случае, если их используют работники. Управление персоналом в условиях цифровизации должно начинаться с потребностей сотрудников и их опыта как пользователей новых цифровых технологий. В то же время информация об управлении персоналом должна быть автоматизированной частью цифровой платформы управления персоналом, которая должна предоставлять менеджерам информацию в режиме реального времени, а руководителям - возможности анализа в реальном времени, уменьшая время, затраченное на отчеты, и увеличивая время, которое кадровики и руководители предприятий тратят на анализ данных и решение проблем.

Список литературы:

1. Бей, Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів / Г. В. Бей, Г. В. Середа // Економіка і організація управління. – 2019. – № 2 (34). – С. 93-101 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2019_2_12 (дата обращения: 15.03.2022).
2. Грішнова, О. А. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості і нові виклики / О. А. Грішнова, О. С. Заїчко // Вісник економічної науки України. – 2016. – № 2. – С. 52-57. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2016_2_14 (дата обращения: 15.03.2022).
3. Дедова, Е. Цифровая экономика: тренды 2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lawfirm.ru/comments/index.php?id=19675> (дата обращения: 15.03.2022).
4. Свиридов, П. HR-тренды: скоро ли ждать цифровой трансформации найма. Журнал «Завтра облачно» (журнал об IT-бизнесе, технологиях и цифровой трансформации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mcs.mail.ru/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdat-cifrovoj-transformacii-najma> (дата обращения: 15.03.2022).

Пискунова Е. В., студентка
Научный руководитель: Штреккер И. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
piskunovaelena58@gmail.com

РОЛЬ ЛИДЕРА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность. Проблема руководства и лидерства в организации является одной из самых важных в современных экономических условиях. Любой организации для того, чтобы добиться успеха, необходимо динамичное и опытное руководство. А им может стать только тот, кто развил в себе лидерские качества и умеет влиять на других.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию роли лидера в современной организации посвящены работы известных ученых: Курт Левин, Рэнсис Лайкерг, Фидлер, Теренс Митчел, Роберт Хаус и многие другие.

Цель исследования: анализ и изучение понятия сущность лидерства, определение лидерских способностей руководителя организации

Результаты исследования. Лидерство в современной организации — это повседневная работа, требующая от руководителя профессионализма и управленческого мастерства, определяющая деятельность объекта управления и ее результаты.

Сейчас передовые организации поставлены в трудные условия, которые требуют неизменного преобразования, нововведений, модификаций. Чтобы компания была успешной, все силы должны сосредоточиться на достижении наилучшего качества и даже при наличии лучших экспертов, в отсутствие хорошего лидера эффективное функционирование организации невозможно. Лидер создаёт сплочённую команду последователей, объединяет профессионалов для более эффективной работы. Он играет роль «компаса», задаёт направление развития организации, воодушевляет людей, передаёт им своё видение грядущего и помогает приспособиться к новому [4].

Понятие лидер включает в себя множество обстоятельств. Необходимо выделить, что лидер, во-первых, спонтанно занимает лидерскую позицию с открытого или скрытого согласия группы, а не выдвигается группой на соответствующий пост; во-вторых, что лидер выдвигается на роль неформального руководителя, и потому с его личностью идентифицируется своеобразная система групповых норм и ценностей, которая не подвергается оспариванию системой официально общепринятых значений; в-третьих, что лидер выдвигается на соответствующую роль в условиях не только своеобразной, но и всегда достаточно значимой жизненной ситуации группы [2].

Проблема между лидерами в организации существует по сей день, и не теряет своей актуальности. Проблема этого конфликта заключается в следующем: лидер является представителем масс, выражает их мнение. Заинтересованность лидера коллектива выражается в эффективности работы его коллектива, но лишь с точки зрения достижения целей, особо важных для коллектива. Т.е. руководитель или лидер непосредственно обладает большей заинтересованностью в эффективности работы организации или компании.

Прекрасный лидер не всегда может стать хорошим руководителем предприятия или организации. Человек, который обладает качествами лидера может быть непрофессиональным менеджером. А ведь это является главным требованием для руководителя организации [1].

Оценить уровень профессиональной подготовки можно с помощью специализированных тестовых заданий, а вот выявить способность стать лидером, взять на себя ответственность и в определенных ситуациях повести за собой людей —

очень непросто. Для того, чтобы понять, насколько важно, чтобы руководитель был лидером, я провела опрос среди трудового коллектива ООО «Луч».

В ходе исследования был проведен опрос социометрии. Целью социометрии является выявление лидеров в трудовом коллективе. В процессе исследования было опрошено 28 человека. Каждому испытуемому был задан вопрос: «Кого вы считаете лидером в вашем коллективе?» И предлагалось написать последовательно трех человек в зависимости от величины интереса к нему. Группа выделила следующих лидеров: Назаров Андрей Денисович и Селиванова Валерия Романовна. Они являются руководителями организации [3].

С целью изучения личностных особенностей лидеров был проведен тест Карла Леонгарда по выявлению акцентуаций характера. Для чего испытуемым были предложен ряд вопросов.

В ходе исследования были получены следующие данные:

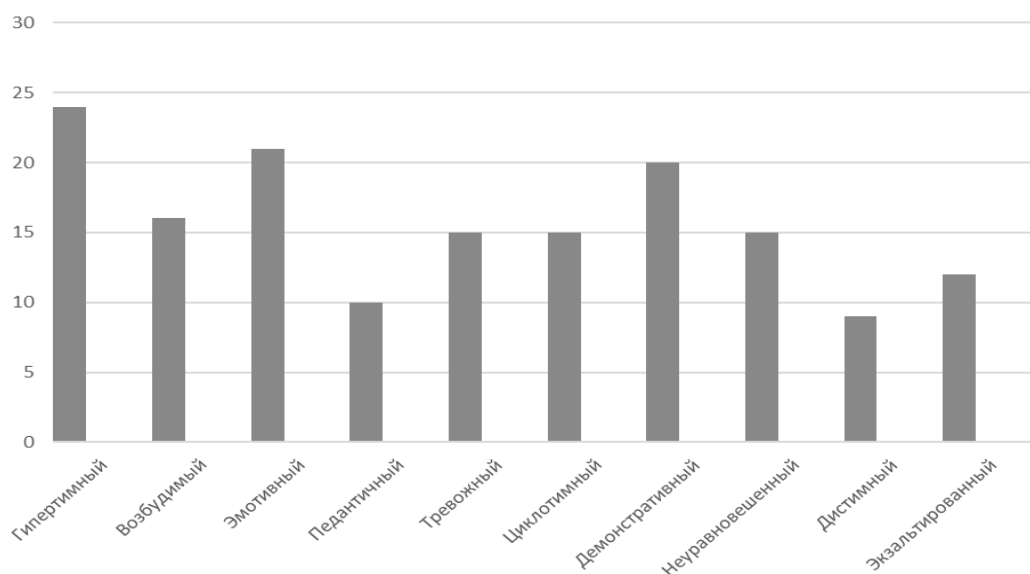


Рис. 1. Акцентуация характера Назаров А.

Исходя из вышеизложенного следует, что у Назарова А. ярко выражены гипертимная, эмотивная и демонстративная акцентуации.

Андрею Денисовичу присущи такие черты характера как обходительность, упорство, целенаправленность, актерское дарование, способность увлечь других это объясняется наличием такой акцентуации как демонстративность. Также ярко выражена гипертимность, которая влечет за собой энергичность, жажду деятельности, инициативность. Эмотивность свидетельствует о том, что Назаров очень эмоциональная личность.

Исходя из этой диаграммы видно, что у Селивановой В. ярко выражены гипертимно-циклоидный тип акцентуации. Из этого следует, что данный человек очень активный, энергичный, радикальный, не боится нового.

Мы можем видеть, что Селиванова В. и Назаров А. являются не только прекрасными руководителями, но и лидерами организации. Благодаря своим качествам лидера, они, в условиях нестабильности, смогли обеспечить успешную деятельность организации.

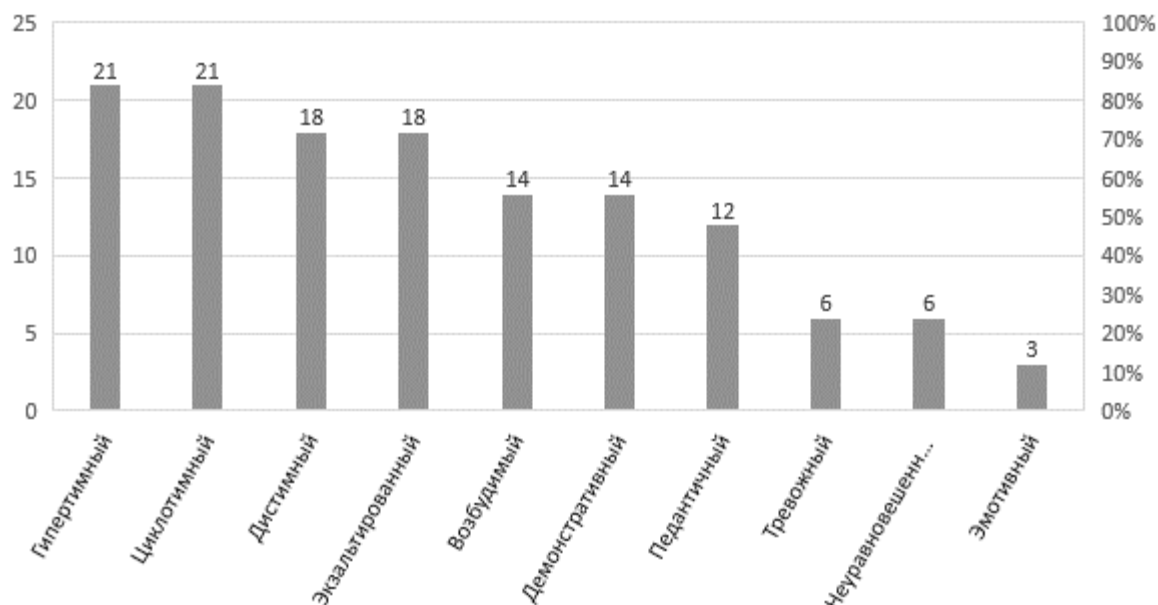


Рис. 2. Акцентуация характера Селивановой В.

Вывод. Лидерство является оплотом управления любой организованной группой, включая организации, предприятия, фирмы. Необходимо отметить, что в большинстве случаев респонденты считают своего руководителя не только личностью, на которого возложены должностные обязанности, но и человека, который является авторитетом в группе, старается мотивировать и воодушевлять своих подчиненных. Таким образом, эффективный руководитель — это руководитель с лидерскими качествами.

Список литературы:

1. Гаузнер, Н. Инновации в управлении / Н. Гаузнер, С. Иванов. – М.: Дело, 2019. – 123 с.
2. Драккер, П. Ф. Управление нацелено на результат / П. Ф. Драккер. – М.: Дело, 2020. – 145 с.
3. Социология / Ю. Г. Волков, В. И. Добренков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов. – М., Гардарики, 2018. – 512 с.
4. Кулиев Т.Л., Руководитель и коллектив: взаимодействие / Т. Л. Кулиев, В. Б. Мамедов. – М.: Знание, 2017. – С. 23-29.

Погребицкая Т. Д., студентка
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
tanyarty2403@gmail.com

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД: АНАЛИЗ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Актуальность. Управленческий труд пристально рассматривается как особый предмет исследований в рамках различных концепций – как научных, так и вненаучных так как представляет собой явление широкой социальной практики.

Интерес к раскрытию сущности, структуры, характера и особенностей управленческого труда связан с тем, что именно этот вид труда оказывается организующим центром всех процессов труда интегрируя разнообразные ресурсы с целью создания материальных и духовных ценностей, направленных на удовлетворение потребностей людей.

Динамика представлений об управленческом труде связана с несколькими факторами, к которым можно отнести такие как общая культурная платформа, позволяющая выделять управление как особый вид активности, труда, деятельности, развитые в рамках конкретных социально-экономических условий формы институционализации управления (политическое, военное, государственное, производственное, социальное) статус управления в системе социально-экономических отношений

Управленческая деятельность – это специфическая разновидность трудового процесса, которая характеризуется всеми присущими ему элементами: предметом труда, средствами труда, самим трудом, а также его результатом [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Основы менеджмента и управления персоналом, в рамках которых рассматриваются проблемы управленческого труда, получили отражение в работах таких ученых как: Т. Ю. Базаров, А. Я. Кибанов, Н. И. Кабушкин, М. Мескон, А. Н. Курицын, Ю. Г. Одегов, А. И. Радченко, Л. Б. Сульповар. Специфика управленческого труда и пути его совершенствования исследованы в работах, С. П. Гипич.

Целью исследования является оценка и развитие управленческого труда «Московская Биржа».

Результаты исследования. Группа «Московская Биржа» (далее также – Группа) управляет единственной в России многофункциональной биржевой площадкой по торговле акциями, облигациями, производными инструментами, валютой, инструментами денежного рынка и товарами.

Система обучения и развития ПАО Московская Биржи включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. При этом Биржа делает акцент на передаче сотрудникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности. Начиная с 2018 года Биржа придерживается концепции обучения «70-20-10», которая предполагает смещение фокуса в обучении на самообучение и развитие на рабочем месте (70 % усилий) вместе с обучением на опыте других (20 % усилий) и непосредственным прохождением тренингов (10 % усилий).

В различных образовательных программах и тренингах приняли участие 692 сотрудника.

Профессиональное и обязательное обучение является приоритетным направлением. Большое внимание уделяется вопросам развития корпоративных

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

компетенций, лидерских навыков и навыков проектного управления, необходимых для реализации стратегических проектов Биржи. На долю таких программ приходится до 30 % времени.

В 2019 году стартовал третий поток обучения по программе факультета менеджмента, в котором 40 сотрудников Группы развивают лидерские компетенции. В рамках программы проектного факультета 30 сотрудников развивают навыки проектного управления и дизайн-мышления.

На профессиональном факультете реализуется проект «Внутренние тренеры», где сотрудники Группы проводят короткие мастер-классы, тренинги и семинары с целью передачи уникальных знаний внутри компании. В 2019 году внутренними тренерами стали 10 сотрудников Биржи, которые провели 16 тренингов для 135 сотрудников по различным тематикам.

Ежегодно компания проводит Неделю знаний для всей Группы с целью ознакомления сотрудников с трендами в обучении. В 2019 году более 400 сотрудников посетили мастер-классы на тему развития критического мышления и эмоционального интеллекта.

Обучение руководителей высшего звена включает как индивидуальные тренинги, так и совместные занятия. Для обеспечения непрерывного развития руководства компании ведущей европейской бизнес-школой разработана и внедрена программа по развитию навыков в стратегическом менеджменте и лидерстве (рис. 1).

Таблица 1

Профессиональное обучение сотрудников Группы
за 2018-2020гг., чел (составлено автором)

Общее количество часов обучения								
Год	Среднегодовое кол-во часов обучения на одного сотрудника	Профессиональное обучение	Обучение по полу		Обучение по категориям сотрудников			
			Мужчин	Женщин	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	специалисты	
2018	16,40	25124	13638	11486	568	8240	16316	
2019	10,86	18337	9773	8564	754	6431	11152	
2020	38,68	21147	10541	10606	445	6897	13373	

Особое внимание уделяется практикам управления эффективностью (performance management), особенно в части предоставления обратной связи. Рабочими инструментами руководителя являются результаты, полученные в МОЕХ FeedBack, обновленном опросе по методу «360 градусов». В планах на 2019 год – запуск специализированного курса обучения для руководителей всех уровней «Мастерская диалога».

В 2020 году на Бирже обновлена программа управления талантами, которая предполагает системную оценку эффективности и потенциала сотрудников для формирования долгосрочных индивидуальных планов профессионального и карьерного развития (рис. 2).

Важной составляющей программы являются обсуждение и формирование возможных преемников на ключевые позиции. Для членов исполнительных органов, в том числе дочерних предприятий, действует программа планирования

преимущества, согласно которой определен пул преемников на ключевые позиции, сформированы и реализуются индивидуальные планы развития преемников.

Таблица 2

Профессиональное и корпоративное (навыковое) обучение
(составлено автором)

Год	Общее кол-во часов обучения	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника
2018	41542	27,00
2019	35545	21,71
2020	32161	56,31

Управленческая работа – это вид общественной деятельности, основной задачей которого является обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности, как отдельных участников общественного трудового процесса, так и трудового коллектива в целом. В процессе управленческой работы выполняется сбор, обработка и передача информации. Связь в процессе управления между разного уровня управленческими работниками, между руководителем и производственным персоналом осуществляется также с помощью информации [2].

Выводы. Одним из направлений стратегии Группы является совершенствование корпоративной культуры, целями которого являются:

выработка наиболее эффективных моделей поведения сотрудников для решения стоящих бизнес-задач;

повышение вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии Биржи;

повышение эффективности взаимодействия сотрудников (вертикального, горизонтального, кросс-функционального).

Корпоративные ценности интегрированы во все ключевые процессы и средства коммуникации:

обратная связь по ценностям и компетенциям;

внутренние коммуникации;

демонстрация топ-менеджерами личного примера следования ценностям;

аудит регулярных бизнес-процессов на соответствие ценностям;

обучение сотрудников;

оценка персонала при найме по ценностям;

нематериальное поощрение сотрудников;

управление талантами;

развитие HR-бренда;

программы признания, номинации которых разработаны в прямой взаимосвязи с ценностями; корпоративные клубы.

Список литературы:

1. Практика управленческого учета. Опыт европейских компаний / Т. Арнс, У. Аск, А. Баретта др. – Мн: Новое знание – М., 2015. – 416 с.

2. Гончаров, В. В. Руководство для высшего управленческого персонала / В. В. Гончаров. – М.: МНИИПУ, 2017. – 431 с.

Полянская А. А., студент
Научный руководитель: Климкович Н. И.
Академия управления при Президенте Республики Беларусь
apolyan2003@gmail.com

ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Актуальность. В современных экономических реалиях роль персонала имеет существенное значение, определяющее в некоторых аспектах эффективность организации. Персонал обладает определенными знаниями и навыками и является для хозяйствующего субъекта определенным ресурсом, фактором производства. Деятельность организации во многом зависит от подбора персонала.

Анализ последних исследований и публикаций. В учебно-методической и научной литературе последних лет такие аспекты как поиск и подбор персонала представлены обширно. В трудах ученых и практиков И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкина, Л. В. Ивановской, Н. И. Кабушкина, Р. С. Седегова, А. Я. Кибанова, есть основа для понимания рассматриваемых процессов. Наука давно начала изучать данные механизмы и с течением времени возникают новые элементы, выявленные в ходе исследований. Это показывает необходимость дальнейшего изучения и раскрытия данного направления.

Цель исследования: определить основные трудности в процессе подбора персонала и сформулировать их решение.

Результаты исследования. Существует множество трактовок такого понятия как «подбор персонала» и все они имеют некоторые различия между собой в виде уточнений определенных аспектов данного процесса. Рассмотрим понятия авторитетных авторов и их интерпретацию. Кибанов А. Я. дал такое определение: «Подбор персонала — это процессы поиска, оценки и найма людей, которые хотят и умеют работать, обладают нужными компетентностями и разделяют ценности компании» [1]. Другие авторы рассматривают подбор персонала как систему целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией [2].

Подбор представляет собой процесс изучения кандидатов на предмет их соответствия определенной работе и должности. Исследования показали, что 68 % организаций при поиске нового сотрудника используют сайты по поиску работы. Следующий способ — обращение к друзьям, коллегам в сфере HR. Telegram-каналы, Instagram, а также группы в Facebook используют только 7% опрошенных. 3% обращается к компаниям, которые занимаются поиском и подбором новых сотрудников. В равной степени организации используют реферальную программу и ищут сотрудников через центры занятости — 5% [3].

С течением времени способы подбора персонала развились и приобрели новые формы. Данному направлению способствует фактор непредвиденности наших реалий. К примеру, в период пандемии собеседования были переведены в цифровой формат и проходили на разных интернет-платформах. Не существует четко определенного плана, по которому принимается окончательное решение, однако существует ряд методов подбора, которые учитывают разные специфические моменты.

Рассмотрим некоторые проблемы в процессе подбора персонала. В большинстве компаний нет системного подхода, рекрутинговый процесс не выстраивается. Чтобы решить данную проблему необходимо подбирать персонал основываясь на системном подходе ввиду тенденции текучести кадров.

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

Требуется реорганизация работы, разработка четких правил взаимодействия внутри отдела и между ними, периодически анализируя работу подразделений. Не редко наблюдается ситуация, когда рекрутеры опираются только на свой опыт, не развиваются и не учатся, хотя процесс отбора персонала стал более интенсивным и трудоемким.

Таблица 1

Методы по подбору персонала

Методы	Характеризуется	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Executive Search	Метод характеризуется поиском специалистов высшей категории, индивидуальной работой с небольшим кругом рекомендованных кандидатов. Он осуществляется путем размещения вакансии в свободном доступе.	Отбор в данном случае чаще положительный и результативный, экономия времени, развернутая оценка кандидатов.	Требует больших финансовых затрат.
Рекрутинг	Целевой группой данного метода являются кадры, которые состоят в активном поиске работы. Информация о вакансиях размещается в свободном доступе.	Проводится подробный анализ потенциальных сотрудников на соответствие требованиям для определенной должности, проверка профессиональных способностей и указанной компетенции.	Требует высококвалифицированных специалистов, которые будут участвовать в процессе отбора кандидатов после получения отзыва на вакансию.
Headhunting	Особенность данного метода заключается в том, что заинтересованное в привлечении сотрудника лицо направляет свои ресурсы на привлечение конкретного специалиста, возможно из другой компании.	Дает возможность привлечь в компанию редких, высококвалифицированных специалистов.	Трудозатратный процесс, требующий длительного периода времени и средств.
Скрининг	Процесс поиска кандидатов осуществляется по определенным заранее профессиональным параметрам. Данный метод используется преимущественно при подборе рядовых рабочих.	Простая технология, которая не требует больших вложений.	Кандидаты не исследуются тщательно, наблюдается текучесть кадров.

Чтобы избежать данной ситуации следует организовать условия для поддержки компетентности и развития сотрудников. В качестве проблем следует рассматривать слабое финансирование, непонимание важности подбора персонала и значительной

роли данного этапа, который отражается на эффективности деятельности всей организации. Необходимо осознать важность эффективного подбора, выделения средств для найма квалифицированных кадров во избежание потери ресурсов и эффективности компании. Подбор персонала под определенного текущего руководителя также имеет негативное воздействие на организацию. Данная ситуация может привести к необходимости замены персонала при увольнении руководителя отдела. Необходимо разработать единую технологию подбора персонала и придерживаться ее.

Выводы. В текущих реалиях существует ряд проблем в организации процесса подбора персонала. Необходимо учитывать современные тенденции на рынке труда и внедрять в систему по подбору кадров определенные принципы организации их работы, которые уже показывают свое положительное влияние на работу организации. Не совершая ошибок, используя новые технологии, организации будут более конкурентоспособными на рынке труда, что позволит им иметь первоначальный доступ к высоко квалифицированным кадрам. Существует ряд факторов, от которых зависит организация процессов отбора и подбора персонала: финансовая составляющая компании, конъюнктура на рынке труда, организационная структура и многие другие. Правильно выстроенный процесс подбора персонала учитывает необходимость системного подхода. Это позволит организации уделить больше внимания последующим аспектам при работе с персоналом, к примеру: в развитии, обучении и адаптации.

Список литературы:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. – Москва: Инфра-М, 2021. – 695 с.
2. Барнякова, А. В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации / А. В. Барнякова // Science Time, 2014. – № 4. – С. 20-29.
3. Исследование по подбору персонала за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrbazaar.ru/articles/hrbazaar-issledovanie-po-podboru-personala-za-2020-god/>. – Дата доступа: 01.04.2022.

Потерейко Д. В., студент
Научный руководитель: Севрюкова С. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
dmitriypotereyko@gmail.com

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность. В последние годы влияние международной трудовой миграции на мировые экономические и политические процессы возросло. Глобальный экономический кризис и мировая пандемия коронавируса, потянувшие за собой шлейф социально-экономических последствий, не могли не отразиться на пространственной мобильности и трансграничных передвижениях населения. Вопросы воздействия пандемии на рынок иностранного труда вышли на передний план в повестке дня не только международной политики, но и политики Российской Федерации.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию трудовой миграции в Российской Федерации посвящены работы следующих ученых: Н. А. Авоян, Е. С. Красинец, Л. В. Маймакова, Н. В. Мкртчян, Ю. Ф. Флоринская и др.

Цель исследования – анализ динамики и структуры современной трудовой миграции в Российской Федерации.

Результаты исследования. Россия является активным участником международной миграции. По данным доклада Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам Российская Федерация в 2020 году оказалась на четвертом месте среди стран с самым большим числом мигрантов [1]. Россия особенно привлекает работников из стран Средней Азии. Так, например, пятая часть рабочей силы Кыргызстана работает в России [2].

Трудовые мигранты привлекаются в основном в крупные города, где рабочая сила используется для обеспечения необходимыми кадрами отдельных производств в трудодефицитных и малонаселенных районах с относительно стабильной экономической ситуацией и устойчивым спросом на представителей массовых профессий и специальностей, а также в регионы, расположенные в непосредственной близости от границ стран-экспортеров рабочей силы.

Главной движущей силой трудовой миграции является различие в экономических возможностях и уровне жизни в отдельных регионах. Обычно миграционные потоки направлены из регионов с низким уровнем жизни в регионы с более развитой экономикой. К тому же, чем меньше уровень безработицы, тем больше нагрузка трудовой миграции, т.к. люди стремятся туда, где есть предложение труда.

В российской экономике усилились региональные и отраслевые диспропорции между потребностью в рабочей силе и ее предложением, сформировалась избыточная численность сотен тысяч трудовых мигрантов. Увеличилась латентная составляющая отечественного рынка труда, возросло включение трудовых мигрантов в теневые схемы найма работников, расширились масштабы их незаконной занятости.

С началом пандемии возвратная миграция трудовых мигрантов на родину сопровождалась одновременным снижением количества вновь прибывающих иностранных работников на российский рынок труда. Значительная часть сезонных трудовых мигрантов, ежегодно приезжавших в Россию весной и летом для работы в сельском хозяйстве и строительстве, не смогли въехать в страну. В 2020 году в целом по стране приток новых трудовых мигрантов снизился до 2,4 млн. человек и оказался в 2,3 раза меньше в сравнении с 2019 годом (табл. 1).

Таблица 1

Трудовая иммиграция в Российскую Федерацию и выдача разрешительных документов для иностранных работников в 2017-2021 гг.

	2017	2018	2019	2020	2021
Количество въехавших в страну иностранных граждан с целью работать	4854,0	5047,8	5478,3	2358,8	2254,2
Количество выданных разрешительных документов	1830,9	1801,9	1894,2	1195,3	1021,5
<i>в том числе:</i>					
разрешения на работу для иностранных граждан из визовых стран	148,3	130,2	126,9	62,7	58,2
патенты для трудовых мигрантов из безвизовых стран	1682,6	1671,7	1767,3	1132,6	963,3

Источник: составлено автором по материалам [1]

Снижающаяся динамика общего количества въезжающих на работу иностранных граждан в Россию сопровождалась однонаправленными изменениями ее составляющих по отдельным странам-донорам трудовых ресурсов. В 2020 году по сравнению с докризисным уровнем 2019 года более чем в 2 раза сократились масштабы прибытий иностранных работников из Казахстана, Киргизии, Таджикистана и Узбекистана. Входящий поток трудовых ресурсов из республик Центральной Азии уменьшился с 3,9 млн. до 1,8 млн. человек, или на 2,1 млн. человек.

Эпидемия COVID-19 оказала большое влияние на уменьшение численности въезжающих трудовых мигрантов из Азербайджана – в 3,2 раза, Армении (в 3.1 раза) и Украины – в 3 раза. Серьезное сокращение въезда в Россию трудовых мигрантов произошло из Молдовы – в 3,5 раза. Приток иностранной рабочей силы из Китая сократился с 140,1 тыс. человек до 33,6 тыс. человек, то есть на 106,5 тыс. человек, или более чем в 4 раза.

Из-за введенных ограничений масштабы привлечения и использования иностранных работников резко пошли на убыль. По данным ведомственной статистики, в 2020 году по сравнению с 2019 годом количество выданных разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства сократилось вдвое, в 2,3 раза уменьшился прием из-за рубежа контингента квалифицированных специалистов, в 1,7 раза – приток новых иностранных работников, относящихся к числу высококвалифицированных. На 36% снизилось число выданных патентов на трудовую деятельность иностранным гражданам из стран с безвизовым въездом.

В условиях пандемии трудовые мигранты оказались одной из наиболее уязвимых социальных групп населения, для них сузились легальные пути трудоустройства, обострились риски потерять работу, остаться без жилья и средств к существованию. Многие трудовые мигранты остались без работы или стали трудиться неполный рабочий день, что привело к полной или частичной потере дохода. К началу распространения коронавируса трудовые мигранты, как правило, не имели никаких финансовых накоплений, позволяющих пережить кризисный период. Из-за закрытия границ на южных рубежах России в стихийно созданных лагерях в бедственном положении скопились тысячи выходцев из Центральной Азии, что создало дополнительные угрозы безопасности.

Даже с учетом всех трудностей мигранты ориентируются на постоянное жительство в России и получение гражданства. Отвечая на вопрос о долгосрочных планах на будущее, большинство респондентов заявили о желании интегрироваться в российское общество и раствориться в нем. Почти 30% опрошенных стремятся и готовы жить в Российской Федерации длительное время, свыше 37% респондентов ориентированы стать гражданами России и остаться в ней навсегда.

Сокращение демографических ресурсов труда в российской экономике и ее глубокое отставание по уровню производительности труда создают необходимость

масштабной компенсирующей трудовой иммиграции, восполняющей потери объемов трудовых ресурсов. В условиях выхода из кризиса, спровоцированного пандемией COVID-19, достижение сбалансированности на национальном и региональных рынках труда с помощью привлечения и использования трудовых мигрантов неизбежно становится одним из важнейших вопросов восстановления социально-экономического подъема страны.

Во время пандемии в России был принят ряд мер, упрощающих пребывание и занятость трудовых мигрантов. Установлено, что в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции в срок до 15 июня 2021 года выдача (переоформление) патента трудовым мигрантам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, будет происходить без учета требований к установленному сроку подачи документов и заявленной цели въезда.

В сфере регулирования трудовой иммиграции необходимо развивать государственную и частную инфраструктуру, состоящую из разнообразных сервисов – справочных, консультационных, правовых, посреднических и пр., позволяющим мигрантам находиться в правовом поле российского законодательства и помогающим им в социальной адаптации и интеграции. Актуальными задачами является расширение инфраструктуры первичного приема трудовых мигрантов в России в рамках миграционных центров, частных агентств занятости, рекрутинговых компаний, кадровых агентств, лизинговых компаний и т.п. Одновременно необходимо расширение инфраструктуры найма трудовых мигрантов для работы на российских предприятиях в странах происхождения миграции.

Выводы. В период восстановления экономики особое внимание должно быть уделено значительным рискам, связанным с заражением и распространением коронавирусной инфекции в среде мигрантов, работающих на российской территории. Вполне оправданным является целевое направление резервов системы здравоохранения для реализации целевых мер по борьбе с коронавирусом в миграционной сфере. В контексте преодоления последствий коронавируса важным может оказаться решение задач по обязательной профилактической вакцинации трудовых мигрантов при отсутствии у них медицинских противопоказаний.

После завершения активной фазы борьбы с коронавирусом необходимо принятие новых стратегических решений в регулировании потоков трудовой миграции. Возобновление масштабного притока в Россию трудовых мигрантов повысит необходимость проведения селективной политики в отношении вхождения иностранных работников на национальный рынок труда. Должно быть усилено внимание к принятию решений, которые поощряют въезд в Россию востребованных трудовых мигрантов и ограничивают доступ на рынок труда тех, в ком нет острой необходимости.

Список литературы:

1. ООН [Электронный ресурс]. – URL: <https://news.un.org/ru/story/2021/01/1394392> (дата обращения: 03.04.2022).
2. Ведомости [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/07/16/834690-migranti-vizhivayut> (дата обращения: 03.04.2022).
3. Статистические сведения по миграционной ситуации [Электронный ресурс]. – URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 03.04.2022).

Романова М. А., студентка,
Очеретко Т. А., аспирант
Научный руководитель: Сердюк О. Ю., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
argaslan@mail.ru

ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ПРИЧИНЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Актуальность. В нынешнее время и в данной обстановке мобильность рабочей силы – актуальная тема исследований специалистов отдела кадров и управления персоналом. Сейчас в Донецкой Народной Республике широко открыты двери перед всеми выпускниками и молодыми кадрами, которые готовы и хотят работать в предприятиях и организациях своей Родины.

Кадры в коллективах в советское время были не так способны к мобильности по сравнению с современностью. Такое явление зависит от менталитета – раньше считалось, что частая смена рабочего места – дурной тон.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием мобильности рабочей силы занимались такие ученые, как Журавлёва И. В., Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А., Гага В. А., Артемов О. Ю., Архипова Н. И., Ермакова И. Н., Овчинникова Н. В. и др.

Целью исследования является изучение мобильности персонала, её причины, а также исследование проблем движения кадров в организации.

Результаты исследования. Проблема мобильности кадров является одной из ключевых в современной науке и практике управления, поскольку центральный момент процесса работы предприятия – его оснащённость рабочей силой, готовой работать во благо своей компании.

По мнению Журавлёвой И. В., мобильность кадров – крайне сложный и разноплановый феномен, не ограничивающийся элементарным «перемещением» из одной страны в другую или из одной организации в другую.

Трудовая мобильность – процесс перемещения персонала, предполагающий собой приспособление к новым возникшим условиям работы, коммуникабельность.

Мобильность кадров в пределах одного предприятия является в большинстве случаев полезным явлением. Перемещение рабочей силы – своего рода адаптация работника под нужды организации. И чем более работник способен к этой адаптации, тем ценнее он является для своей команды.

Причины кадрового перемещения могут быть разными. Выделяют следующие причины:

1. Производственные – сокращение рабочего штата.
2. Биологические – следствие ухудшения здоровья.
3. Государственные – выполнение какого-либо гражданского долга.
4. Социальные – наступление пенсионного возраста.
5. Личные.

Мобильность внутри предприятия – явление положительное и может иметь разную форму. К примеру, должностное вертикальное или горизонтальное движение тоже является трудовой мобильностью, так как во время неё происходит смена профессии или повышение квалификации. Само предприятие заинтересовано в этом – сначала организация получает лицензию для права обучения своего рабочего штата. Так как производство не стоит на месте, предприятию постоянно нужны новые

профессии, но не всегда на них устраиваются новые кадры «извне». По этой причине и возникает внутрифирменная трудовая мобильность.

Однако не всегда работники, уже трудящиеся на одной должности в фирме, готовы или имеют возможность сменить её на другую. Анализируя собственную обширную практику по управлению и социологии организации, компания «Делойт Консалтинг», которая непосредственно изучает трудовое право и мобильность рабочей силы, провела опрос среди респондентов, который заключался в причинах проблемы внутренней мобильности рабочей силы внутри предприятия.

Более трети опрошенных в России и мире считают, что проще найти работу в другой компании, чем перейти на новую должность внутри своей организации. Среди множества препятствий для внутренней мобильности персонала, респондентами были выделены несколько наиболее серьезных:

недостаток структурированности и прозрачности процессов для определения и перемещения сотрудников на новые внутренние позиции;

недостаточная информированность сотрудников о доступных внутренних позициях и проектах;

наличие персонала для замещения существующих вакансий / выполнения проектов;

сопротивление непосредственных руководителей сотрудников.

Работа над списком ошибок и их классификация позволяют руководителям взглянуть на персонал со стороны и критически оценить сложившуюся ситуацию. В данном случае могут быть использованы следующие пути решения:

1. Налаживать коммуникацию начальства и рабочих.
2. Не препятствовать кадрам в возможности движения «вверх».
3. Давать больше свободы кадрам в внутрифирменной мобильности.
4. Набирать достаточное количество персонала для должной работы организации.

Поиск альтернативных вариантов привлечения кандидатов является приоритетным направлением в рекрутменте. Такой альтернативой являются бывшие и существующие сотрудники организации. Грамотное управление опытом сотрудника позволит сохранить и развить отношения с бывшими работниками, превратив их во внешний кадровый резерв. Благодаря внутренней мобильности персонала организации смогут максимально быстро и эффективно закрыть существующие потребности в навыках и ресурсах, не выходя на рынок труда.

Выводы. Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что внутрифирменная кадровая мобильность – действительно полезный процесс, если учесть ошибки других организаций и следовать определённым правилам работы с кадрами.

Список литературы:

1. Успенский, В. А. Управление персоналом / В. А. Успенский. – М.: Инфра-М, 2005. – 375 с.
2. Шурупова, А. С. Возрастание роли знаний в экономической деятельности субъектов / А. С. Шурупова // Проблемы экономики и юридической практики. – 2011. – № 2. – С. 218-221.
3. Тарабан, О. В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности / О. В. Тарабан // Известия Байкальского государственного университета. – 2006. – № 5 (50). – С. 90-92.

Рузманкина А. С., студентка
Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
nastya.ruzmankina@bk.ru

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ»

Актуальность. Формирование рыночных отношений свидетельствует, что решение проблем повышения производительности трудовой деятельности, усиления заинтересованности работников в обеспечении стабильного развития предприятия и его конкурентоспособности невозможно на базе традиционных подходов и методов. Одним из управляемых факторов в отмеченном контексте как на микро-, так и на макроуровне есть трудовой потенциал.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно меняется. Работоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности творческие способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков.

Анализ последних исследований и публикаций. Трудовой потенциал является комплексной и многофакторной проблемой эффективного управления трудовым потенциалом изучается специалистами различного профиля: управленцами, экономистами, психологами, социологами, юристами, демографами. Проблемы теории и практики управления трудовыми ресурсами рассмотрены в работах зарубежных исследователей Гилбрейта, И. Л., Дюка Ю., Ройша П., Тейлора Ф., Фоллет М., Ханта Д., Эмерсона Г. и др.

Целью исследования является оценка трудового потенциала на основе анализа развития кадровой политики в компании «Лукойл».

Результаты исследования. Трудовой потенциал является одним из существенных факторов экономического роста как отдельных предприятий, так и всей страны, развитию которого необходимо уделять дополнительное внимание, особенно в целях реализации идеи увеличения ВВП и полноправного участия в международных рыночных отношениях. Располагаемые трудовые ресурсы являются важнейшим фактором экономического роста наряду с объемом и технологическим уровнем производства. При определенных обстоятельствах каждый из них может существенно тормозить ВВП. В частности, старение рабочей силы усилит рассогласованность рынка труда, и без того довольно значительную из-за общего недостатка ресурсов труда. При остром дефиците рабочей силы молодых и частично средних возрастов на рынке труда будет наблюдаться ее избыток в старших возрастных группах.

К основным проблемам, препятствующим развитию трудового потенциала, можно отнести – депопуляцию населения, ухудшение качества профессионального образования, отсутствие действенной мотивации к эффективному труду, несоответствие профессионально - квалификационной структуры потребностям рынка. Таким образом формирование, развитие и рациональное использование трудового потенциала остается одной из самых актуальных проблем [1].

Термин «трудовой потенциал» стал широко применяться в отечественной социально-экономической литературе в конце 1970-х – начале 1980-х годов, существенно потеснив традиционную категорию «трудовые ресурсы», которая впервые была введена в России в 1922 С. Стумилиним и рассматривалась как рабочая сила данной страны в возрасте 16-49 лет [2].

Основной кадровой политики Группы «ЛУКОЙЛ» являются сильная и устойчивая корпоративная культура, и система корпоративных ценностей.

Все элементы кадровой политики выстроены таким образом, чтобы обеспечивать максимальную гибкость Компании, ее способность не только быстро и эффективно адаптироваться к изменениям социально-политических и экономических факторов, но и активно инициировать и успешно внедрять изменения и инновации. Стратегия кадрового обеспечения основана на Стратегии развития Компании и потребностях бизнес-сегментов в обеспечении персоналом, для чего формируются планы и бюджеты, позволяющие эффективно организовать перераспределение рабочей силы за счет использования внутренних ресурсов, обеспечить своевременный найм работников, а также их профессиональное обучение и развитие. С учетом реализации Программы стратегического развития Группы «ЛУКОЙЛ» на 2018-2020 годы, направленной в том числе на повышение эффективности деятельности Компании, стратегия кадрового обеспечения персоналом ориентирована на повышение производительности труда за счет цифровизации и автоматизации бизнес-процессов и повышения квалификации работников.

«Газпром» предоставляет широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста своих сотрудников.

На 31 декабря 2020 года численность работников обществ Группы «Газпром» составила 467,4 тыс. человек. Компания уделяет первостепенное внимание созданию максимально комфортных условий для их труда, обеспечению их комплексом социальных гарантий, льгот и компенсаций. Руководствуясь Конвенциями Международной организации труда, Группа Газпром соблюдает международные стандарты по вопросам свободы ассоциаций, заработной платы, продолжительности рабочего дня и условий труда, вознаграждения трудящихся за труд, социального страхования, предоставления оплачиваемого отпуска, охраны труда и др.

По признаку участия в производственном или управленческом процессе, т.е. по характеру трудовых функций, а, следовательно, занимаемой должности, персонал подразделяется на следующие категории, представленные на рис. 1.

Рабочие – непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Различают базовых и вспомогательных рабочих.

Специалисты – лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. К ним относятся экономисты, юристы, инженеры-технологи, инженеры-механики, бухгалтеры, диспетчеры, аудиторы, инженеры по подготовке кадров, инспектора по кадрам и др.

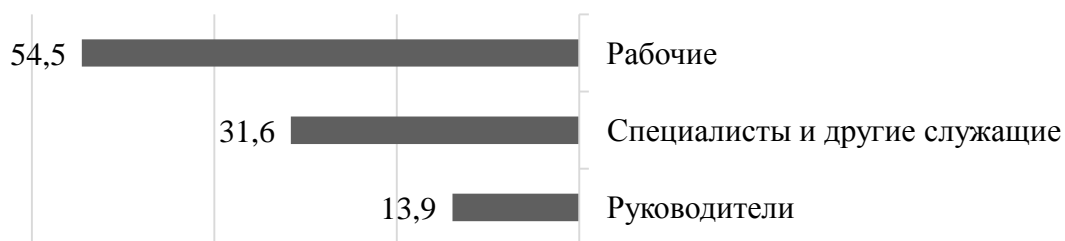


Рис. 1. Структура персонала Группы Газпром по категориям по состоянию на 31.12.2020 г., %

Подготовка и развитие персонала осуществляется посредством функционирующей и развивающейся системы непрерывного корпоративного образования.

На рис. 2 представлен уровень образования персонала группы компаний Газпром.

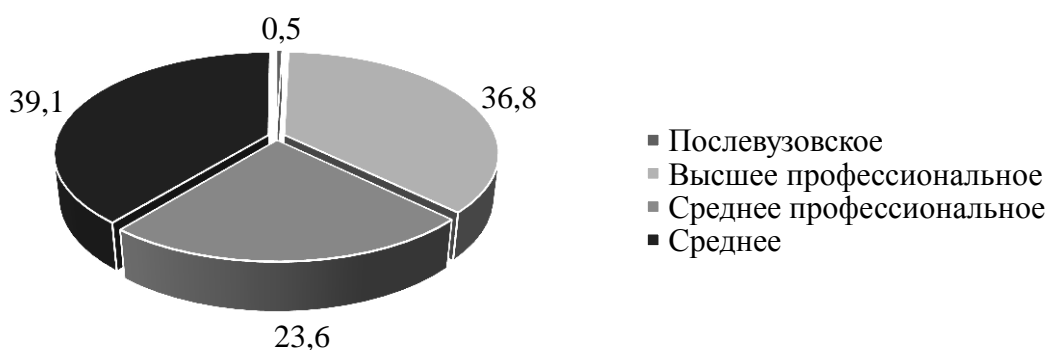


Рис. 2. Уровень образования персонала группы компаний Газпром по состоянию на 31.12.2020 г., % (составлено автором)

Основными составляющими системы корпоративного образования являются:

- 1) строгое соответствие обучения общей стратегии развития компании;
- 2) выстраивание по принципу приоритетности выявленных потребностей и практической необходимости в обучении различных групп персонала;
- 3) планирование и координация обучения, аудит качества и эффективности системы обучения;
- 4) использование современных эффективных форм обучения, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения;
- 5) развитие новых видов обучения;
- 6) развитие корпоративной сети учебных подразделений и расширение связей по обучению персонала с российскими и зарубежными учебными организациями;
- 7) индивидуальный подход к обучению и развитию молодых специалистов;
- 8) возрождение института наставников и привлечение для этой работы высококвалифицированных специалистов, при этом статус наставника должен являться не только почетной обязанностью и признанием авторитета и заслуг работника, но и основанием для материального вознаграждения;
- 9) активная политика по обеспечению преемственности руководящего звена, целенаправленное обучение управленческого резерва.

Выводы. Приоритетным типом политики управления персоналом должно являться управление посредством мотивации, а развитие трудового потенциала должно рассматриваться в качестве главной задачи реализации кадровой стратегии организации, как ее важнейший интеллектуальный и профессиональный ресурс. Главным направлением реализации кадровой стратегии должно выступать создание гарантий развития личных трудовых потенциалов работников, свободы использования ими профессиональных способностей, создание условий для профессионального обучения и повышения квалификации.

Список литературы.

1. Погодина, Т. Н. Практика формирования и развития трудового потенциала / Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 8. – С. 7-10.
2. Потуданская, В. Ф. Оценка трудового потенциала персонала предприятия / В. Ф. Потуданская, Л. В. Трункina // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – № 4 (17). – С. 96-100.

Рязанова Е. А., студент
Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
katya_ryazanova_02@inbox.ru

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: SMM В HR

Актуальность. В современной экономике на фоне цифровизации всех управленческих и производственных процессов внедрение информационных технологий в управление персоналом является одним из важных условий повышения финансовой устойчивости. В связи с этим специалисты развивают новые направления деятельности, разрабатывают и внедряют эффективные системы и методики в сфере управления. Одной из таких методик является работа с персоналом посредством продвижения HR-бренда путем маркетинга в социальных сетях (SMM).

Анализ последних исследований и публикаций. Особое внимание при исследовании вопросов цифровизации HR, использовании SMM в HR и формировании HR-бренда уделялось теоретическим и практическим работам ученых в области социологии и менеджмента. В данной области исследований следует выделить труды таких ученых, как В. И. Герчиков, А. Г. Бадалова, С. В. Сокерина, Е. Е. Сучкова, Д. К. Захаров, А. П. Семина, О. В. Соболев, А. И. Морозова, С. В. Петровичева и др.

Цель данного исследования состоит в анализе опыта крупных компаний в области цифровизации процессов управления персоналом, определении наиболее перспективных способов цифровизации процессов HR и разработке рекомендаций по повышению эффективности работы HR-служб в вопросах продвижения HR-бренда путем маркетинга в социальных сетях.

При осуществлении анализа использовались данные социологических исследований по вопросам отношения сотрудников HR-отдела к важности использования в своей работе социальных сетей, проведенных экспертными организациями, аналитические и информационные материалы компаний, находящиеся в открытом доступе.

Результаты исследований. Отправным тезисом в развитии проводимых исследований являются слова В. И. Герчикова, доктора социологических наук, профессора, одного из основателей отечественной научно-практической школы управления персоналом: «Работник – самый эффективный ресурс компании» [2]. По мнению профессора А. Г. Бадаловой, «невозможно создать хороший имидж компании без формирования, развития и обучения коллектива организации, который является одним из главнейших коммуникационных каналов, создающих информационное поле вне организации». Социальные сети при подборе персонала являются полезным и эффективным инструментом. Их главным преимуществом, по мнению Е.Ю. Павловой, является то, что менеджер по персоналу может наладить контакт не только с кандидатами, которые активно ищут работу, но и с теми, которые в данный момент не занимаются поиском, но очень интересны компании. Использование социальных сетей дает возможность привлечь высококвалифицированных специалистов, а также создать базу кандидатов на будущее.

В настоящее время решение задач по подбору, привлечению и обучению персонала переходят на цифровые «рельсы». По результатам исследования компаний SAP и Deloitte автоматизация процесса HR в таких отраслях, как финансы, металлургия, горно-добывающая промышленность и ИТ наиболее высока. Самая низкая цифровизация HR наблюдается в таких отраслях, как энергетика, строительство

и образование. Что касается рынка труда Российской Федерации, то 25 % компаний до их пор находятся на стадии «бумажного HR».

По данным, полученным компанией Deloitte в 2020 году, в ближайшие три года в российских компаниях ожидается рост использования технологий на всех этапах рекрутинга:

Таблица 1

Рост использования технологий на некоторых этапах рекрутмента	
Этап рекрутмента	Относительное число респондентов, подтверждающие рост технологий, %
Отклик на вакансию и обработка откликов	96
Поиск кандидатов на размещение вакансий	85
Скрининг CV	85
Оценка кандидатов	65
Формирование оффера	61,5

Следует отметить, что многие компании стремятся получить в свой штат молодых и целеустремленных людей. При этом необходимо учитывать, что современные молодые люди зачастую заменяют реальное общение на общение в социальных сетях [1]:

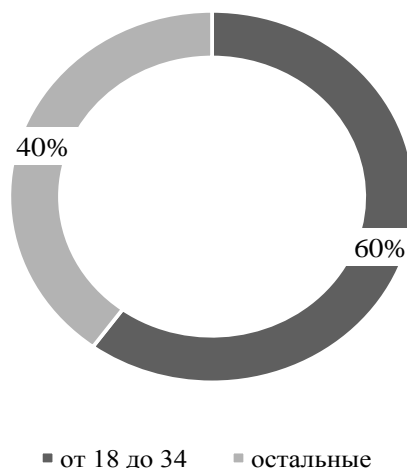


Рис. 1. Возраст пользователей социальных сетей

Всю информацию они получают в instagram, twitter, facebook, vkontakte и т.д. Поэтому развитие направления SMM в HR чрезвычайно актуально на современном этапе.

Через социальные сети специалист кадровой службы может работать как по повышению имиджа компании и увеличения ее привлекательности среди потенциальных претендентов, так и с уволенными сотрудниками. Социальные сети помогают HR специалисту более детально проанализировать потенциального кандидата: хобби, интересы, образ жизни, позицию.

Многие организации имеют странички в соцсетях, где любой сотрудник может открыто или анонимно высказать свое мнение по волнующим его вопросам. HR – специалист, анализируя страничку, может сделать вывод об атмосфере в коллективе, о негативных явлениях, которые волнуют сотрудников, о том, какие факторы необходимо изменить или добавить для увеличения привлекательности компании на рынке труда.

На просторах социальных сетей можно продвигать свой HR-бренд. Процесс продвижения HR-бренда в социальных сетях с целью узнаваемости компании – это

кропотливая и сложная работа. Прежде чем этим заняться, необходимо ответить на множество вопросов: каких целей вы хотите добиться от продвижения ваших сообществ в Интернете; определить целевую аудиторию; круг лиц, которые будут заниматься продвижением HR-бренда и созданием уникального контента, мониторингом и аналитикой; определить социальные сети для продвижения; тип контента, который вы будете размещать, как вы будете общаться с аудиторией; способы продвижения сообществ; способы измерения эффективности развития сообществ; бюджет.

Работа по формированию HR-бренда необходима и с точки зрения подбора персонала на «сложные» вакансии, на непрестижные должности. Даже если вакансия не очень желательна, люди идут работать, если предприятие имеет в регионе известность.

При подборе персонала специалистам кадровой службы необходимо составить матрицы компетенций по каждой специальности, разработать пороговое значение показателей, при которых кандидат считается прошедшим собеседование и его стоит направить на личное собеседование с представителем отдела, куда планируется принять нового сотрудника.

В результате проведенного анализа страницы кандидата в социальной сети специалист HR-отдела способен сделать вывод о первоначальном соответствии кандидата, приславшего резюме на вакантную должность, требованиям компании. Далее, используя метод удаленного онлайн-тестирования, специалист кадрового отдела может сделать вывод о необходимости приглашения кандидата на дальнейшее профессиональное собеседование.

Однако, работая с социальными сетями по продвижению HR-бренда, нельзя забывать о том, что существует множество ошибок, которых необходимо избегать:

неполная информация на странице бренда. Посетитель страницы должен четко представлять, куда следует двигаться по странице, где получить ответы на все интересующие вопросы;

выбор чрезвычайно узкого канала. 95% всей рекрутинговой деятельности в социальных сетях происходит через LinkedIn, Facebook, и Twitter;

необходимость быстрого ответа, принятия решений, постоянного присутствия в социальных сетях;

ошибки, связанные с сообщениями и охватом аудитории. Ошибочно делать регулярную рассылку общих сообщений, которые вряд ли вдохновят потенциальных кандидатов на их прочтение и тем более на конкретные ответные действия. Если сообщения будут напоминать спам, их будут игнорировать или вообще заблокируют.

Выводы. Использование методики SMM в процессе продвижения HR-бренда – это одно из самых актуальных направлений работы с кадрами. Данное направление актуально не только в процессе подбора и работы с действующими специалистами компании, Необходимо работать и с уволенными специалистами, так как основные негативные отзывы о компании идут именно от них. Важно также не совершать ошибки в процессе работы с социальными сетями, ведь данное направление – одно из самых перспективных.

Список литературы:

1. Агеев, М. Н. Использование технологии smm в подборе и отборе персонала / М. Н. Агеев, А. П. Семина // Московский экономический журнал. – 2019. – № 2. – С. 1.
2. Бадалова, А. Г. Инструменты формирования и развития имиджа современной организации / А. Г. Бадалова, М. О. Коробко // Инновации в менеджменте. – 2019. – № 3 (21). – С. 4-7.

Сарбаева А. Е., студентка

Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

sarbaeva_n02@mail.ru

ВЛИЯНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНОК ТРУДА

Актуальность. Нестандартные формы занятости имеют достаточно длительную историю развития, но особенно в последние годы наблюдается более активная фаза их применения. В развивающихся странах работники, занятые нестандартными формами труда, всегда составляли большую часть работающего населения. В последние годы нетипичные формы труда стали распространяться на те отрасли рынка труда, где ранее преобладали стандартные формы труда. Сверхурочные формы работы, по сравнению со стандартными формами, чаще связаны с уязвимостью работника. При этом часто недооцениваются трудности управления, связанные с увеличением доли нестандартных сотрудников в организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема нестандартных форм занятости исследована в трудах таких специалистов, как Гимпельсон В., Капелюшников Р., Шипов А. В. и других ученых и практиков. Изучение данных работ позволяет детально рассмотреть влияние нестандартных форм занятости на рынок труда.

Цель данного исследования заключается в анализе нестандартных форм занятости на современном рынке труда,

Результаты исследования. Определения «стандартной» и «нестандартной» занятости не считаются общепризнанными, но все чаще используются учеными и политическими деятелями. «Стандартной», как правило, является занятость по найму в режиме полного рабочего дня на базе бессрочного трудового контракта на предприятии или же в организации, находящихся под управлением работодателя или назначенных им менеджеров [2, с. 1].

В большинстве развитых государств подобный «стандарт» закреплён законодательно. Все формы занятости, которые имеют отличия от описанного эталона, охватывая самозанятость, имеют все шансы рассматриваться как «нестандартные».

Под понятием нестандартной занятости понимаются «все те формы занятости, которые по какому-либо нюансу отличаются от определения «стандартной». [1, с. 3].

В таблице 1 представлены ключевые различия нестандартных и стандартных форм занятости.

По данным МОТ наиболее распространёнными в РФ считаются неформальная (20%) и кратковременная занятость (10%), при этом кратковременная занятость в последние годы растёт высокими темпами. По данным Росстата РФ большую долю сотрудников неформального сектора составляют мужчины, а в рамках временных договоров чаще трудятся женщины [4].

Распространение нестандартных форм занятости – закономерный процесс, так как становление современной экономики диктует необходимость повышения гибкости рынка труда, чтобы эффективно реагировать на быстро меняющиеся условия.

Например, работа на дому и самозанятость характеризуются гибким рабочим днем. Работник сам решает, когда ему работать. Рациональное использование рабочего времени также характерно для таких форм, как временная работа, неполный рабочий день и внештатная работа. Судя по наметившимся тенденциям, нестандартные виды занятости будут продолжать распространяться не только на российском рынке труда, но и во всем мире. Причина очевидна: благодаря нетипичным формам занятости рынок

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

труда имеет эффективные механизмы, позволяющие развивать субконтрактные отношения и аутсорсинг, при этом наблюдается радикальное увеличение среднего возраста работников, несмотря на их более ранний выход на пенсию.

Таблица 1

Нестандартные формы занятости (по данным МОТ)

Форма нестандартной занятости	Сущность формы	Проявление данного элемента в стандартной форме занятости
Временная занятость	Подразумевает срочные трудовые договоры, включая договоры на выполнение проекта или договоры на выполнение определенных работ; сезонная работа; случайный труд [1, с. 8].	Только бессрочный трудовой договор
Работа на условиях неполного рабочего времени и работа по вызову	Длительность трудового времени меньше, чем у сотрудников с полной занятостью; маргинальная занятость; работа по вызову, в том числе контракты с нулевой нормой трудового периода	Полное рабочее время
Многосторонние трудовые соглашения	Подразумевает такие отношения, как «распределение работников», «лизинг работников» и «многосторонний заемный труд»; передача на субконтракт временного заемного труда и услуг	Отношения с прямым и непосредственным подчинением
Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость	Люди могут предлагать свой труд или свои услуги как зависимые работники по контрактам и работе по найму, или как самостоятельно занятые трудящиеся по гражданским или коммерческим контрактам. С юридической точки зрения, эти формы занятости действуют вне рамок трудовых отношений	Трудовые правоотношения носят законный юридический характер

К достоинствам нестандартных форм занятости можно отнести [3]:
 возможность создания лучшего баланса времени между семьей и работой;
 возможность получать образование на дневных формах обучения в учебных заведениях;

занятость для представителей социально незащищенных групп населения;
 поддержание работником уровня своей квалификации и работоспособности;
 возможность совмещения данной работы с другими видами деятельности.

Недостатками нестандартных форм занятости являются [3]:

нежелание работодателя официально оформлять отношения с работником, что в свою очередь не дает возможности работнику рассчитывать на социальные гарантии;
 отсутствие возможности построить карьеру;
 отсутствие регулярности получения доходов;
 работодатель не может осуществлять непосредственный контроль процесса труда, определять качество выполненной работы;
 для работодателя нет возможности получить достоверную информацию о квалификации и добросовестности работника;
 для государства нестандартные формы занятости ведут к расширению теневой занятости и недобору налогов.

В связи с растущим распространением нестандартных форм занятости важно понимать, как они влияют на рынок труда. Повсеместное внедрение нетипичных форм занятости увеличивает сегментацию рынка труда [2, с. 22].

В этих условиях работники со стандартными и нестандартными формами занятости обладают разной степенью риска в отношении безработицы и стабильности дохода.

Складывается нестабильная ситуация в сфере занятости, при этом не наблюдается положительного эффекта создания новых рабочих мест. Сегментация рынка труда также осложняет ситуацию с неравенством заработной платы и доходов.

Выводы. На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что нестандартные формы занятости достаточно серьезно влияют на рынок труда, и это влияние неоднозначно. С точки зрения государственного регулирования рынка труда запрещение использования этих форм нецелесообразно, так как эти формы уже используются в сфере занятости. Необходимо оценить положительное и отрицательное влияние этих форм на рынок труда и на основе этой оценки разработать комплекс мер, поддерживающих положительное воздействие, если оно способствует достижению и поддержанию баланса на рынке труда, рационального использования рабочего времени и рабочего потенциала работников.

Нестандартные формы занятости приемлемы для многих организаций, ведь благодаря им работодатель имеет возможность сэкономить валютные ресурсы и повысить трудовую мотивацию работника. В современных социально-экономических условиях компетентным органам государственного регулирования следует стимулировать и поддерживать нестандартные формы занятости, способствующие созданию новых рабочих мест и, как следствие, росту занятости среди безработных граждан.

Список литературы:

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05 / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
2. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах / Обзорная версия. Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 2017. – 39 с.
3. Шипов, А. В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике / А.В. Шипов // Молодой ученый. – 2010. – № 18. – С. 136-138.
4. Эксперты МОТ отмечают расширение нестандартных трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/831026.html> (дата обращения: 19.03.2022).

Селютина Д. И., студентка
Научный руководитель: Карпенко Н. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
dariadsv@gmail.com

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность. Внутрифирменное обучение занимает важное место в системе управления персоналом в организациях, обеспечивает необходимый уровень компетентности сотрудников. В том или ином виде внутрифирменное обучение проводится в абсолютном большинстве современных организаций.

Государство уделяет внимание мониторингу и частичному нормированию систем внутрифирменного обучения. Это связано с тем, что внутрифирменное обучение является ресурсом для сотрудников, позволяет им изменять область работы, повышает уровень их квалификации, положительно влияет на знания, умения и навыки, а значит, и на их ценность на рынке труда.

Все эти эффекты достигаются без задействования государственных образовательных учреждений. Это делает трудовой потенциал страны более гибким и способным к адаптации в изменяющихся условиях рынка, при этом не приводя к переполнению высших и средних специальных учебных заведений страны или региона.

Анализ последних исследований и публикаций. Внутрифирменное обучение персонала и система внутрифирменного обучения как часть общей системы управления персоналом рассматривается такими авторами как Кибанов А. Я., Пугачев В. П. При этом Пугачев В. П. делает акцент на формировании обучающихся организаций, то есть организаций, в которых компетенции персонала постоянно совершенствуются. Понятийный аппарат в отношении систем внутрифирменного обучения изучен такими авторами как Хинричс Д., Абдулаева О.А.

Методология внутрифирменного обучения персонала рассмотрена в трудах Феокистовой Н. А., Яблочкиной Е. Е., Алавердова А. Р. Данными авторами рассматривается не только общая методология внутрифирменного обучения, но и частные случаи систем обучения персонала.

Целью данного исследования: труда рассмотреть теоретические и практические аспекты процесса организации внутрифирменного обучения персонала в организациях.

Результаты исследования. Внутрифирменное обучение – это особая схема организации подготовки персонала организации. Как правило, программы внутрифирменной подготовки создаются специально для конкретного предприятия и ориентированы на развитие персонала и подготовку его к изменениям в организации.

В определении американского исследователя Хинричса Д. внутрифирменное обучение рассматривается как процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании».

Рассмотрим процессы в системе внутрифирменного обучения персонала, определим порядок их осуществления и взаимосвязи. Совокупность данных процессов будет представлять собой процесс обучения персонала в широком смысле. На рис. 1 представлены процессы, сгруппированные по основным стадиям.

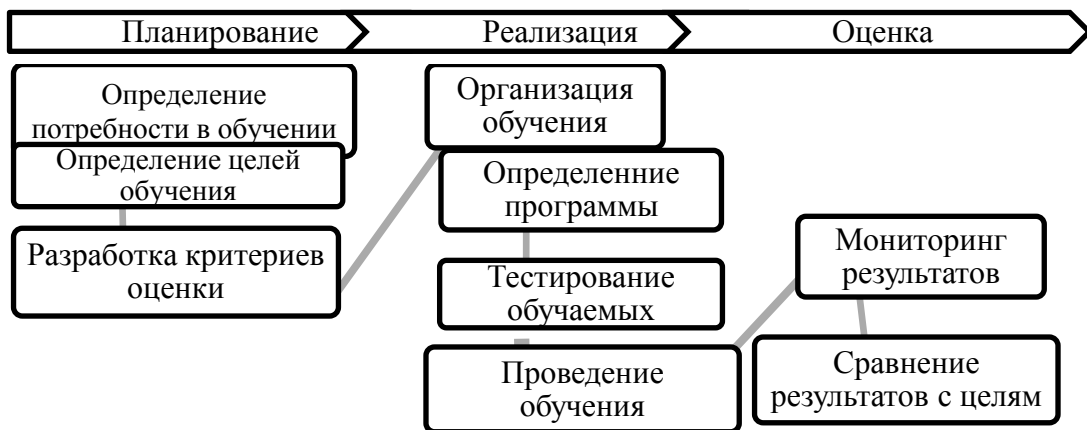


Рис. 1. Процессы системы внутрифирменного обучения персонала

Из рис. 1 видны основные процессы, осуществляемые в системе внутрифирменного обучения персонала.

На стадии планирования обучения персонала происходит определение потребности в обучении кадров, определение целей обучения и их количественных характеристик (критериев оценки). Также определяются задачи системы внутрифирменного обучения персонала по каждой функции системы (например, определение результатов обучения для конкретных групп персонала). Реализация обучения персонала предполагает определение обучаемых сотрудников, организацию обучения и непосредственное проведение обучения (применение методов обучения персонала). Контроль и оценка обучения предполагает его мониторинг и сравнение результатов с задаваемыми критериями.

Внутрифирменное обучение можно классифицировать по видам обучения, целевому назначению, месту обучения. Классификация организационных форм обучения на предприятии представлена на рис. 2.

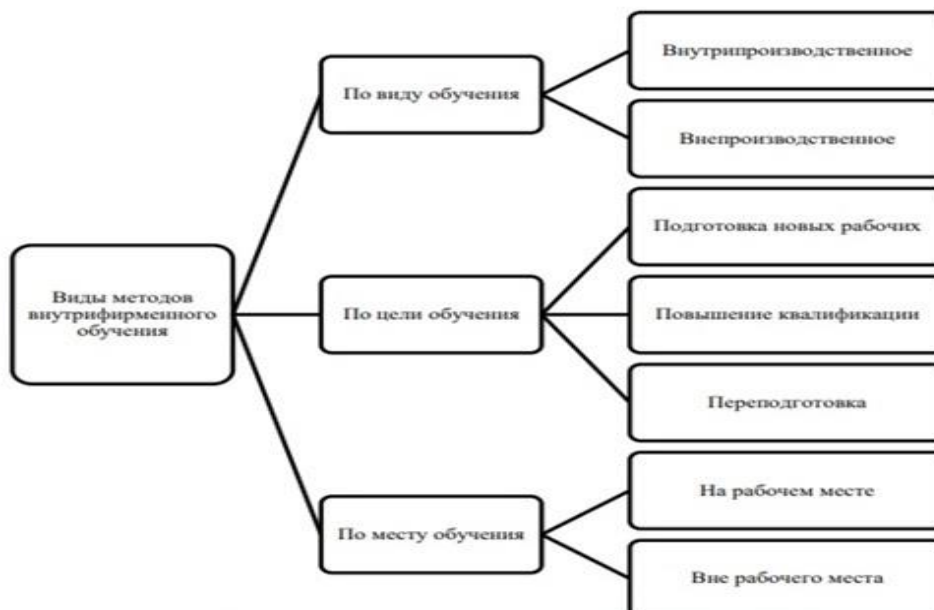


Рис. 2. Виды методов внутрифирменного обучения

Из рис. 2 видно, что виды внутрифирменного обучения классифицируются по видам обучения, это внутрипроизводственные и внепроизводственные. По целям обучения выделяют подготовку новых рабочих, повышение квалификации и переподготовку. Также по месту обучения, осуществляют на рабочем месте и вне рабочего места.

Обучение в организации может происходить путем обмена знаниями в рамках организации, а также на основе потребности внутрифирменного специалистов.

Также выделяют методы обмена информацией. Их можно классифицировать по степени формализации – формальные (семинары, лекции, курсы) и неформальные (командные проекты, творческие мероприятия). По уровню взаимодействия прямые (видеоконференции, онлайн-курсы, вебинары) и виртуальные (внутренние социальные сети компании). Для крупных компаний, в том числе характерно сочетание различных методов обмена информацией для достижения наилучших результатов обучения.

Выводы. Исследование процесса внутрифирменного обучения персонала доказало актуальность изучаемой темы. Совокупность систем внутрифирменного обучения предприятий делает трудовой потенциал страны более адаптивным, что желательно с учетом постоянного изменения условий рынка. Кроме того, общество заинтересовано в совершенствовании условий труда, а также в поддержании конкурентоспособности работников для обеспечения наилучшего уровня жизни, что обеспечивается, в том числе, системами внутрифирменного обучения.

Таким образом, функционирование системы внутрифирменного обучения осуществляется через определенные процессы планирования, реализации и оценки внутрифирменное персонала. В ходе осуществления данных процессов задействуются различные элементы системы. Одним процесс из наиболее важных вопросов является выбор оптимальных, адекватных организационной ситуации методов обучения персонала.

Список литературы:

1. Абдулаева, О. А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий / О. А. Абдулаева, И. А. Греку // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – №1. – С. 4-8.
2. Алавердов, А. Р. Управление персоналом: учебное пособие / А. Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О. В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2015. –192с.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИН-ФРА-М, 2016. – 512 с.
4. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации: учебное пособие / В. П. Пугачёв. – М.: Изд-во Московского университета, 2016. – 135 с.
5. Феоктистова Н.А. Менеджмент в страховых организациях: учеб.пособие / Н. А. Феоктистова, Е. Е. Яблочкина. – Хабаровск: РИЦ ХГА-ЭП, 2014. – 76 с.

Сопова Я. А., студентка

Научный руководитель: Шевченко Э. В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

yapacordova2107@gmail.com

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ПЕРСОНАЛ И ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Актуальность. Экономический кризис заставляет предприятия сокращать инвестиции по всем направлениям. В то же время процесс развития цифровой экономики, необходимость в разработке и внедрении инноваций, высокий уровень конкуренции на рынке стимулирует предприятия к активизированию инвестиционной деятельности. В таких условиях остро встает проблема инвестирования в человеческий капитал.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение работ таких специалистов как Вейс Ю. В., Ланская Д. В., Волобуева А. Н., Макареня Т. А. и других авторов и трудов, связанных с темой исследования, позволяет сделать вывод о том, что предприятия нуждаются в уникальных специалистах, способных быстро адаптироваться к меняющимся условиям, наращивающих необходимые компетенции. Выбор источников и механизмов инвестирования в развитие человеческих ресурсов оказывает многогранное влияние на эффективность деятельности и функционирования не только организаций, но и самого человека. Компании, исходя из аспектов внутренней и внешней ответственности, способны оказывать большое воздействие на развитие персонала, поэтому выбор источников и механизмов инвестирования в данное развитие достаточно востребован и связан с современными тенденциями обучения и профессиональной подготовки, а также с психологическими факторами.

Цель исследования: изучить основные источники и механизмы инвестирования в развитие человеческих ресурсов, проанализировать современные факторы их выбора.

Результаты исследования. В современном информационном обществе в условиях экономики знаний, а также конкуренции широко возросла роль высококвалифицированных и творческих сотрудников в корпорациях. Человеческий капитал является одной из важнейших ценностей в настоящее время, а также выступает важнейшим условием развития и экономического роста корпораций [4, с. 30]. Наиболее точное определение человеческому капиталу как экономической категории дала российский экономист Ланская Д. В. Она считает, что человеческий капитал представляет собой запас знаний, умений, навыков и мотиваций, которые формируются посредством инвестирования, отражающий интеллектуальные и физические способности, а также психологические качества и получающий вид капитала благодаря процессу их накопления [3, с. 207]. Аганбегян А. Г. считал, что умения человека могут развиваться посредством определённых видов деятельности, которые обладают свойствами инвестиций [1, с. 19].

Также по мнению Ланской Д. В. инвестирование в развитие человеческого капитала влияет на рост производительности труда и рост доходов корпораций, в том числе и на рост доходов сотрудников, а также приводит к улучшению социально-психологического климата в коллективах [3, с. 209]. В связи с этим основной проблемой, с которой сталкиваются современные компании, выступает выбор и определение источников и механизмов инвестирования в человеческий капитал, поскольку именно от них зависит дальнейшая успешность функционирования организации и ее производства, а также конкурентоспособность на мировом рынке.

Изучив и проанализировав определения «инвестиции в развитие человеческого капитала» можно выделить основные источники инвестирования: государство,

негосударственные общественные организации и фонды, международные организации и фонды, фирмы, а также домохозяйства и самоинвестирование.

Государство использует в области инвестирования в развитие человеческого капитала принудительно-стимулирующие меры (обязательное образование в рамках средней школы, обязательная медицинская профилактика) и побудительные меры (финансирование проектов государством) [2, с. 180]. Основными процессами инвестирования в развитие человеческого капитала выступают побудительные методы.

Большую роль в создании и развитии человеческого капитала выполняют отдельные компании, поскольку они обладают информацией и сведениями о наиболее эффективных направлениях вложений средств в обучение, развитие и подготовку высококвалифицированных кадров [4, с. 32].

На микроуровне механизмами инвестирования в человеческий капитал выступают оплата социальных услуг для работников, организация процесса повышения их квалификации и так далее. Ланская Д. В. отмечает, что в организациях собственными ресурсами для инвестиций являются нераспределённая прибыль. Вкладывая средства в тот или иной объект инвестирования, владельцы и руководство корпорации опираются на приоритет будущего роста доходов. Решение об инвестировании средств в развитие человеческого капитала организации принимается на базе расчётов, анализа и прогнозирования увеличения прибыли [3, с. 210].

Инвестиции в развитие человека на семейном уровне являются главным фактором его благосостояния, а также формируют человеческий капитал последующих поколений. Самоинвестирование или инвестиции человека, производимые им самим, обладают разнообразными характеристиками, поскольку взаимосвязаны с большим количеством видов обучающей деятельности. Издержки самоинвестирования могут обладать как разовым так и многократным характером, например, для обучения необходимо определённое время, а выгода от него заключается в предполагаемой разнице доходов, зависимой от того, получил ли человек данное образование [1, с. 20].

Инвестиционная политика в области международных организаций и фондов в развитие человеческого капитала имеет значимый характер для организаций, поскольку предоставляет возможность принять и проанализировать опыт зарубежных компаний, объединиться с целью решения мировых задач. Процент вложения средств международными корпорациями и фондами в развитие человеческого капитала Российской Федерации на данный момент невелик, но прослеживаются тенденции его увеличения. К механизмам такого инвестирования можно отнести стажировки в иностранных корпорациях, обучение по обмену, предоставляемые профессиональные конкурсы на международной основе, международные конференции и так далее [3, с. 210].

Проблема выбора источников и механизмов инвестирования в развитие человеческого капитала организации заключается в том, что процесс инвестирования в развитие влечёт за собой длительный временной период, а также обуславливает необходимость объединения усилий и инструментов государства, корпораций и самих работников, то есть носителей капитала. Главной задачей выбора источников и механизмов инвестирования выступает качественное формирование и последующее совершенствование трудовых ресурсов организации. На корпоративном уровне вложения в развитие человеческого капитала имеют преимущества в системе инвестиций, поскольку в современном обществе производство и развитие знаний, навыков и умений сотрудников играют большую роль в производительности труда и выступают источником корпоративного роста [2, с. 182].

Перед современными корпорациями стоит проблема выбора источников и механизмов инвестирования в развитие человеческого капитала в условиях

инновационной экономики, выбора таким образом, чтобы обладать конкурентоспособностью, выпускать качественные цифровые продукты, быстро адаптируемые на потребительских рынках и удовлетворяющие потребностям покупателей, а также осуществлять развитие корпоративного имиджа благодаря инвестициям в развитие сотрудников.

Специалисты мировой консалтинговой компании проанализировали работу организаций и вывели цели, которые должны быть реализованы и достигнуты успешными работниками, владеющими цифровыми компетенциями и навыками:

обучение и инновации, так как быстрая смена обстановки и различных условий предполагает собой формирование и развитие навыков быстрой адаптации, а также внедрения непрерывного обучения;

инсайты, то есть технологии взаимодействия с большим количеством разнобразной информации для создания и развития уникальных идей;

сетевое взаимодействие, включающее в себя компетенции по налаживанию командного труда, а также взаимодействия с внешними связями;

совершенство исполнения, то есть умение принимать смелые решения с учётом рисков и нести за них корпоративную ответственность [3, с. 211].

В условиях стремительного роста цифровизации данные компоненты развития человеческого капитала будут необходимы для всех сфер и направлений бизнеса, поэтому корпорациям необходимо использовать свой капитал как источник инвестирования в развитие цифровых компетенций своих сотрудников.

Выводы. Таким образом, в современном мире компаниям важно наиболее эффективным образом использовать источники и механизмы инвестирования в развитие человеческого капитала. В условиях постоянно меняющейся внешней среды и востребованности цифровых технологий необходимо следовать всем мировым тенденциям развития персонала, поскольку именно люди являются ценным ресурсом для корпоративного роста и успеха. Формирование, развитие и совершенствование цифровых компетенций сотрудников является важной задачей для современных организаций. Изменения окружающей среды влекут за собой ожидания, что лидеры будут в силах применить свои навыки в цифровых контекстах мира. Высокий уровень цифровых компетенций сотрудников с каждым годом возрастает и обеспечивает конкурентные преимущества, поэтому можно считать, что важными источниками и механизмами инвестирования в развитие человеческого капитала организаций являются именно вложения в обучение цифровых знаний сотрудников на основе современных технологий.

Список литературы:

1. Аганбегян, А. Г. Инвестиции в основной капитал и вложения в человеческий капитал – два взаимосвязанных источника социально-экономического роста / А. Г. Аганбегян // Проблемы прогнозирования. – 2017. – №4. – С. 17-23.
2. Вейс, Ю. В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал в условиях цифровой трансформации экономики / Ю. В. Вейс // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2020. – №3. – С. 174-186.
3. Ланская, Д. В. Источники и механизмы инвестирования в развитие человеческого капитала корпорации / Д. В. Ланская, А. Н. Волобуева, С. М. Самойлик // Вестник Академии знаний. – 2021. – №41(1). – С. 205-212.
4. Лукичева, Л. И. Оценка эффективности инвестирования в развитие персонала / Л. И. Лукичева, С. В. Голованов // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2018. – №2. – С. 29-37.

Сурикова П. В., студент

Научный руководитель: Лукьянова К. К., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

p.surikowa2014@gmail.com

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Актуальность. Пандемия COVID-19, разом охватившая весь мир и ввергнувшая международное сообщество в психологический шок, на время отодвинула на второй план внимание к целому ряду проблем, которые уже плотно вошли в нашу жизнь и требуют повышенного внимания и обдуманных решений. Одной из таких проблем современной повестки, без сомнений, является проблема миграции.

Анализ последних исследований и публикаций. Над исследованием данных проблем работали: Головина С. Ю. [1], Раманкулов К. С. [1], Томашевский К. Л. [1], Смелов П. А. [6], Егорова Е. А. [6], Изварина В. А. [6] и др.

Цель – исследование тенденций миграционных процессов в период пандемии COVID-19 и их воздействия на рынок труда РФ.

Результаты исследования. Движение трудовых ресурсов в мире определяют в основном демографические процессы и уровень социально-экономического развития стран. От «импорта» рабочей силы выигрывают экономики развитых стран, способные снижать социальные издержки за счет эффективно действующих институтов. В «экспорте» рабочей силы экономически заинтересованы как сами трудовые мигранты, так и правительство. РФ несет издержки как от выезда трудовых ресурсов в развитые страны, так и от иммиграции их из стран СНГ.

Миграционный прирост населения России в январе-феврале 2022 г. практически не изменился по сравнению с тем же периодом предыдущего года, но смог компенсировать только 14,6 % потерь от естественной убыли. Численность трудовых мигрантов в России за год сократилась более чем на треть.

На фоне продолжающейся пандемии COVID-19 численность населения России по итогам 2020 г. сократилась на 693 тыс. человек, а в 2021 г. общее сокращение населения за все время пандемии составило 1,4 млн. человек. Несмотря на масштабные и последовательные усилия правительства РФ по стимулированию рождаемости и сокращению смертности, вряд ли удастся выбраться из критического демографического положения в обозримом будущем.

В результате вынужденной изоляции произошло сокращение рабочих мест, банкротство предприятий малого бизнеса и ряд других негативных процессов. Они оказали существенное влияние на ситуацию в мире в целом. Наряду с поиском мер, направленных на противостояние COVID-19, сложилась острая необходимость устранения его негативных последствий на экономику и поиск эффективного и сбалансированного способа функционирования экономики в новой реальности.

В январе-феврале 2021 г. миграционный прирост населения России составил 26,8 тыс. человек, оставшись примерно на уровне аналогичного периода прошлого года (27,1 тыс.). По сравнению с ним ненамного сократилось как число прибывших (на 4,8 %), так и число выбывших (на 6,3 %). При этом миграционный прирост со странами СНГ увеличился на 6,7 %, а со странами дальнего зарубежья – заметно снизился. Учитывая, что сравнение происходит с месяцами 2020 г., еще не затронутыми ограничениями, введенными во время пандемии COVID-19, видно, что пандемия на параметры учтенной долговременной миграции влияет значительно [5].

Поскольку естественная убыль населения России, в том числе под воздействием пандемии, продолжала оставаться экстремально высокой, миграция в первые два месяца 2022 г. компенсировала потери от нее только на 14,6 %, т.е. показатель естественной убыли остается примерно на уровне 2021 г. Полагаем, что в текущем году компенсирующая роль миграции возрастет, но до компенсации потерь, близкой к 100 %, будет еще очень далеко.

Число внутривнутригосударственных перемещений в рассматриваемый период по сравнению с соответствующим временным интервалом прошлого года сократилось на 8,9 %. Миграция в пределах России продолжает уменьшаться уже третий год подряд (падение началось в первом квартале 2019 г.). В отличие от предыдущих лет, когда показатель, испытывая незначительные колебания, в целом рос (начиная с 2011 г.), в последние годы проявляется устойчивая тенденция снижения миграционной активности россиян. Это тревожная тенденция, зародившаяся еще до пандемии и, возможно, усилившаяся в связи с введенными ограничениями и масштабным переходом на удаленную работу.

Полагаем, что в течение 2022 г. по сравнению с прошлым годом падение прекратится, но все равно сложившаяся здесь ситуация будет означать очень существенное снижение внутривнутригосударственной мобильности. Сокращение активности в долговременной миграции, судя по данным ОРС («Обследование рабочей силы»), не компенсируется ростом временной трудовой миграции россиян: в 2019 г. она увеличилась только на 0,3 %, тогда как в 2017-2018 г. ее рост достигал почти 3 % [1, 5].

До начала пандемии, в 2019 г., число иностранных граждан, пребывающих на территории России со всеми целями, колебалось в пределах от 9,6 до 11,2 млн. человек [3]. В течение 2020 г., в связи с полным закрытием границ для въезда и выезда, положение кардинально изменилось, и общая численность иностранцев в России сократилась с 10,3 млн человек в конце января 2020 г. до 7,1 млн к концу года. В 2021 г., ввиду отсутствия заметных подвижек в процессе восстановления нормального транспортного сообщения с основными миграционными донорами России, иностранное присутствие в стране продолжало сокращаться, и на 1 апреля 2021 г. численность иностранных граждан составила 5,54 млн. [4].

Лишь в ноябре – вероятно, вследствие частичного открытия авиасообщения с Узбекистаном и Таджикистаном – начался небольшой рост показателя, и на 1 февраля численность иностранцев в стране увеличилась до 5,66 млн. По-прежнему 86 % из всех пребывающих в России иностранцев – граждане стран СНГ, их доля почти не меняется в последние годы. Наиболее массово на территории страны представлены граждане стран Средней Азии и Украины.

По сравнению с 2021 г. на начало мая, когда численность граждан из основных стран СНГ еще не успела значительно сократиться, иностранцев из СНГ стало на 39 % меньше (по сравнению с 1 мая 2019 г. – на 42 %). Больше всего снизилась численность граждан Украины и Молдавии – на 53 и 51 % соответственно (по сравнению с 2019 г. – на 61 и 58 %); меньше всего – численность граждан Киргизии – на 18 % (на 13 %), Армении – на 22 % (на 29 %), Таджикистана – на 35 % (на 36 %).

Численность трудовых мигрантов (указавших цель при въезде в РФ – «работа по найму») на 1 мая 2021 г. составила 2,68 млн. человек, три четверти из них – это граждане стран Средней Азии. По сравнению с той же датой 2020 г. численность трудовых мигрантов сократилась на 35 % (по сравнению с 1 мая 2019 г. – на 38 %).

Самое большое сокращение коснулось контингента работников из Украины и Молдовы – на 58 и 52 % соответственно; трудовых мигрантов из Азербайджана стало на 49 % меньше, из Казахстана и Узбекистана – на 42 %, из Таджикистана – на 37 %.

В связи с неоднократным продлением Указа Президента РФ о сроках действия разрешительных документов для мигрантов, уже находившихся на территории России,

и отсутствием значимого притока новых иностранных работников число вновь оформляемых документов в 2021 г. резко сократилось [7]. На конец первого квартала текущего года по сравнению с той же датой предыдущего было оформлено на 47 % меньше патентов и на 14 % меньше РНР (разрешений на работу).

За четвертый квартал 2021 г. в региональные бюджеты поступило 8,91 млрд. руб. за оплаченные трудовыми мигрантами патенты (в 2020 г. за тот же период – 13,86 млрд. руб., в 2019 г. – 11,29 млрд. руб.). Подавляющее большинство платежей вносят мигранты из двух стран Средней Азии. Так, именно гражданами Узбекистана и Таджикистана в 2021 г. получено 93 % патентов; на долю граждан Молдавии пришелся 1 % полученных патентов, граждан Украины – 3 % [4].

Социально-экономические проблемы, связанные с миграцией, все так же остаются острыми, на данный момент среди них выделяются вопросы здоровья мигрантов и усиления девиантного поведения в разнообразных слоях населения. Главной нарастающей тенденцией является усугубляющаяся экономическая дифференциация населения внутри страны. Беспокойство вызывает неравенство, вызванное огромной разницей в уровнях доходов разных слоев населения.

Выводы. Численность населения РФ будет продолжать сокращаться, если не изменять миграционные правила и не привлекать большее количество людей из других стран. Население РФ во все предыдущие годы росло именно за счет миграции, кроме 2013-2015 г. Особенности современного российского рынка труда состоят в том, что он очень зависим от труда мигрантов, поскольку в РФ сложился огромный дефицит низко и среднеквалифицированной рабочей силы во многих сегментах экономики [2]. Пандемия показала, что ни один рынок труда в мире так не зависит от мигрантов как российский. Нынешний дефицит рабочей силы позволил оценить роль мигрантов на рынке труда. Она достаточно существенна и красноречиво сигнализирует о том, что все мешающие барьеры на пути трудовой миграции надо быстрее убрать и впредь к мигрантам необходимо относиться с уважением, не нарушать их прав, создавать им человеческие условия для работы и проживания.

Список литературы:

1. Головина, С. Ю. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России / К. С. Раманкулов, К. Л. Томашевский, М. Х. Хасенов // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 13-33.
2. Винокурова, Е. И. Современные трансформации российского рынка труда в условиях экономической нестабильности. – Вопросы управления. – 2017. – №2. – С. 21-25.
3. Информационный портал УФМС РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ufms-gov.ru/> (дата обращения: 29.03.2022).
4. Официальный сайт Главного управления по вопросам миграции Министерства Внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--b1ab2a0a.xn--b1aew.xn--p1ai/> (дата обращения: 29.03.2022).
5. Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 29.03.2022).
6. Смелов, П. А. Трудовая миграция в Российской Федерации / П. А. Смелов, Е. А. Егорова, В. А. Изварина // Федерализм. – 2017. – № 3 – С. 149-160.
7. О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/news/63216> (дата обращения: 29.03.2022).

Тимошкова В. Д., студент
Научный руководитель: Балтачеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
vikyoriat@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Актуальность. Как показывает обзор научной литературы, исследование вопросов социальной защиты населения является актуальным, в особенности в период активного формирования молодого государства. Человек и государство представляют собой неотъемлемые части друг друга, так же как человек вкладывает свой труд в развитие страны, так и она в свою очередь защищает его права и предоставляет блага. Реализация социальной защиты государства касается абсолютно каждого человека и гражданина, ведь каждый из нас хочет получить качественное образование, быструю и эффективную медицинскую помощь, улучшить свои бытовые условия проживания и т.д. Задачей государства, таким образом, является обеспечение благоприятных условий для жизни граждан. Эта сфера деятельности государства и называется социальной защитой. Актуальность данной темы исследования заключается не только в изучении вопросов социальной политики, но и, что наиболее важно, поиске путей повышения эффективности социальной политики государства в современных условиях.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы социальной защиты населения освещаются в работах таких ученых как Л. А. Батулин, В. И. Бутов, С. В. Водопьянов, В. Г. Игнатов, П. Д. Павленок, Ю. В. Пешихонов, Е. Г. Студенова, А. Шаронов, М. В. Фирсова и др.

Цель исследования – раскрыть основные направления и особенности системы социальной защиты населения с целью определения условий ее эффективного функционирования.

Результаты исследования. Социальная защита населения – это ряд различных мероприятий, которые проводятся органами социальной защиты в рамках социальной политики государства. Такие мероприятия ориентированы на предоставление помощи отдельным категориям граждан, которые нуждаются в поддержке. Они проводятся в соответствии с законодательными и правовыми актами страны [1, с. 226].

Основопологающей целью государства в сфере социальной защиты является принятие на себя значительной доли ответственности за появление определенных жизненных обстоятельств гражданина, ухудшающих его существование и осуществление компенсации, при этом обеспечивая достойный уровень жизни.

В современных условиях в Российской Федерации принят ряд законов, заявляющих предоставление нуждающимся категориям населения равных с иными гражданами прав и свобод, предусмотренных Конституцией РФ. Но, в связи со сложным финансовым положением на федеральном и региональном уровнях, их осуществление часто ограничено.

Эффективная социальная защита подразумевает проведение политики, верно реагирующей на социальное самочувствие граждан, способной видеть рост социального недовольства и социальной напряженности, предотвращать вероятные конфликты и радикальные формы протеста [2, с. 241].

Основными направлениями социальной защиты, отражающими, вместе с тем, и сферы ее направленности, являются поддержка и реабилитация инвалидов, семей и детей, помощь ветеранам, военнослужащим и пенсионерам и ряд других (рис. 1).

Особенностью социальной защиты населения и реализации социальных программ

является их всеобщность – она охватывает социальными, экономическими и правовыми гарантиями всех граждан страны, вне зависимости от уровня их доходов, занятости и других социальных характеристик.



Рис. 1. Основные направления социальной защиты населения (составлено автором)

Социальная защита – это система законодательных, экономических и социальных гарантий, которая предоставляет:

трудоспособным гражданам – равные условия для повышения благосостояния за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;

нетрудоспособным и социально уязвимым слоям общества – преимущества в пользовании общественными фондами потребления, прямой материальной поддержке в виде пенсий, пособий, стипендий и других выплат.

Социальная защита в сфере труда состоит из следующих направлений:

создание безопасности труда на рабочем месте;

создание оптимальных условий трудовой занятости работников с достойной оплатой труда;

обеспечение доступа работников предприятий к системе здравоохранения;

обеспечение работников возможностью получения общего и профессионального образования;

оказание поддержки сотрудников в трудных жизненных ситуациях.

Для осуществления полноценной социальной защиты трудоспособного населения осуществляется обеспечение системы эффективной занятости, подготовки и переподготовки кадров, что позволит каждому человеку реализовать свои способности в соответствующей сфере деятельности. Также крайне важна организация эффективной системы формирования доходов, при которой уровень получаемого дохода непосредственно определяется качеством и результатами работы человека, независимо от сектора экономики, в котором он работает. На макроэкономическом уровне организовано регулирование процесса дифференциации доходов и личного потребления, которое осуществляется через налогообложение, обеспечение высокой профессиональной и социальной мобильности населения. Официально установлен и постоянно обновляется реальный уровень прожиточного минимума как в денежной форме, так и в натурально-вещественной форме «потребительской корзины» с учетом

тенденций в дифференциации доходов и потребления населения [3, с. 260-270].

Кроме того, социальная защита населения как на государственном, так и на региональном уровне направлена на то, чтобы размеры пенсий, пособий и стипендий не были ниже размера прожиточного минимума, своевременно пересматривались и индексировались. Несмотря на это, все еще необходимо создавать условия, при которых граждане отдельных групп населения имели бы возможность по мере потребности реализовывать свои потребности к труду, что позволит им чувствовать себя полноценными членами общества.

Основными элементами системы социальной защиты населения являются:

минимальный потребительский бюджет;

минимальная заработная плата;

индексация доходов населения;

государственное регулирование цен;

минимальные пенсии, стипендии, пособия по безработице;

минимальные социальные пособия, в том числе в виде натуральных выдач и льготного предоставления социальных услуг.

Для эффективного функционирования социальной сферы необходимо соблюдение ряда принципиальных условий [4, с.105-109]:

четкое разграничение полномочий между органами власти в сочетании передачи полномочий и их финансового обеспечения;

объективность информации и учет общественного мнения. Контроль за достижением социальных нормативов предполагает регулярное отслеживание реального отношения населения к социальной ситуации (социальный мониторинг), применяя для этого такие формы получения информации как письма, обращения граждан, социологические опросы, обследования и программные системы обработки информации и получение достоверных результатов;

адресность социальной помощи. С целью повышения эффективности расходования финансовых средств на социальные цели, выплаты должны направляться тем категориям населения, которые имеют доход ниже прожиточного минимума.

Выводы. Социальная защита населения выступает как одна из фундаментальных основ современного общества и государства. В современном обществе она выполняет такие важные функции, как перераспределение средств и ресурсов в пользу социально слабозащищенных категорий населения, придание социальной направленности общественному производству, снижение уровней поляризации общества и ослабление напряженности социальных конфликтов.

Список литературы:

1. Кокшарова, Е. С. Проблемы социальной защиты населения / Е. С. Кокшарова, Ю. Е. Ковбасюк. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 11 (145). – С. 225-227. – URL: <https://moluch.ru/archive/145/40764/> (дата обращения: 17.03.2022).

2. Социальная защита населения: опыт организационно-административной работы / Под ред. В. В. Кукушина. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: ИКЦ «Март», Ростов-на-Дону: Издательский центр «Март», 2004. – 400 с.

3. Горшкова, Т. В. Развитие и совершенствование социальной защиты населения региона (на примере Ленинградской области) как социального института / Т. В. Горшкова // Известия Смоленского государственного университета. – 2012. – № 1. – С. 260-270.

4. Андреева, О. В. Программно-целевое бюджетирование в системе социальной защиты населения в регионе / О. В. Андреева, А. А. Суховеева // Экономические науки. – 2012. – № 92. – С. 105-109.

Трапезникова И. А., студентка
Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
itrappelznikova@gmail.com

ТОТАЛИТАРНЫЕ ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность данной темы обусловлена современными тенденциями в управлении персоналом и HR-менеджменте. У каждого руководителя с годами практики намечается свой личный стиль управления, который считается не только удобным для самого руководителя, но и достаточно эффективным для управления рабочим процессом в организации. В данной статье будет рассмотрен тоталитаризм как стиль управления персоналом организации.

Несмотря на то, что на сегодняшний день исследования данной темы ограничены, ее актуальность заключается в том, что многие руководители прибегают к тоталитарным трендам в управлении персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций. В последние годы исследования в данном направлении не проводились.

Цель исследования – определение влияния тоталитарных трендов на управление персоналом.

Результаты исследования. Эффективность функционирования организации в целом зависит от того, кто и как ею руководит, другими словами, насколько эффективен менеджмент компании, который напрямую зависит от стиля управления.

Стиль управления — это привычная манера поведения руководителя по отношению к своим подчиненным с целью оказать влияние на них или побудить к действию (выполнению заданий) [2].

Среди стилей управления персоналом организации одним из наиболее строгих является:

авторитарный стиль, который представляет собой жесткость, требовательность, единоначалие, превалирование властных функций, строгий контроль и дисциплину, игнорирование социально-психологических факторов со стороны управленца;

авторитарный руководитель обладает достаточной властью, чтобы навязывать свою волю исполнителю, и без колебаний прибегает к этому [1].

Тоталитарный стиль управления не выделяется как отдельный стиль управления персоналом организации, однако он является более жесткой и строгой формой управления персоналом, которую можно рассматривать также как запущенную форму авторитаризма в организации.

В политике под тоталитаризмом подразумевается режим, при котором происходит не только сосредоточение власти в руках правящего звена, но также и тотальный контроль за всеми сферами общественной жизни.

Таким образом, проведя аналогию, можно выделить тоталитарный стиль управления персоналом, в основе которого, помимо схожих черт с авторитарным режимом, лежит жесткий контроль работы подчиненных не только в периоды подготовительного, текущего и заключительного этапов работы, но и осуществляющийся на постоянной основе на всех уровнях, даже тогда, когда работники не заняты важным проектом; отсутствие каналов обратной связи с подчиненными; увольнение «неудобных» (работников, которые открыто высказывают свое несогласие со сложившейся ситуацией в организации).

Тоталитарные тренды в управлении персоналом особенно сильно проявляются в условиях высокого уровня безработицы на рынке труда, так как в такой ситуации

руководители часто придерживаются мнения, что подчиненные будут согласны на работу в любых условиях, что, в свою очередь, создает ощущение вседозволенности для руководства.

Рассмотрим подробнее черты тоталитарного стиля управления. *Принято различать три вида контроля:*

предварительный контроль, который осуществляется до фактического начала работы и подразумевает проверку знания каждым работником своих обязанностей, должностных инструкций и необходимых к достижению при работе целей;

текущий контроль проводится непосредственно во время работы;

заключительный контроль, целью которого является подведение итогов после сдачи работы.

Не всегда в организациях осуществляется контроль по приведенному выше алгоритму, ведь, например, мелкие поручения не требуют особых навыков от сотрудника и, поэтому, не нуждаются в усиленном контроле. Также, при учете опытности работника, занятого тем или иным проектом, допустимо проведение лишь заключительного контроля. При тоталитарном стиле управления не осуществляется пренебрежения какими-либо этапами контроля, он осуществляется скрупулезно и тотально, что, однако, имеет свои как положительные, как и отрицательные стороны.

Среди положительных последствий тотального контроля можно отметить: соблюдение всех правил, дисциплину, строгую отчетность, минимальное количество ошибок, уверенность руководителя в качестве выполненной работы, повышение заинтересованности сотрудников в работе, дабы показать себя с лучшей стороны, снижение риска утечки информации, а также снижение числа неквалифицированных работников.

В противовес можно выделить такие отрицательные черты, как рост текучести кадров, отсутствие креативности и инициативы от сотрудников, постоянное психологическое давление на работников со стороны руководства, страх ошибиться, неумение работать без чужой указки.

Даже с учетом того, что положительных моментов выделено несколько больше, стоит учесть, что влияние их на трудовую деятельность оказывается ниже, в сравнении с тем, которое несут отрицательные черты тотального контроля. Ведь он влечет за собой отсутствие не только комфортного для работы морально-психологического климата, но также подрывает доверие между подчиненным и руководителем. Опытные работники излишнее внимание к ним могут счесть оскорбительным, так как подобное поведение со стороны руководства указывает на сомнения в их компетентности, таким образом, организация может лишиться ценных кадров. Также, стоит отметить, что подобная форма контроля подрывает отношения между рядовыми сотрудниками, вводится негласное правило «каждый сам за себя», что ведет к расслаиванию коллектива и обесцениванию взаимопомощи. Управляя организацией, руководитель должен помнить о том, что, в первую очередь, он управляет не успехом, а людьми, которые этот успех обеспечивают, что становится крайне затруднительным в условиях психологического террора и постоянного давления.

Каналы обратной связи между руководством и сотрудниками - это сильный инструмент воздействия, при помощи которого устанавливается информационный взаимообмен между начальником и подчиненными, у руководителя появляется возможность обеспечить себя важными данными о последствиях принятых им решений и грамотно указать отдельным работникам и целым подразделениям нужный вектор дальнейшего развития [3].

Именно отсутствие отклика от подчиненных на распоряжения руководства в дальнейшем может привести к ряду нежелательных последствий, среди которых

полнейшая неосведомленность руководства о мнении работников касательно его деятельности, что может вызвать как череду увольнений среди сотрудников организации, так и акции протеста, что негативно скажется на производительности труда.

Также, беря во внимание прошлую проблему, связанную с чрезмерным контролем работы сотрудников, следует учитывать, что и сами рабочие в условиях тоталитаризма не будут испытывать желания давать обратную связь, опасаясь санкций со стороны руководства.

Сосредоточение власти в руках руководителя означает также и то, что именно он волен устанавливать меры наказания сотрудников за «своеволие» и «несогласие» с действующим режимом, что может караться как штрафом, так и увольнением «неудобного сотрудника».

Выводы. Таким образом, принимая во внимание все вышеизложенное, следует отметить, что тоталитарный стиль управления является более жесткой формой авторитарного стиля и многим руководителям он может показаться удобным, в связи с тем, что:

1. При данном стиле управления вся власть и контроль за выполнением работы находятся в их руках.
2. Руководитель единолично принимает решение о векторе развития организации.
3. Слово руководителя является тождеством закону, которому нельзя не следовать.
4. Руководитель не получает критики в свой адрес из-за отсутствия каналов обратной связи и страха подчиненных перед потерей работы.

Однако, несмотря на это, каждому руководителю стоит помнить о том, что тоталитарный режим означает также моральный и психологический дискомфорт в коллективе сотрудников, подавление любой инициативы и креативности, а также лидерских качеств сотрудников, что несомненно повлечет за собой утечку ценных кадров и негативно повлияет на продуктивность работы организации.

Список литературы:

1. Васина, Н. В. Основы психологии управления; стиль управления и его разновидности; основные черты стиля управления / Н. В. Васина, А. А. Муратова, Н. А. Андронников // Материалы 58-й студенческой научно-технической конференции инженерно-строительного ин-та ТОГУ. – 2018. – С. 100-103.
2. Пушкарева, Е. В. Особенности мотивации работников в различных стилях управления / Е. В. Пушкарева, Я. Д. Пригоцкая // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: труды XVIII Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. / Крымский федеральный ун-т им. В. И. Вернадского; Редкол.: Апатова Н.В. (отв. ред.) и др. – Симферополь, 2019. – С. 271-272.
3. Рогов, И. А. Особенности обратной связи при управлении персоналом в России / И. А. Рогов // Теория и практика управления: ответы на вызовы инновационного развития: материалы VIII междунар. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых / ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»; Редкол.: Васякин Б. С. (отв. ред.) и др. – Москва, 2017. – С. 56-59.

Федюшина К. В., студент
Научный руководитель: Елисеева Н. А.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ksiusha.fiediushina.00@mail.ru

АТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность. Важным вопросом в управлении предприятием является выявление кризисных явлений на ранней стадии и методы их преодоления. Оказавшись в кризисном состоянии, предприятия зачастую вынуждены запускать процедуру банкротства, результатом которой может стать их ликвидация, которая приведет к потере рабочих мест, и, следовательно, увеличению уровня безработицы.

Антикризисное управление предполагает реализацию мер для предотвращения кризисных ситуаций. В этой связи на первый план научного поиска выходит проблема формирования эффективной системы антикризисного управления, способной обеспечить устойчивость функционирования предприятия в долгосрочной перспективе.

Ввиду нынешних, крайне тяжелых, общеэкономических условий, вызванных пандемией и возобновлением масштабных боевых действий в Донецкой Народной Республике, кризисная ситуация усугубилась. Именно поэтому исследования диагностики финансового кризиса на предприятии требует от компаний готовности к оперативной реализации антикризисных мер, что подтверждает актуальность исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам исследования антикризисного управления посвящены научные труды ряда авторов. Коротков Э. М., Попов Р. А. рассматривали понятие кризиса и антикризисного управления. Крушинский А. А., Ковалева И. В., Усенко Л. С. исследовали методы диагностики кризисного состояния на предприятии.

Цель исследования: на основе критического анализа разработать комплекс мероприятий антикризисного управления предприятием для снижения уровня безработицы в современных условиях.

Результаты исследования. По мнению Э. М. Короткова, антикризисное управление – это управление, способное предвещать или смягчать кризисы, управление, способное удерживать функционирование в режиме выживания в период кризиса и выводить фирму из кризисного состояния с минимальными потерями [1].

Проведение диагностики финансовых кризисов на предприятии требуется ежегодно. Антикризисные меры необходимы для своевременного выявления негативного процесса, предотвращения банкротства и безработицы.

По официальным данным в 2022 году число безработных в мире вырастет до 207 млн., что на 21 млн. больше, чем в докризисном 2019 году. Об этом говорится в новом докладе Международной организации труда (МОТ) [2].

Возникновение финансовых кризисов на предприятии зависит от ряда причин, которые подразделяют на макроэкономические и микроэкономические.

Макроэкономические причины выражаются в колебании экономических показателей в стране и в условиях мирового рынка. К таким причинам можно отнести: рост инфляции; нестабильность налоговой системы; нестабильность регулирующего законодательства; снижение уровня реальных доходов населения; рост безработицы; нестабильность валютного рынка; политическая нестабильность; война [3].

Микроэкономические причины возникают непосредственно на самом предприятии и связаны с неправильно разработанной и используемой стратегией

развития, ошибками в финансовом планировании предприятия, некорректной работой финансово-экономической службы. Такими причинами являются: неэффективный финансовый менеджмент; отсутствие гибкости в управлении; низкая конкурентоспособность; неисполнение обязанностей работников финансово-экономического отдела; неумение управлять рисками.

Выяснив причины возникновения кризисов на предприятии, были разработаны принципы и мероприятия по их устранению.

Рассмотрим следующие принципы антикризисного управления: ранняя диагностика, срочность реагирования, полная реализация внутренних возможностей (рис. 1).

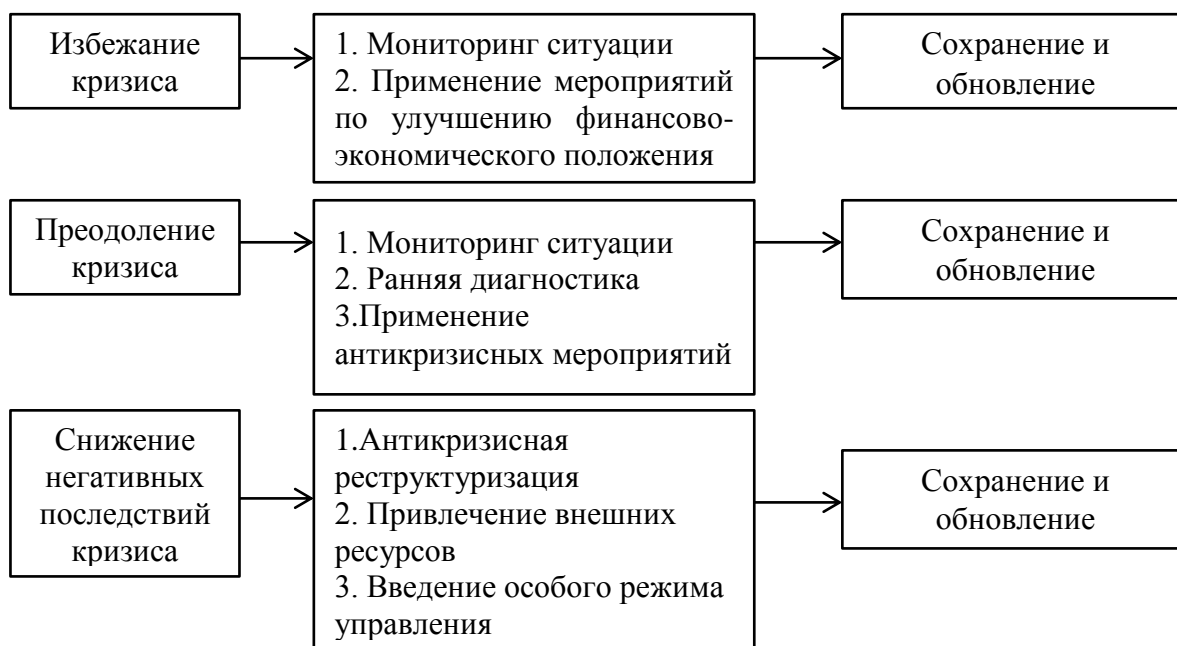


Рис. 1. Механизм принципов антикризисного управления [3]

Эффективным способом выявления кризиса на начальном этапе послужит, создание специальной группы специалистов, которые должны собрать всю необходимую информацию, провести ее комплексный анализ и разработать план антикризисных мер. Для реализации этих задач необходимо разработать бизнес-план.

Бизнес-план позволяет провести анализ процессов изменения предприятия, уточняются цели и задачи, мероприятия по преодолению кризисной ситуации, пути предотвращения банкротства. Бизнес-план заключается в правильности выбора действий или тех изменений в производстве, которые позволят предприятию не только выйти из кризисной ситуации, но и достичь стабильного места на рынке.

Изменения следует практиковать на постоянной основе. Устойчивость заключается не столько в периодических корректировках в экстремальных условиях, сколько в создании вспомогательных систем, основанных на постоянных изменениях и экспериментах. Для этого предлагается проведение тренингов и семинаров с сотрудниками, для разработки различных ситуаций в кризисные времена. Это не только поможет оперативно справиться с возможными проблемами в перспективе, но и приведет к сплочённости коллектива.

Также необходимо позаботиться о денежном потоке: деньги в предприятие необходимо впускать и стараться не выпускать. Для этого требуется, заранее спрогнозировать выручку и поступления по заключенным и планируемым договорам,

чтобы понимать, сколько денег поступит в компанию, также рекомендуется вести платежный календарь, чтобы контролировать каждый платеж и не оплачивать счета до последнего дня.

В период возможных кризисов необходимо, прежде всего, концентрироваться не на минимизации ущерба и восстановлении прежних объемов, а на создании конкурентных преимуществ. Многие решения могут оказаться в результате инновационными.

В современных условиях предприятие всегда должно быть готово к переменам. Кризисы могут стать лучшим предлогом для ускорения дальнейших изменений. Поэтому одной из ключевых задач для лидеров организации является смещение временных рамок организации. Менеджерам организаций рекомендуется развивать системный взгляд, для того чтобы к оценке кризисной ситуации подходить гибко. Для этого необходимо взглянуть на преимущества или открывающиеся возможности. Все кризисы дают возможность привести перемены, и зачастую они оказываются удачными.

Одним из вариантов антикризисного управления может быть внедрение программ финансового благополучия. Из-за кризиса COVID-19 и политической ситуации на территории республики многие люди начали беспокоиться о своем финансовом положении. Необходимо помочь сотрудникам с планированием бюджета и не забывать, что программы финансового благополучия должны быть адаптированы к финансам и целям каждого специалиста. Это могут быть гибкие дни зарплаты, индивидуальные программы финансовых консультаций и прочее. Программы финансового благополучия повышают лояльность сотрудников по отношению к возможной кризисной ситуации.

Также, в период возможного кризиса важно повысить эффективность бизнеса - сделать так, чтобы выручки было больше, а расходов меньше. Рекомендуется открыть новое направление, востребованное в сложившейся ситуации; проанализировать эффективность направлений и продуктов, отказаться на время от низкорентабельных; стимулировать сотрудников повышенным процентом за перевыполнение плана по продажам или выручке; закупить запасы по старым ценам впрок, если есть возможность; фиксировать цены с поставщиками, искать новых.

Выводы. Таким образом, в целях успешного разрешения финансового кризиса, своевременного вмешательства в его развитие и ликвидации причиненного ущерба изначально рекомендуется, создание системы антикризисного управления. Принятие взвешенных управленческих решений поможет руководству предприятия при поддержке команды сотрудников успешно вывести организацию из кризиса.

Список литературы:

1. Коротков, Э. М. Антикризисное управление: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 69 с.
2. Прогноз ООН о безработных в мире в 2022 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.day.az/world/1427568.html> (дата обращения: 30.03.2022).
3. Черненко, В. А. Антикризисное управление: учеб. / В. А. Черненко, Н. Ю. Шведова. – М.: Юрайт, 2017. – 409 с.

Цвиркун Я. А., студентка
Научный руководитель: Лукьянова К. К., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
yana-tsvirkun@mail.ru

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность. Проблема мотивации работников предприятия на сегодняшний день является наиболее актуальной, так как от правильно разработанных мероприятий зависят результаты деятельности предприятия, особенно при внедрении различных новшеств и мероприятий научно-технического прогресса.

Анализ последних исследований и публикаций. В таком направлении, как совершенствование системы мотивации труда, работали ученые: Беляев А. Н., Бобков М., Волгин Н. А., Гант Г., Ивлеев А. Ф., Кокин Ю. П., Меньшикова О. И., Михайлов Ю. В., Дж. Муни, Одегов Ю. Г., Соболевская А. А.

Цель исследования – исследование системы мотивации труда персонала и предложение элементов зарубежного опыта с целью усиления трудовой мотивации.

Результаты исследования. В деятельности предприятия разработанная система мотивации персонала играет важную роль, так как побуждает работников к эффективному и качественному труду, который способен покрывать издержки работодателя на организацию процесса производства, также позволяет получить определенную прибыль. Мотивация труда работников имеет прямое влияние на экономику страны. Для выхода из кризиса требуются специалисты высшей квалификации. Их задача заключается не только в совершенствовании системы управления человеческими ресурсами, но и в разработке новых мотивационных моделей, способствующих справедливой оплате труда и планированию карьеры работников. Разработка и практическое применение новых мотивационных систем на базе предприятия могут привлечь высококвалифицированных специалистов, которые способны управлять коллективом и мотивировать их на трудовую деятельность.

На основании уже существующих определений понятия мотивации труда, можно предложить авторское видение данного термина.

Мотивация – процесс стимулирования работников предприятия к трудовой деятельности для достижения общей цели организации, путем удовлетворения собственных потребностей.

Стимулирование и мотивация принципиально различные понятия. Суть этого различия в том, что стимулирование используется как одно из мотивирующих средств. Так оно может включать мероприятия, направленные на материальную и нематериальную мотивацию. Мотивация – это осознанное внутреннее побуждение человека к активности [1]. Мотивация заинтересована в решении задачи и действует в рамках удовлетворения своей потребности (духовной, физиологической, ценностной). Под потребностью понимается нехватка чего-либо, находящегося вне человека, необходимого для поддержки нормальной и активной жизнедеятельности и трудоспособности.

На практике выделяют два основных вида мотивации персонала: материальная и нематериальная. В свою очередь нематериальная мотивация подразделяется на социальную и психологическую мотивацию.

Одним из условий развития социальной мотивации у сотрудников являются: внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, активное развитие различных методик поощрения и мотивации. Социальная мотивация представляет собой комплекс

мероприятий, направленных на моральное, материальное и профессиональное стимулирование деятельности персонала в целях усиления заинтересованности и лояльности работников [3].

Существующие методики психологической мотивации тесно взаимосвязаны между собой и могут затрагивать несколько потребностей работников одновременно. Психологические методы можно разделить на несколько направлений: комфортная среда, профессиональный статус и социальная защищенность.

Не менее важным инструментом мотивации сотрудников является корпоративная культура. Для того, чтобы поддержать корпоративный дух в коллективе, можно создать общую социальную сеть. Это позволит сотрудникам обмениваться новой информацией, делиться идеями, видеть результаты других команд, их идеи и возможности. Необходимо проводить совместные тренинги, которые способствуют тесному взаимодействию внутри коллектива.

Также нужно помнить о материальном поощрении сотрудников. Помимо предусмотренных законодательством выплат, премий и надбавок, наниматель может устанавливать свои виды материального поощрения, такие как: бонусы за перевыполнение плана или выплаты доли из прибыли организации, т.е. «участие в прибыли» [2]. Нужно помнить, что грамотно разработанная материальная часть системы мотивации является фундаментальной. Именно эта часть привлекает основную массу работников, также на начальном этапе работник смотрит на заработную плату и различные привилегии, которые предлагает компания.

Сотрудник любой компании должен чувствовать защищенность. В современном мире набирает оборот такой вид материальной мотивации, как страхование и социальные пакеты. На сегодняшний день программы страхования сотрудников используются далеко не во всех компаниях. В РФ – медицинское страхование является обязательным видом социального страхования.

На рис. 1. изображено соотношение страховых выплат в России за 2018-2020 гг. по видам страхования: вмененное, добровольное и обязательное.

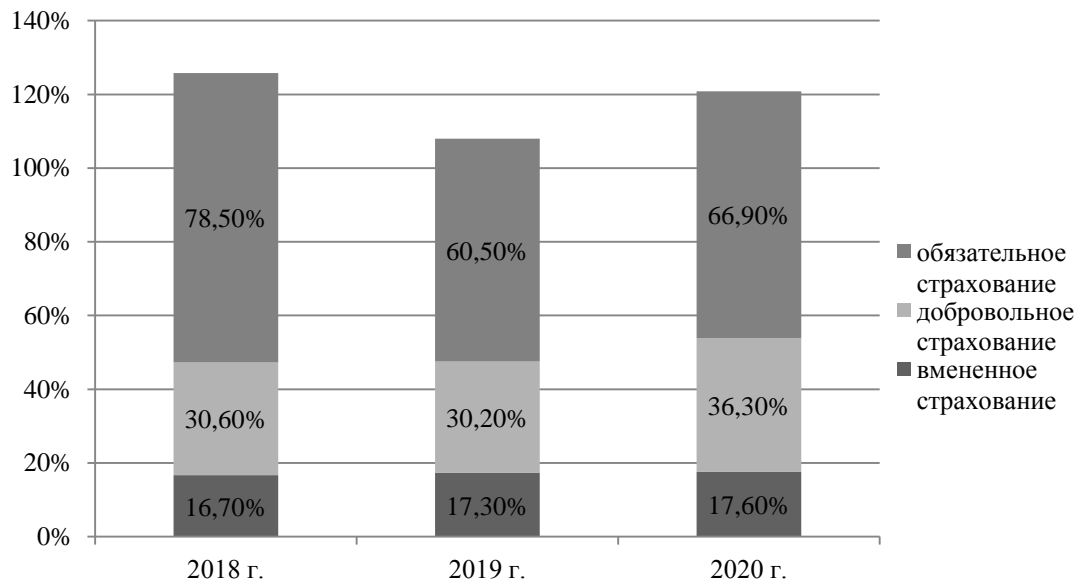


Рис. 1. Соотношение страховых выплат за 2018-2020 гг. в РФ [1]

Изучив рис. 1, можно сделать вывод, что страхование по всем категориям за 2018-2020 гг. имеет положительную динамику.

Еще одним видом нематериального поощрения является проведение различных тренингов и стажировок. Работодатель должен мотивировать и поощрять интерес у

своих работников к повышению своей квалификации и реализации собственных возможностей. Возможно, стажировка одного из сотрудников за рубежом внесет различные новшества в компанию, что позволит компании стать более успешной и конкурентоспособной.

Так, например, американские компании ищут нестандартные системы стимулирования работников. Такие корпорации как IBM и AT&T выбрали путь «семейной мотивации». Средний возраст большей части персонала компаний – младше сорока лет. Это семейные люди, у которых подрастают дети. Поэтому администрация позволяет работать по гибкому графику, помогает подбирать нянь и помощников по дому, организует корпоративные ясли и детские сады, устраивает семейные праздники.

Наиболее распространенными вариантами премирования в США являются схемы участия сотрудников в прибыли по системе Скэнлона и системе Раккера.

Система Скэнлона заключается в том, что в стоимости объема продукции учитывается доля зарплаты по плану, и если доля зарплаты по факту оказывается меньше, то сумму экономии распределяют между компанией (25%) и работниками (75%). Часть суммы, предназначенной для сотрудников, направляется в резервный фонд, оставшиеся средства распределяются в коллективе в зависимости от вклада в производственный процесс.

Изобретатель системы Джозеф Скэнлон верил: если сотрудников стимулировать должным образом, руководство получит массу полезной информации о способах повышения мотивации работников.

В Британии отдельные компании практикуют доленое участие сотрудников в капитале, когда работники выкупают часть акций компании и получают либо часть прибыли, либо доход в виде процентов по акциям. Внедрение модели мотивации, основанной на участии в прибыли, помогло на 13% увеличить количество рабочих мест в Великобритании. Притом доход работников от части прибыли компании составляет от трех до десяти процентов оклада, а размер зарплаты – на четыре процента ниже, чем на аналогичных позициях в компаниях с другим подходом к оплате труда.

Перенимать зарубежный опыт мотивации следует с учетом особенностей культуры и менталитета. Бездумное копирование чужих идей не принесет желаемого результата. Важно помнить, что нематериальные методы мотивации работают только тогда, когда сотрудники удовлетворили материальные потребности.

Выводы. Руководство компании должно более тщательно подходить к разработке системы мотивации персонала. Нужно понимать, что от мотивации сотрудников зависит будущее компании. Для повышения качества и производительности труда компания должна детально исследовать данную систему, возможно, использовать зарубежный опыт.

Список литературы:

1. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аршашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4 (16). – С. 23-31.
2. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы: монография / Б. М. Генкин – 2-е изд., испр. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
3. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 394 с.
4. Кошкина, Ю. А. Формы мотивации персонала и методы ее оценки / Ю. А. Кошкина // Синергия наук. – 2020. – № 54. – С. 349-355.

Чернявская В. О., студентка
Научный руководитель: Сердюк О. Ю., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
vikacherniavskaya@gmail.com

РОЛЬ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ТРУДА

Актуальность исследования мобильности рабочей силы заключается в том, что этот процесс является неотъемлемой частью трудовой сферы любого современного демократического общества. Как показывает практика движения трудовых ресурсов, среднестатистический гражданин в течение своей жизни осуществляет ряд трудовых перемещений по карьерной лестнице, что определяется зависимостью трудовой мобильности от мотивационных возможностей человека.

Анализ последних исследований и публикаций по изучению мобильности труда показана в трудах таких специалистов, как Макушева Ю. А., Рощин Н. Ю., Разумова Т. О., Третьякова Л. А. и других ученых и практиков, что позволяет рассмотреть роль мобильности в государственном управлении рынка труда.

Цель данного исследования заключается в разработке путей оптимизации трудовой мобильности и ее закономерностей в государственном управлении России.

Результаты исследования. Определение понятия «мобильность на рынке труда», и ее видов выделяет ряд положительных и отрицательных моментов мобильности трудовых ресурсов. Мобильность на рынке труда - это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, которое может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя [1].

Роль мобильности рабочей силы в обществе определяется двумя основными функциями: экономическая функция заключается в том, чтобы помочь обеспечить экономику занятостью и повысить эффективность производства; социальная функция реализуется через совершенствование социальной структуры общества, полное удовлетворение потребностей работников в сфере труда, создание условий для самореализации и личностного развития работника.

В то же время, мобильность может быть, как горизонтальной, так и вертикальной. Горизонтальная мобильность отражает движение человека без повышения или понижения его положения (как в случае со сменой работы, но сохранением должности). Вертикальная мобильность может быть восходящей (повышение профессионального статуса, характеризуемого высокой адаптивностью и более полной реализацией работником своих профессиональных способностей) и нисходящей (при потере профессионального статуса) [2].

На основании этого разработана классификация видов мобильности рабочей силы, отражающая территориальные перемещения и смену видов занятости (рис.1). Исходя из этого, виды мобильности характеризуют условия воздействия профессиональных факторов на уровень приложения рабочей силы:

Квадрант I. Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность);

Квадрант II. Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- или межфирменная мобильность);

Квадрант III. Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность);

Квадрант IV. Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).

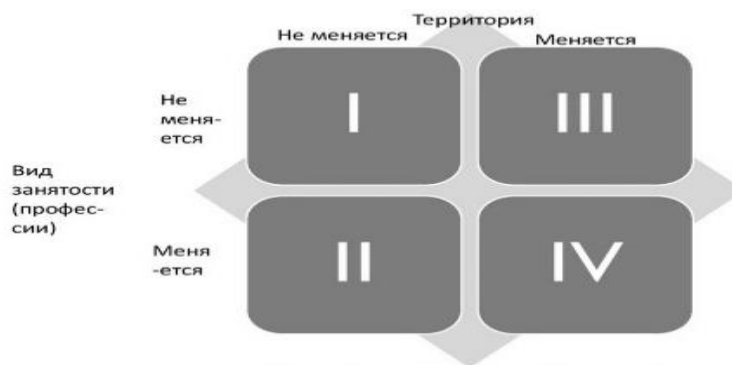


Рис. 1. Виды мобильности рабочей силы [3]

На перемещение трудовых ресурсов оказывают влияние и другие определенные причины, которые предусматривают настоятельность изменений в трудовой мобильности (текущее положение, возможности улучшения условий труда, жизни); отражают желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств (положение работника на новом месте, возможность продвижения на новом месте); оценивают легкость мобильности через систему способствующих либо препятствующих характеристик (степень изменения, затраты на перемещение); отражают информированность человека о возможных и важных в условиях становления и развития рыночных отношений вариантах мобильности (наличие, стоимость и достоверность информации о вакантных рабочих местах) [4].

Выводы. Таким образом, рассматривая мобильность трудовых ресурсов как сложное социально-экономическое явление, отражающее качественные характеристики компетентного профиля трудового потенциала работника, определяющие его фактическое или потенциальное перемещение в различных сферах и направлениях применения рабочей силы в экономике, можно выделить ряд негативных аспектов трудовой мобильности: демпинг на рынке труда, который приводит к снижению заработной платы работников, проживающих и имеющих постоянное место работы в этом регионе; усиление конкуренции за рабочие места; возможный рост безработицы, вызванный большим притоком трудовых мигрантов; снижение эффективности и производительности труда из-за низких качественных характеристик персонала.

Список литературы:

1. Рошин, Н. Ю. Теория рынка труда: учебно-методическое пособие / Н. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – Москва: ТЭИС, 1999. – 193 с.
2. Макушева, Ю. А. Трудовая мобильность персонала в условиях инновационного развития / Ю. А. Макушева, Л. В. Стрелкова, Т. О. Черней // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013. – 98 с.
3. Вильховская, Е. Э. Проблемы и способы повышения трудовой мобильности в России / Е. Э. Вильховская [Электронный ресурс] // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 8. – С. 32-36. - Режим доступа: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42234> (дата обращения: 05.04.2022).
4. Третьякова, Л. А. Мобильность трудовых ресурсов в контексте инвестиционной привлекательности регионов ЦФО / Л. А. Третьякова, Т. И. Грудкина [Электронный ресурс] // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. - № 12. – С. 133–142. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobilnost-trudovyh-resursov-v-kontekste-investitsionnoy-privlekatelnosti-regionov-tsfo/viewer> (дата обращения: 05.04.2022).

Чурсина В. А., студентка
Научный руководитель: Васильев А. С.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
chursina.vikusia@ya.ru

СУЩНОСТЬ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальность. Современная система управления персоналом непрерывно преобразовывается, исследуя новые подходы, поэтому происходит рост количества специалистов в сфере управления персоналом, которые уделяют внимание вопросу эффективности сотрудников организаций.

В настоящее время стали чаще появляться системы управления персоналом на основе модели компетенций, которые позволяют оценить эффективность работы персонала, обучение и подбор новых сотрудников в организацию. Применение данной модели имеет важное значение, так как правильное ее использование поможет организации идти к поставленным целям, а неправильное может стать толчком к ее развалу.

Анализ последних публикаций. Значительный вклад и исследование проблемы компетенции систематизировались в трудах отечественных ученых таких как: А. Я. Кибанов, А. К. Маркова, А. Г. Никифорова, Ю. Г. Одегов. Среди зарубежных ученых компетенция исследовалась: А. Маслоу, М. Месконтом, М. Альбертом и др.

Целью исследования является теоретико-методологические основы компетентного подхода в системе управления персонала в современных условиях.

Результаты исследования. Компетентность – это способность к осуществлению реального, жизненного действия и квалификационная характеристика индивида, взятая в момент его включения в деятельность [1].

В настоящее время учеными экономистами рассматриваются два подхода к пониманию компетенций, а именно:

1. Европейский подход, где компетенции рассматриваются как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. Здесь компетенции – это умение сотрудника работать в соответствии с принятыми в компании стандартами.

2. Американский подход, где компетенции характеризуют поведение персонала. Здесь компетенции – это ведущие характеристики работника, обладая которыми он показывает нужное поведение и, соответственно, добивается успехов в работе.

Динамическое развитие экономической деятельности в конкурентных условиях, требует от сотрудников владеть соответствующими знаниями, умениями и навыками. Изменение экономических условий требует высокого уровня компетентности, профессионализма в условиях повышения конкурентоспособности предприятия. Ценные кадры являются системообразующим элементом, кластером эффективной работы организации.

Необходимость проведения оценки персонала заключается в ряде факторов:

1) не соответствие знаниям, умениям, навыкам требуемым должностным обязанностям;

2) отсутствие навыков анализа, повлиявших на формирование результата, отсутствие методологических навыков;

3) текучесть кадров и отсутствие передачи опыта молодым специалистам, проблемы изучения теоретических, методологических и практических предметно специализированных материалов.

Несоответствие модели компетенций сотрудника негативно сказывается на финансово-экономических результатах предприятия.

В целях формирования конкурентной модели соответствия сотрудника требуется определить спектр компетенций для каждой должности с целью дальнейшего использования в практике производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

В табл. 1 представлены наиболее популярные методы, на которые опираются менеджеры по управлению персоналом при создании модели компетенций.

Методы разработки моделей компетенций сводятся к двум способам:

- 1) выбор компетенций из существующего справочника по компетенциям;
- 2) проведение исследования по созданию модели компетенций, требующимся для выполнения работы, силами службы управления персоналом, внутренних специалистов, приглашенных консультантов.

Таблица 1

Наиболее популярные методы управления персоналом

Метод	Сущность
Дедуктивный	делает возможным быстрое формирование необходимой модели; носит стратегический характер, не имеет излишней конкретизации, а также оптимален по качеству и стоимости. Метод предназначен для всех организаций, которые действуют в высококонкурентной среде
Индуктивный	создаются на базе сравнительного анализа интервью успешных и не успешных сотрудников. Преимущества метода заключаются в том, что он позволяет конкретизировать все рассматриваемые компетенции. Данный метод предназначен для больших организаций с четко прописанными бизнес-процессами
Метод прямых атрибутов	Индикаторы создаются в процессе «мозгового штурма», где карточки компетенций распределяются в определенном порядке. Метод допускает быстрое создание необходимой для организации модели компетенций; предназначен для малых и средних организаций

Применение уникальной модели компетенций является оптимальным вариантом, так как предприятие подбирает сотрудника по определённым требуемым параметрам. Положительные стороны использования модели в процессе обучения представлены в табл. 2.

Таблица 2

Преимущества использования компетенции в процессе обучения

Для сотрудников	Для руководителей
мотивирование на обучение и достижение необходимого для компании уровня каждой компетенции	имеют четкое представление, чему обучались сотрудники
заинтересованы в применении и развитии полученных навыков, так как понимают пользу от вложенных усилий.	имеют возможность оценить эффективность вложенных в обучение персонала средств
четко представляют, что им необходимо делать для того, чтобы их работу оценивали положительно	четко представляют, что можно требовать от сотрудников
четко представляют, какие компетенции им необходимо для карьерного роста	четко знают, по каким критериям проводить оценку сотрудников

При формировании кадрового резерва, положительными сторонами модели являются системное и целенаправленное развитие сотрудников, сотрудники предприятия нацелены на соответствие эталону модели, корпоративная культура ориентирована на личное развитие, проявляется мощный инструмент мотивирования и повышения лояльности сотрудников, появляется дополнительный стимул к внедрению

передовых методов управления эффективностью работы, происходит переход кадровой службы на новый качественный уровень развития.

Корпоративные (ключевые) модели компетенций занимают в современной организации важную роль в системе управления персоналом. Компетенции помогают упорядочить проведение оценочных мероприятий, а также вносят огромный вклад в практику и методы управления персоналом организации.

Создание модели компетенций – это процесс, направленный на долгосрочную перспективу. Перед отделом управления персоналом стоит задача использования компетенций при отборе и найме персонала, обучении, оценке, развитии и вознаграждении сотрудников.

Несмотря на разнообразие методов, составления модели компетенций состоит из ряда этапов:

1. Первоначальная задача – это анализ ситуации и исследование документации организации-заказчика. Также исследуется модель компетенций, при условии ее наличия.

2. Далее необходимо провести собеседование с экспертной группой организации.

3. После этого разрабатывается новая модель компетенций и все необходимые материалы для внедрения нововведений и согласовывается с заказчиком.

4. После согласования вносятся необходимые коррективы, и дорабатывается предложенная модель (это может быть измененная модель организации или новая модель).

5. На этом этапе с заказчиком согласовывается итоговый вариант модели компетенций.

6. На заключительном этапе предоставляются итоги: готовый набор компетенций.

Выводы. Компетенции – это действующий и эффективный способ, который может применять в своей деятельности не только менеджеры по персоналу, а любой руководитель для быстрого и качественного анализа своего персонала. Несомненно, разработка собственной модели компетенции является оптимальным вариантом, который имеет ряд преимуществ и направленный на долгосрочную перспективу.

Список литературы:

1. Армстронг, М. Стратегическое управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 328 с.
2. Белова, Е. Н. Управленческая компетентность руководителя: монография. – Красноярск: Красноярский государственный университет, 2018. – 273 с.
3. Заика, М. М. Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями. – Дисс. канд. экон. наук, 2019.
4. Митрофанова, Е. А. Компетентностный подход в управлении персоналом: учеб. пособие / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. – М.: Проспект, 2013. – 162 с.

Шавдия В. А., студентка
Научный руководитель: Воробьева О. Г.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
veronica.shavdiya.01@mail.ru

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Актуальность. В современных условиях развития экономики все большее значение приобретает проблема совершенствования кадровой политики предприятия, что приводит к необходимости формирования соответствующих принципов и методов управления персоналом и создание условий для эффективного использования трудовых ресурсов. Изменения вызваны глобализацией экономики, усилением безработицы, ориентацией на высокие доходы собственников, охватывают не только бизнес в целом, но и организацию кадровой работы на современных предприятиях. Поэтому кадровая политика приобретает особое значение, поскольку предприятия, в которых будет работать высококвалифицированный персонал, имеющий инновационный потенциал и способен быстро осваивать новую технику, разрабатывать новые системы производства, будут иметь значительные конкурентные преимущества.

Анализ публикаций по теме исследования. В последние годы о необходимости смены концепции кадровой политики и отношения к персоналу начали говорить многие отечественные ученые: Э. А. Базаров, П. В. Журавлев, Г. Г. Зайцев, также большое внимание вопросам совершенствования кадровой политики в современном менеджменте уделяли М. Армстронг, Д. Бодди, Р. Дафт.

Цель данной работы: исследование путей совершенствования кадровой политики предприятия.

Результаты исследования. Кадровая политика – это система правил и норм, стремлений и ограничений во взаимоотношениях персонала и организации в целом, по которым действуют работники во внутренней и внешней среде.

Вместе с тем, понятие «кадровая политика» целесообразно рассматривать в широком и узком смысле. Представлено на рисунке 1.

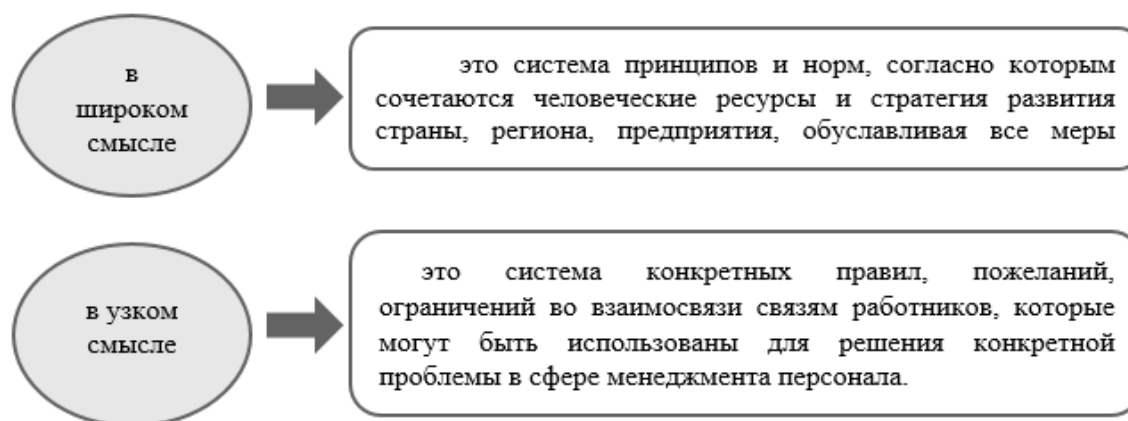


Рис. 1. Понятие «кадровая политика» в различных трактовках [2]

Необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в отношении любого

вопроса или проблемы в кадровой сфере. Необходимо добиваться согласования, следующих аспектов, в ходе формирования кадровой политики:

определение приоритетов целей кадровой политики;

стратегия развития персонала

обеспечение программы развития, а именно: профессиональная подготовка и повышение квалификации, профориентация и адаптация сотрудников, формирование команды и планирование индивидуального продвижения;

обеспечение эффективной системы стимулирования труда, а, следовательно, дееспособной финансовой политики, формулирование принципов распределения средств;

оценка результатов деятельности

анализ соответствия текущей кадровой политики общеэкономической стратегии организации, регулярный аудит в кадровой работе с целью выявления проблем и количественно-качественная оценка кадрового потенциала.

При формировании эффективной кадровой политики любого предприятия в отношениях с работниками целесообразно придерживаться следующих принципов:

единая система мотивации труда для всех работников;

создание позитивной атмосферы в коллективе, которая основана на открытости, взаимном уважении и содействии раскрытию способностей отдельно каждого работника и коллектива в целом;

прозрачность и объективность системы оплаты и мотивации труда;

периодическое повышение заработной платы в связи с повышением производительности труда;

использование гибких систем премирования с целью учета индивидуального трудового вклада работника;

обеспечения безопасности и комфорта на рабочем месте и т.д.

Основные направления развития предприятия представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Направления развития предприятия

Основные направления совершенствования кадровой политики предприятия характеризуются:

кадровое планирование, предусматривающее определение качественной и количественной потребности в персонале;

организация подготовки и переподготовки кадров, обеспечения роста квалификации рабочих, требует формирования учебно-материальной базы, создание учебных комбинатов, курсов и центров, школ по изучению передовых методов труда;

система стимулирования, которая дает возможность выработать политику стимулирования труда и набор стимулов, направленных на привлечение кандидатов, отвечающих всем необходимым требованиям, а также способствует удержанию действующих на предприятии работников;

проведения аттестации управляющих работников, специалистов и служащих, результаты которой используются с целью обеспечения соответствия кадров с растущими требованиями;

формирование кадрового резерва, заключается в эффективной подготовке будущих руководителей.

Кадровый резерв создается с целью минимизации срока адаптации работника в должности, формирование лояльности к организации, что является гарантией долгосрочного и успешного сотрудничества и постепенной «смены поколений», благодаря чему сохраняются технологии и корпоративная культура; планирование карьеры работников, предусматривающая развитие профессиональных способностей человека, накопление ее профессионального и личного опыта.

Выводы. В современных условиях хозяйствования предприятиям следует обращать особое внимание на управление персоналом, его развитие, поскольку кадровая политика является одним из ключевых факторов успешного функционирования предприятия.

Необходимость учета на предприятии предложенных направлений совершенствования кадровой политики будет способствовать активному горизонтальному перемещению персонала, позволит специалистам накапливать опыт работы, облегчит коммуникацию с коллегами других подразделений, будет способствовать более эффективному использованию неформальных коммуникаций, позволит осознать и проанализировать проблемы других производственных и функциональных подразделений.

Список литературы:

1. Блинов, А. О. Искусство управления персоналом: учеб. пособие / А. О. Блинов, О. В. Василевская. – М.: Гелан, 2019. – 411 с.
2. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации: учебник / В. П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 279 с.
3. Совершенствование кадровой политики организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://otherreferats.allbest.ru/management/> (дата обращения: 24.03.2022).

Шеремет А. А., студентка

Научный руководитель: Бунтовская Л. Л., д-р экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

asheremet0016@gmail.com

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность. Актуальность работы заключается в том, что эффективное управление кадровым резервом способствует повышению эффективности деятельности организации. При назначении на вакантную должность сотрудника из кадрового резерва организация получает определенные преимущества, выраженные, прежде всего, в том, что сотрудник уже достаточно долго проработал, приобрел определенный опыт и является носителем культуры и основных корпоративных принципов. В данном случае риски по введению такого сотрудника в должность сводятся к минимуму.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема повышения результативности функционирования организаций в целом и, в частности, планирования, формирования и осуществления программ обучения кадров, в настоящее время привлекает все большее внимание таких специалистов, как Андреев И. В., Базаров Т. Ю., Двинин А. П., Егоров А. Ю., Егоршин А. П., Ершова И. В., Журавлев П. В., Иванова Т. М., Ильяшенко В. В., Кабушкин Н. И., Кибанов А. Я., Кошелев С. В., Одегов Ю. Г., Рофе А. И., Спивак В. А., Чернышев В. Н., Эмерсон Г. и др. В трудах этих и других ученых достаточно полно раскрывается понятие и сущность кадрового резерва организации.

Целью исследования является обоснование необходимости совершенствования системы управления кадровым резервом организации.

Результаты исследования. Кадровый резерв организации является одним из важнейших условий ее конкурентоспособности, гарантом ее кадровой безопасности. Наличие в организации талантливых, образованных и компетентных специалистов, всегда готовых к продвижению по службе и быстро адаптирующихся к новой работе, является одним из признаков правильного управления организацией, свидетельством эффективной кадровой политики, результатом систематического обучения и мотивации всех сотрудников.

Формирование кадрового резерва является важной задачей для надежного функционирования компании, поскольку позволяет обеспечить своевременное закрытие вакансий в случае смерти, болезни, отпуска, командировки и увольнения сотрудников. Существует ряд других важных причин для формирования кадрового резерва.

В первую очередь, это мотивация персонала. Вначале сотрудников мотивирует возможность профессионального развития, затем – карьерного роста. Наличие грамотно организованного кадрового резерва в компании уменьшает текучесть кадров, позволяет повысить отдачу от сотрудников. Для работающих сотрудников кадровый резерв становится «мостиком» в новые возможности. Менеджеры по персоналу могут сохранить ценных сотрудников для компании, продлить время их работы на компанию за счет развития и ротации.

Другая причина - возможность сохранения знаний и опыта в компании. Кадровый резерв необходим на все позиции в компании, в том числе исполнительские. Не всегда мы можем взять готового специалиста с «улицы». Работа с кадровым резервом с помощью организации стажировок позволяет передать опыт от зрелых специалистов молодым. Рано или поздно любой сотрудник достигает «потолка» на своей позиции.

Сотрудник перестает стараться как прежде, если его не мотивировать чем-то значимым для него. В этот момент его внимание необходимо занять чем-то еще, например, сделать наставником, чтобы он не ушел и не унес вместе с собой ценные для компании наработки. На своем рабочем месте сотрудник не должен работать больше определенного времени.

С помощью кадрового резерва решаются несколько задач: во-первых, удерживаются лучшие сотрудники, во-вторых, не распыляются деньги на тренинги и на поиск руководителей через дорогостоящие агентства. К тому же, как уже отмечалось, свой сотрудник хорошо знает деятельность организации, адаптирован к корпоративной среде, поэтому риск ошибки при выдвижении существенно снижается.

Формирование резерва – это комплексный процесс целенаправленного профессионального развития специально отобранного персонала, способного в перспективе замещать вышестоящие вакантные должности в структурных подразделениях.

Резерв формируется из личного состава организации. Состав резерва отражает потребность (текущую и перспективную) организации в руководителях, специалистах, а также ориентирован на структуру планируемых должностей. Структура и размер резерва рассчитывается заранее в зависимости от уровня должности, текучести кадров, планов развития организации и других обстоятельств. В зависимости от этого устанавливается коэффициент резервирования по различным позициям. Он может варьироваться от 1 до 3. Это означает, что в резерв на одну должность может быть зачислено от одного до трех человек.

Для организации работы по формированию резерва должна быть разработана и принята модель формирования резерва. Она, как правило, включает: определение целей формирования резерва; принципы формирования резерва; критерии зачисления в резерв;

систему оценки готовности резерва; механизм формирования и использования резерва; обязанности кадровой службы (структурного подразделения), руководителей по работе с резервом и др.

Модель подготовки резерва отражается в резервном обеспечении организации. Его содержание должно быть известно персоналу, так как оно играет стимулирующую роль для персонала.

Таким образом, процедура принятия обоснованного решения о выдвижении работника из резерва на руководящую должность должна предусматривать следующее: наличие нескольких кандидатов на эту должность; оценку профессионально необходимых качеств кандидатов и их соответствие требованиям должности; сравнительный анализ оценок качеств кандидатов для выбора наиболее достойных.

Завершением работы по формированию и обучению кадрового резерва является выдвижение работника на соответствующую должность. Расстановка кадров является конечной целью кадровой политики и важнейшим звеном всей работы с кадрами управления.

Руководство организации, понимая важность повышения профессионализма персонала, должно создать для этого необходимые условия на месте, в рамках своей организации. Этот метод, при некоторых недостатках (повышенная нагрузка на руководителей и специалистов, необходимость создания собственной учебной базы), имеет ряд преимуществ:

включение в процесс непрерывного обучения значительного количества сотрудников;

возможность получения глубоких профессиональных знаний, их адекватность по отношению к потребностям организации;

менее затратный способ обучения по отношению к внешнему обучению персонала;

большие возможности для личного обучения и изучения способности сотрудника к обучению.

Система формирования кадрового резерва является отличным мотивирующим фактором для сотрудников компании. Наличие системы резерва - важное конкурентное преимущество компании. Опыт показывает, что сотрудники таких компаний редко принимают предложения о смене места работы. Положительный эффект от работы с кадровым резервом может быть достигнут только в том случае, если создание резерва является составной частью целостной системы работы с персоналом компании. Тем не менее, есть определенный комплекс стандартных мероприятий и процедур, которые проводятся в любой компании, заинтересованной в наличии резервных сотрудников.

Непосредственно перед тем, как кандидат займет новую должность, рекомендуется организовать для него специальную должностную подготовку, которая включает обучение в системе повышения квалификации в группе резерва на соответствующую должность, должностную стажировку в передовых организациях отрасли и психолого-педагогическую подготовку к вступлению в должность. Исследования эффективности должностной подготовки показывают, что руководители ранга директора предприятий или его заместителя, не прошедшие должностной подготовки, осваивают свой участок работы за 2,5-3 года, а прошедшие такую подготовку – в течение одного года. Психолого-педагогическая подготовка предполагает проведение мероприятий (бесед, лекций, деловых игр и т.д.), преследующих цель максимально подготовить работника в психологическом отношении к выполнению функций в новом для него качестве и сократить адаптационный период вхождения в должность.

Выводы. Таким образом, для обеспечения стабильного и непрерывного профессионального развития кадров на современном этапе в организациях применяются современные кадровые технологии, такие как формирование кадрового резерва.

Наличие кадрового резерва упрощает процесс принятия кадровых решений, так как потенциальные кандидаты на освобождаемые позиции и ключевые должности уже спрогнозированы, изучены возможности резервистов, их сильные и слабые стороны

Таким образом, можно сделать вывод, что кадровый резерв – это эффективная кадровая технология, элемент кадровой политики и управления персоналом современной организации.

Правильно организованная работа с кадровым резервом обеспечивает предприятие высокоэффективными, мотивированными кадрами, уверенностью в завтрашнем дне, служит залогом успешного развития организации.

Список литературы:

1. Либерман, К. А. Планирование и организация работы с резервом кадров варианты. – Текст электронный // Финансовый директор [сайт]. – 2018. – № 11. – URL: http://www.rosbuh.ru/article.asp?rba_id=913 (дата обращения: 15.03.2021).

2. Основные стратегии управления кадровым резервом персоналом. – Текст электронный // Проспект [сайт]. – 2019. – № 4. – URL: <http://hr-portal.ru/article> (дата обращения: 15.03.2021).

3. Управление кадровым резервом. – Текст электронный // Проспект [сайт]. – 2018. – № 7. – URL: http://v8.1c.ru/hrm/kadrovij_rezerv/upravlenie_rezervom.htm (дата обращения: 15.03.2021).

Шкуренко Т. В., студентка
Научный руководитель: Лукьянова К. К., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
tanyashkurenko@mail.ru

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Актуальность. Проблема безработицы стала одной из острейших социальных проблем, с которыми столкнулось человечество в XX веке. Сегодня молодежь составляет половину всех безработных в мире. Эта тенденция особенно видна в странах, где молодежь составляет значительную долю рабочей силы.

Донецкая Народная Республика – государство молодое, где проживает большое количество молодежи, поэтому их трудоустройству должно уделяться особое внимание. Экономический кризис, военный конфликт, изоляция Донецкой Народной Республики привели к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности, а также выхода ряда крупных предприятий за пределы Донбасса.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам занятости, безработицы и рынка труда уделяли большое внимание О. В. Кишенкова, А. С. Булатов, С. А. Дукарт, Н. А. Волгин, З. М. Кочкарова, О. И. Кузнецова, И. В. Макунина, С. А. Петунова, А. Ю. Юфкин и др. В трудах данных ученых рассмотрены особенности формирования рынка труда, а также состояние занятости и безработицы в передовых странах мира.

Целью исследования является определение основных направлений решения проблем занятости молодежи в Донецкой Народной Республике.

Результаты исследования. Часто молодые специалисты идут в определенные компании только потому, что уже что-то слышали о данном бренде и он пользуется популярностью. Очень малый процент выпускников действительно понимает, как и в какой сфере они хотят развиваться и строить карьеру.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи часто идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально-психологических состояний в условиях невозможности трудоустройства [1].

Донецкая Народная Республика – государство молодое, где проживает большое количество молодежи, поэтому их трудоустройству должно уделяться особое внимание. Экономический кризис, военный конфликт, изоляция Донецкой Народной Республики привели к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности, а также выхода ряда крупных предприятий за пределы Донбасса. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены.

До войны студенты Донецкого региона выбирали распространенные на рынке труда специальности: экономист, юрист, психолог, менеджер, журналист, переводчик. С началом военного конфликта ситуация на Донбассе резко изменилась.

В настоящее время имеются различия между специализациями, которые выбирают выпускники школ, и профессиями, которые нужны работодателям. По данным онлайн опроса, который проводился на сайте PROprof.ru 85% абитуриентов считают, что перспективные профессии связаны с экономикой, менеджментом, IT-специальностями, юриспруденцией и работой переводчиком. Это мнение ошибочно. Эти

специальности наиболее доходны и престижны, но это не перспективные профессии будущего.

Для ДНР характерно наличие острого дефицита кадров технических специальностей и рабочих. Практически все руководители промышленных предприятий подтверждают, что данная проблема существует. Наиболее востребованными в ДНР в конце 2021 года являлись врачи (60,6%). Согласно данным Центра Занятости ДНР, из всех заявленных вакансий водителей требовалось – 11%, бухгалтеров – 8,2%. Также в Донецке предлагалась работа воспитателям (5,3%), артистам (4,7%), рабочим (4%). Меньше всего представлены были такие специальности как агроном (1,7%), администратор (1,3%), торговый агент (1,3%), библиотекарь (1,3%) и инженер (0,6%) [5].

При этом средняя заработная плата свободных вакансий в ДНР составляет в районе 15 тыс. рублей (5,0-5,5 тыс. грн по курсу «центрального республиканского банка» на 17.11.21). Особым спросом среди горожан пользуются «работы временного характера» – это дворники, грузчики, строители и так далее [5].

Донецкая молодежь ищет себе работу в интернете. Так, например, если искать вакансию на известном веб-портале OLX, популярнейшими вакантными должностями оказываются водитель, продавец, торговый представитель, оператор колл-центра, офис-менеджер, официант, парикмахер. Здесь соискателям обещают заработную плату повыше: от 17 до 25 тыс. (5,0-9,0 тыс. грн по курсу «центрального республиканского банка» на 17.11.21). Молодежи следует обратить внимание на такие известные сайты, как HeadHunter и Work.ua.

В настоящее время Правительство ДНР разрабатывает комплекс мер по трудоустройству молодежи, которое предусматривает прежде всего трудоустройство молодых специалистов. В 2020 г. выпускники ВУЗов получили российские дипломы, но остались работать в республике. Поэтому Глава Республики поручил разработать дорожную карту для формирования госзаказа, а также порядка трудоустройства выпускников. При разработке дорожной карты будут учитываться потребности республиканских предприятий.

Министерству образования и науки, а также Министерству труда и социальной политики поручено разработать предложения по переквалификации кадров, которые ранее получили невостребованную специальность.

Решению проблем трудоустройства на уровне организации будет способствовать изменение приема молодых работников, смягчение критериев приема на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов очной формы обучения и другие меры.

На уровне школьного образования для успешной адаптации к трудовой деятельности, нужно содействовать молодежи в выборе профессии, повышать уровень личностных способностей, проводить анализ результатов рынка труда, рассматривать стратегию развития потребностей в кадрах в будущем.

Для выпускников профессиональных учебных заведений необходимо разрабатывать программы по обучению эффективного поведения на рынке труда. Такие программы должны способствовать повышению конкурентоспособности студентов, эффективной адаптации к современным условиям рынка труда.

Таким образом, государству необходимо заботиться о создании социальной стабильности и защищенности разных слоев населения; корректировать политику служб трудоустройства населения, выделять больше финансовой помощи для реализации программ по содействию трудоустройства граждан. В свою очередь органам местной администрации необходимо следить за деятельностью центра

занятости, с целью формирования государственного заказа для вузов на профессии, которые соответствуют нынешним условиям рынка труда.

Можно выделить несколько направлений работы сотрудников HR-отделов в области сокращения дефицита кадров за счет молодых специалистов и тем самым способствуя сокращению безработицы среди молодежи:

1. Профессиональная ориентация школьников.

Компаниям нужно привить интерес школьников к той или иной профессии, чтобы к выпуску из школы они уже определились с выбором профессии. Для этого необходимо разработать ряд мероприятий: размещение стендов с информацией о компании; выступление работников организации на школьных собраниях; организация и проведение за счет компании экскурсий по учебным заведениям, которые готовят необходимых специалистов.

2. Работа с учебными заведениями.

В данном направлении можно осуществлять такие действия: приглашение студентов для прохождения производственной практики в компанию; участие в конференциях, которые проходят в учебных заведениях; презентации своей компании в вузах; объявления о наборе молодых специалистов, размещенные на досках объявлений в учебных заведениях.

3. Бонусы молодым специалистам.

Компании нужно разработать ряд дополнительных компенсаций молодым специалистам для того, чтобы молодые сотрудники почувствовали себя нужными в организации. К ним можно отнести: единовременные подъемные молодым специалистам; частичная компенсация оплаты жилья на протяжении нескольких месяцев после трудоустройства; зачисление в кадровый резерв.

Выводы. Подводя итоги, можно заключить, что на сегодняшний день нет оснований полагать, что проблема занятости молодежи будет снята в ближайшие годы. Для решения трудоустройства молодого населения необходимо помощь государства и органов местного самоуправления. Эффективным путем решения данной проблемы будет взаимодействие и сотрудничество всех структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи.

В Республике необходимо создать молодежную биржу труда, деятельность которой была бы направлена только на работу с молодежью, на осуществление сбора информации о количестве обучающихся в высших и средних профессиональных учебных заведениях, сбор статданных по лидирующим и отстающим трудоустроенным специальностям.

Список литературы:

1. Гелета, И. В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И. В. Гелета. – Ростов-на-Дону: Феникс. – 2017. – 247 с.
2. Дукарт, С. А. Экономическая теория. Макроэкономика: учебное пособие / С. А. Дукарт. – Томск: Контсепт, 2013. – 136 с.
3. Кишенкова, О. В. Обществознание: универсальный справочник / О. В. Кишенкова. – М.: ЛитРес, 2016. – 448 с.
4. О занятости населения [Электронный ресурс]: Закон Донецкой Народной Республики от 06.05.2017 № 179-ІНС. – Режим доступа: http://mtspdnr.ru/images/Zakon_zanyatost.pdf (дата обращения: 28.03.2022).
5. Республиканский Центр Занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/> (дата обращения: 28.03.2022).

Шмарик А. Г., студентка
Научный руководитель: Васильев А. С.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
a.shmarik@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Актуальность. Правильно выстроенная система управления человеческими ресурсами гарантирует эффективную деятельность не только на уровне предприятия, но также создает все условия для повышения социально-экономического развития и конкурентоспособности государства на мировом рынке. Поэтому исследование проблем в системе управления человеческими ресурсами в Донецкой Народной Республике является актуальной.

Анализ последних публикаций. Управление человеческими ресурсами является предметом научного исследования многих отечественных и зарубежных специалистов в области управления персоналом, а именно Л. В. Ганич, Т. В. Зайцева, Н. Д. Лукьянченко, Я. В. Маслова, Л. В. Карташева, М. Армстронг, И. Ансофф.

Целью данного исследования является комплексный анализ основных проблем и разработка предложений по повышению эффективности управления человеческими ресурсами в Донецкой Народной Республике.

Результаты исследования. В современном мире в условиях стремительно меняющейся и развивающейся экономики наиболее остро стоит вопрос выстраивания грамотного управления человеческими ресурсами, в задачи которого входит ведение кадровой политики, которая будет направлена на кадровое обеспечение и постоянства кадров, что позволит сократить издержки на обучение, стажировку и адаптацию; обеспечить непрерывную работу организации с учетом повышения эффективности труда.

Анализ кадрового обеспечения, стоит выделять в трёх аспектах: в рамках государства, в рамках руководства отдельного предприятия и в рамках деятельности определённого работника.

Государство имеет огромную степень влияния на обеспечение кадрами предприятий, но стоит выделить, что существует проблема с трудоустройством молодых специалистов и с образованием в целом. Уровень образования населения и система образования в государстве влияет на качественную обеспеченность трудовыми ресурсами организаций.

Среди основных причин, обуславливающих проблему занятости на молодежном рынке труда ДНР выделяют:

- низкая оплата труда у молодых специалистов и отсутствие карьерного роста;
- качество подготовки выпускников не соответствует требованиям на рынке труда;
- ошибочный выбор профессии, специальности студентом при поступлении в ВУЗ;
- отсутствие востребованности профессий, после получения диплома выпускниками учебных заведений,
- нежелание работодателей сотрудничать с выпускниками, у которых отсутствует опыт работы.

От части, решение вышеуказанных проблем можно найти в Законе ДНР «О занятости населения», где предусматривается совмещение обучения и профессиональной деятельности.

Также одной из эффективных форм повышения уровня занятости молодёжи на рынке труда может стать внедрение дуального образования в ДНР, которое активно используется в высокоразвитых зарубежных странах, таких как Франция, Германия.

Особенность данного образовательного процесса состоит в том, что обучающиеся по такой программе одновременно получают теоретические знания в учебном учреждении и практические – на предприятии, в следствии чего предприятие формирует кадровый запас.

Наиболее актуальной проблемой на уровне предприятия является выбор руководством подходов к управлению человеческими ресурсами, особенно в условиях нестабильной экономической ситуации. Управление человеческими ресурсами в таких условиях все больше приобретает характер экономии за счет сотрудников с целью снижения издержек.

Неверная управленческая стратегия в свою очередь приводит к низкой производительности труда среди сотрудников, высокой текучести кадров и дефициту квалифицированного персонала, отсутствию чёткого разделения функциональных обязанностей и т. д.

На уровне работников организациям ДНР в первую очередь стоит грамотно выстроить мотивационную систему сотрудников. Продумывая собственную мотивирующую стратегию, важно учитывать разные нюансы, исключая негативный демотивационный эффект и проявления нестабильности в команде. При идеальных условиях система обязана отвечать принципам (табл. 1).

Таблица 1

Принципы управления человеческими ресурсами в организации

Принцип	Сущность
Объективность	основываться на реальной и понятной оценке результатов труда
Адекватность	соизмеряться с опытом, квалификацией, трудовым вкладом сотрудника в развитие компании
Предсказуемость	действовать по прозрачной схеме, понятной каждому члену команды
Справедливость	распространяться на штат в равной степени, не нарушать прав отдельных работников, исключать конфликтные ситуации;
Своевременность	следовать сразу за достижением предусмотренного результата;
Ценность	иметь значение для работников

Также необходимо следить и поддерживать уровень образования сотрудников. Данный аспект должен контролироваться с момента собеседования, на котором потенциальный сотрудник услышит требования к уровню образования.

Современному производству необходим уровень образования у сотрудников, который был получен не менее 10–12 лет назад, но в момент окончания учебного заведения оно уже будет отставать от реальных условий жизни на 5–6 лет, а через 10 лет приобретенные знания и квалификация полностью и безнадежно устаревают, поэтому необходимо их постоянно обновлять.

В настоящее время принято считать, что после окончания учебного заведения специалист ежегодно теряет в среднем 15-20 % знаний. Особенно быстро устаревают профессиональные знания управленческого персонала (менеджеров и руководителей) в связи с технико-технологическими изменениями. Приумножать знания персонала возможно через специальные тренинги, курсы, мастер-классы, либо же опытным путём.

Также одним из путей по повышению эффективности управления человеческими ресурсами является гуманистический подход (рис. 1). Современный гуманистический подход опирается на усиление уровня мотивации работника и учет его интересов. Актуальность данного подхода подтверждает падение зависимости эффективности работы предприятия от количества и профессионализма работников.

Внедрение в ДНР современного подход увеличения эффективности организаций подразумевает усиление внимания к интересам работника: постоянное улучшение условий и повышение содержательности труда, учет индивидуальных целей и

устремлений работника, корреляция расположения места работы в порядке жизненных приоритетов. Его особенности:

требуется создания на производстве условий труда, способствующих сближению работника с его трудовой деятельностью;

необходимо организовать содержание труда, способствующее сближению интересов сотрудника и организации.



Рис. 1. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами

Выводы. В современных условиях нестабильной экономической ситуации в ДНР, многие руководители руководствуются законами экономики в осуществлении функций управления человеческими ресурсами, что ведет к повышению уровня текучести кадров, снижению показателей кадрового обеспечения предприятия. Являясь стратегическим ресурсом предприятия, кадровое обеспечение позволяет повысить эффективность работы организации. С помощью реорганизации корпоративной культуры, стратегии управления предприятием и замене экономического подхода к управлению человеческими ресурсами на гуманистический.

Список литературы:

1. Зайцева, Т. В. Система управления человеческими ресурсами / Т. В. Зайцева. – М.: Издательство Московского университета, 2012. – 248 с.
2. Кондратьева, Е. А. Содержание, задачи и методики формирования кадровой политики предприятия / Е. А. Кондратьева // Социально-экономические явления и процессы. 2014. №7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-zadachi-i-metodiki-formirovaniya-kadrovoy-politiki-predpriyatiya> (дата обращения: 29.12.2021).
3. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И. И. Исаченко, О. И. Елизарова, Е. А. Кондрусь, И. С. Машинская. – М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2013. – 205 с.

Шрамко А. Р., студент
Научный руководитель: Писарева Ю. С.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
shramko@mail.ru

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуальность. В настоящее время формирование внешней политики государства зависит от его внешнеэкономической деятельности. На протяжении истории становления и развития в России рыночных отношений политика внешней торговли испытывала перемены по причине таких факторов, которые влияют на экономическое и социальное развитие государства. Потребность в совершенствовании государственного регулирования внешнеэкономической деятельности, в первую очередь, обусловлена вступлением страны в ВТО, а также вызвана негативным влиянием санкций со стороны ряда других государств. Непосредственно по этой причине важной проблемой государственного регулирования внешнеэкономической деятельности является сохранение стабильного состояния экономики государства и развитие внешнеторговых отношений.

Анализ последних публикаций по теме исследования. Приоритеты государственной политики в сфере внешнеэкономической деятельности определены в соответствии с документом «Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 330 (ред. от 31.03.2021) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие внешнеэкономической деятельности» и включают в себя обеспечение ведущих позиций России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг в соответствии с её специализацией в глобальной научно-технологической сфере, содействие экспорту и достижение глобальной конкурентоспособности в обрабатывающих отраслях и сфере услуг, интеграция в глобальную транспортную систему, создание в России международного финансового центра, а также формирование интегрированного евразийского экономического пространства. Государственные институты должны проводить кредитование и финансовую поддержку отраслей, направленных на экспорт в течении всего производственного цикла, включая приобретение иностранных технологий и лицензий. Необходимо формирование специализированных инструментов с целью продвижения внешнеторговой деятельности субъектов малого и среднего бизнеса.

Цель исследования. Целью внешнеэкономической политики России в условиях евразийской интеграции является создание условий, способствующие достижению лидирующих позиций в мировой экономике посредством участия в международном разделении труда и повышения глобальной конкурентоспособности её национальной экономики.

Результаты исследования. Спецификой современной модели управления внешнеэкономической деятельностью в России является потребность воздействовать на международный бизнес российских предприятий в целом и увеличения значения отдельных территорий и субъектов Федерации. Исполнение внешнеэкономической политики требует создания системы учреждений, обеспечения реализации государственных интересов России в мировой экономике, увеличение конкурентоспособности отечественных компаний на всемирных рынках, гибкость и эффективность государственного регулирования внешнеэкономической сферы, его способность эффективно и адекватно реагировать на внешние риски.

Ключевыми условиями достижения поставленной цели предоставляются повышением доли России в мировой экономике с 3,8% мирового ВВП в 2015 году до 4,3% ВВП в 2021 году, повышением отечественного экспорта с 630-650 млрд. долларов США в 2015 году до более 900 млрд. долларов США в 2021 году. Также необходима общая активность всех государств мирового сообщества. При кооперативном подходе к поиску выхода из сформировавшихся условий решить вопрос ресурсообеспеченности возможно в кратчайшие сроки.

Сырьевая модель отечественной экономики не гарантирует ее нормального формирования только по той причине, что запасы полезных ископаемых со временем истощаются, а поиск новых месторождений требует больших капиталовложений. В то же время диверсификацию отечественной экономики не следует анализировать только с точки зрения изменения географической структуры товаров и экспорта.

Внешнеторговый оборот Российской Федерации в период с января по сентябрь 2020 года составил 408,1 млрд. долларов США, в числе которого экспорт- 237,8 млрд. долларов, что составляет 58,3%. Так, сальдо торгового баланса является положительным- 67,5 млрд. долларов. За аналогичный период 2019 года внешнеторговый оборот России составлял 490,5 млрд. долларов США, из них 307,2, что составляет 62,6%, которые приходились на экспорт. Сальдо торгового баланса также было положительным- 124,3 млрд. долларов США.

Таким образом, мы можем заметить, что экспорт, а также внешнеторговый оборот за период 2020 года находится ниже показателей предшествующего года. Мы можем это наблюдать на рис. 1.

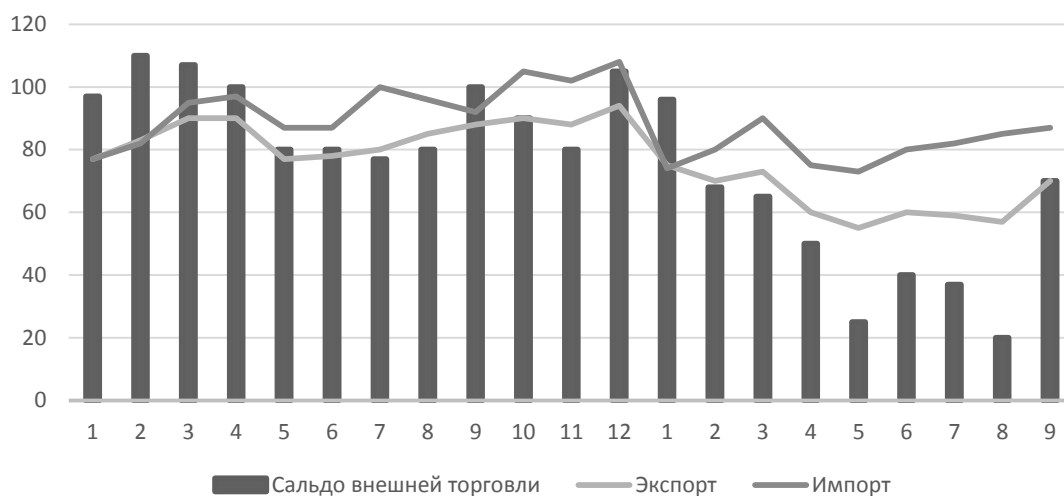


Рис. 1. Динамика экспорта и импорта за период 2019-2020 годов

Такое снижение показателя сальдо торгового баланса обусловлено главным образом сокращением профицита торгового баланса в условиях неблагоприятной ценовой конъюнктуры на мировом рынке и спада продаж ключевых товаров российского экспорта в натуральном выражении, которое было отчасти сглажено снижением отрицательного сальдо других компонентов операций с товарами и услугами.

Таким образом, динамика экспорта продукции в 2020 году является отрицательной. Это связано с введением в первой половине 2020 года жестких ограничений, повлекших за собой снижение спроса на топливное сырье, снижение цен на нефть, а также разногласия между странами ОПЕК.

Одним из элементов государственного регулирования внешнеэкономической деятельности является наличие специальных административных районов (далее САР). Они были созданы в 2018 году для урегулирования нестабильной внешнеэкономической ситуации, порожденной введением санкций со стороны иностранных государств. Стоит отметить, что правила САР часто воспринимаются как льготы, доступные только тем, кто попал под международные санкции. На самом деле, для тех, против кого введены «меры ограничительного характера», в законе есть ряд правил. Но зарегистрировать компанию в САР можно и тем, кто не пострадал от введения санкций. Это делает САР универсальным инструментом налогового планирования.

Результаты. Следует отметить, что в современных экономических условиях государству приходится искать новые способы регулирования внешнеэкономической деятельности, которые будут благоприятно воздействовать на экономику в целом. Для решения этой задачи целостной и комплексной системой управления ВЭД в России используются механизмы создания особых экономических зон и специальных административных районов, на территории которых действуют определенные преференции для осуществления предпринимательской деятельности иностранными резидентами. Созданные государством условия для совершения приграничной торговли благоприятно влияет на развитие регионов по всей стране путем стимулирования повышения объемов производства для экспорта.

У России есть все необходимые предпосылки для достижения уровня внешней торговли, который бы соответствовал ее потенциалу. Россия активно участвует в решении таких проблем, как состояние международной торговли, разоружение, охрана окружающей среды и др.

Для обеспечения стабильности нынешней российской экономики и её роста в будущем экономики необходимо сотрудничество с другими странами. Во внешней торговле особое внимание следует уделять созданию благоприятных условий для привлечения иностранных инвестиций. В экспортном секторе приоритетное внимание следует уделять поддержке высокотехнологичного и наукоемкого экспорта. Россия должна бороться за равенство на мировом рынке.

Список литературы:

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие внешнеэкономической деятельности»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 330 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru> (дата обращения: 04.04.2022).
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.04.2022).
3. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.ru> (дата обращения: 04.04.2022).
4. О специальных административных районах на территориях Калининградской области и Приморского края РФ: Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 291 -ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru> (дата обращения: 04.04.2022).
5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие внешнеэкономической деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru> (дата обращения: 04.04.2022).

Щербакова К. А., студентка
Научный руководитель: Севрюкова С. В., канд.экон.наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
karinascherbakova.00@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Актуальность. Модель развития экономики и общества за последние десятилетия отражает рост не только информатизации экономики, но распространение инновационных технологий во все сферы деятельности и это касается не только производственного сектора, но и затрагивает общественную жизнь населения. Изменения, которые проходят в системе социально-трудовых отношений, усиление и неконтролируемость миграционных процессов в следствии обострения социально-экономической ситуации территорий и изменения геополитической политики, а также появление серьезных проблем в вопросах эффективности социальной политики приводит к негибкости рынка труда и появления острого дефицита человеческих ресурсов, которые характеризуются высокими стандартами его качественных характеристик и способны эффективно участвовать в инновационно-ориентированной и наукоемкой модели развития экономики государств. Именно это создает условия того, что повышаются стандарты высокого качества жизни населения, нивелируются такие социально-экономические маркеры как «неформальная и нелегальная занятость» и «проявление дискриминационных характеристик» относительно молодежи, а также обеспечивается гибкость рынка труда в зависимости от условий внешних шоков (пандемия, экономические кризисы и т.д.). Поэтому данное направление исследований является актуальной в современной модели развития мировой экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием вопросов безработицы и трудоустройства молодежи занимались такие ученые, как Д. Л. Богиня, О. А. Гришнова, Э. М. Либанова, М. С. Мутяк, В. В. Оникиенко, С. И. Пирожков, В. А. Покрищук и А. А. Радионова.

Целью исследования является аналитический обзор востребованных специальностей в Донецкой Народной Республике и определение направлений привлечения молодых специалистов на рынок труда Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Начиная с 2014 года Донецкая Народная Республика столкнулась с рядом проблем которые носят институциональный, социально-экономический, производственно-технологический характер. Нужно отметить, на данный момент восстановление цепочек производственно-технологических процессов восстанавливается и уже выделились стратегические отрасли развития экономики Донецкой Народной Республики. В свою очередь это формирует особенности формирования и распределения человеческих ресурсов в стратегическом аспекте. Уже сейчас политика занятости и безработицы ориентирована на особенный сегмент рынка труда – молодежь. Стоит отметить, что именно рынок молодежи имеет как свои преимущества (ориентированность на инновации и способность продуктивно работать в условиях социального и профессионального роста, высокий уровень профессиональной мобильности, мотивированность на обучаемость и т.д.), так и недостатки (отсутствие профессионального опыта, отсутствие трудового менталитета и т.д.). Именно поэтому в современных условиях необходимо активно использовать институциональные основы государственного регулирования рынка труда молодежи и в вопросах дефицита профессиональной структуры трудовых ресурсов Донецкой Народной Республики.

На рынке труда компания, нанимая сотрудника, формирует определенные требования (профессиональный, личностные, мотивационные, коммуникационные и др.), которыми должен обладать соискатель. В случае с молодым специалистом необходимо оценивать его потенциал и делать выводы о том, что он будет собой представлять в профессиональном плане уже в ближайшее время.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи часто идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально-психологических состояний в условиях невозможности трудоустройства.

До 2014 года молодежь Донбасса имела определенные приоритеты выбора будущей профессии: экономист, юрист, психолог, менеджер, журналист, переводчик. С началом военного конфликта ситуация на Донбассе резко изменилась.

В наше время имеются различия между специализациями, которые выбирают выпускники школ, и профессиями, которые нужны работодателям.

К сожалению в Донецкой Народной Республике проявляется тенденция наличия острого дефицита кадров технических специальностей и рабочих профессий. Практически все руководители промышленных предприятий подтверждают, что данная проблема существует. Наиболее востребованными в ДНР являются врачи (60,6%). Согласно данным Центра Занятости ДНР, из всех заявленных вакансий водителей требуется – 11%, бухгалтеров – 8,2%. Также в Донецке предлагается работа воспитателям (5,3%), артистам (4,7%), рабочим (4%). Меньше всего представлены такие специальности как агроном (1,7%), администратор (1,3%), торговый агент (1,3%), библиотекарь (1,3%) и инженер (0,6%).

При этом средняя заработная плата свободных вакансий в ДНР колеблется в районе от 8 до 12 тыс. руб. Особым спросом среди горожан пользуются «работы временного характера» – это дворники, грузчики, строители и так далее.

Донецкая молодежь ищет себе работу в интернете. Так, например, если искать вакансию на известном веб-портале OLX, популярнейшими вакантными должностями оказываются водитель, продавец, торговый представитель, оператор колл-центра, офис-менеджер, официант, парикмахер. Здесь соискателям обещают заработную плату повыше: от 15 до 25 тыс. руб.

Причин дефицита кадров существует много. В ноябре 2021 года интернет-справочником «Все о ДНР» было проведено исследование, результаты которого приведены на рис. 1.

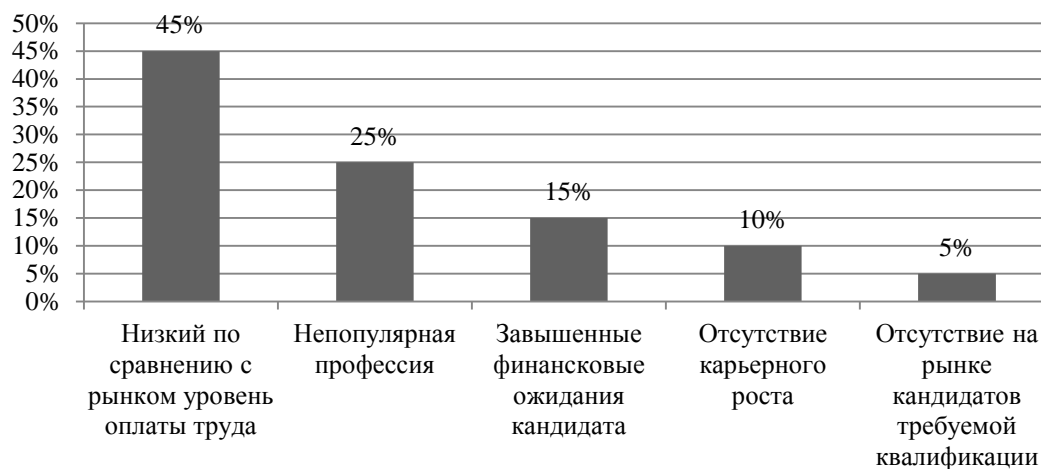


Рис. 1. Причины дефицита кадров в Донецкой Народной Республике

В современном мире постоянно происходят изменения техники и технологий, и поэтому руководство предприятий и организаций старается больше внимания обращать на молодых специалистов. Обычно они имеют более высокую способность к обучению, стремление развиваться. У молодежи отсутствуют негативный опыт и неэффективные стереотипы рабочего поведения, которые позволяют опытным работникам «притормаживать». Среди выпускников ВУЗов встречаются очень грамотные молодые люди, имеющие существенный личностный и профессиональный потенциал для развития.

Можно выделить несколько направлений работы сотрудников HR-отделов в области сокращения дефицита кадров за счет молодых специалистов:

1. Профессиональная ориентация школьников. Компании важно привить интерес школьников к той или иной профессии, чтобы к выпуску из школы они уже определились с выбором профессии. Для этого необходимо разработать ряд мероприятий: размещение стендов с информацией о компании; выступление работников организации на школьных собраниях; ввести в школах углубленное изучение специальных предметов по согласованию с дирекцией, доплачивая за это учителям; организация и проведение за счет компании экскурсий по учебным заведениям, которые готовят необходимых специалистов.

2. Работа с учебными заведениями. Для того чтобы компании заполучить лучших выпускников необходимо прилагать большие усилия, так как их могут перехватить фирмы-конкуренты. В данном направлении можно осуществлять такие действия: приглашение студентов для прохождения производственной практики в компанию; участие в конференциях, которые проходят в учебных заведениях; презентации своей компании в вузах; объявления о наборе молодых специалистов, размещенные на досках объявлений в учебных заведениях.

3. Бонусы молодым специалистам. Компании нужно разработать ряд дополнительных компенсаций молодым специалистам для того чтобы молодые сотрудники почувствовали себя нужными в организации. К ним можно отнести: единовременные подъемные молодым специалистам; частичная компенсация оплаты жилья на протяжении нескольких месяцев после трудоустройства; зачисление в кадровый резерв.

Выводы. Подводя итоги, можно сказать, что тенденция приема на работу молодых специалистов развивается быстрыми темпами. Различные компании все чаще проводят мероприятия для студентов и выпускников. Это помогает молодым специалистам, поскольку позволяет им быть конкурентоспособными на рынке труда и найти свое место в жизни.

Список литературы:

1. Дуракова, И. Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учеб. пособ. / И. Б. Дуракова, А. Я. Кибанов. – 2-е изд. – М. : КиноРус, 2019. – 359 с.
2. Каштанова, Е. В. Программа набора молодых специалистов / Е.В. Каштанова, О. А. Поволокина // Кадровик. – 2013. № 8. – С. 43–47.
3. Министерство труда и социальной политики ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/> (дата обращения: 04.04.2022).
4. Республиканский Центр Занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/> (дата обращения: 04.04.2022).

Юрьева Ю. С., студентка

Научный руководитель: Ганич Л. В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

yuryeva2004@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Актуальность. Исследования возможностей выживания в условиях глобального экономического кризиса и перестройки системы геополитического равновесия является на сегодня одной из самых актуальных проблем для всех субъектов хозяйствования [1]. Учитывая это, предприятия должны уметь приспосабливаться к тем условиям, которые создаются факторами внешней среды, а внутренние управляемые факторы призваны определять возможность антикризисной деятельности и адаптации субъектов хозяйствования.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты проблемы использования концепции поиска и принятия управленческих решений в условиях неопределённости рассматриваются в трудах Аллахвердова В. М, Литвака Б. Г., Батовриной Е. В., Эддоуса М., Рысева Н., Келли Г. и других специалистов. Тема исследования остается актуальной в связи с возрастанием геополитических рисков на предпринимательскую деятельность в условиях санкционной политики.

Целью работы является выявление особенностей принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности.

Результаты исследования. Множество предприятий периодически сталкивается с кризисными явлениями в процессе хозяйственной деятельности, но большинство начинает бороться с кризисом только тогда, когда его негативное влияние существенно отражается на конечных показателях деятельности в бизнесе. В результате управленческие решения по минимизации рисков принимаются в авральном режиме, антикризисные меры не учитывают влияние конкретных факторов, и предприятие в итоге выходит из кризиса с неоправданно большими убытками. Всего этого можно избежать, используя систему антикризисного управления.

В научной литературе по теме исследования встречается ряд определений, характеризующих сущность управленческого решения. Под решением чаще всего понимается процесс выбора оптимального образа действий или сам результат выбора. Существует множество вариантов классификации решений. Одним из определяющих моментов являются обстоятельства, в которых принимаются решения. Под управленческим решением понимается результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативного варианта деятельности предприятия в условиях недостаточного количества сведений, полного или частичного отсутствия информации, обусловленных кризисным положением как во внешней, так и во внутренней среде предприятия [2].

Разработка управленческих решений является важным связующим звеном на этапе реализации основных функций управления – планирования, организации, мотивации и контроля. Решения, принимаемые высшим руководством организации, определяют эффективность ее деятельности, обеспечивают ее устойчивость, устойчивость, поступательный характер развития, выживание в конкурентной среде. Успех и эффективность предпринимательства во многом определяются качеством стратегического и оперативного планирования, которое тесно связано с оперативными и управленческими решениями. Как правило, любое управленческое решение

направлено на рациональное распределение и использование различных видов производственных ресурсов.

Чтобы управленческое решение было эффективным, оно должно соответствовать определенным требованиям. Во-первых, оно должно быть реальным и устойчивым, т.е. решение должно быть основано на полной и достоверной информации о системах управления и контроля, а также окружающей среды. Оно должно основываться на достижимых целях, имеющихся ресурсах и времени и быть устойчивым с точки зрения эффективности против возможных ошибок в определении исходных данных. Во-вторых, управленческое решение должно быть осуществимым и гибким, т.е. нельзя принимать нереальные, абстрактные решения, вызывающие досаду и раздражение у исполнителей. Принимаемое решение должно быть соизмеримо с силами и средствами исполнителей и обеспечивать изменение алгоритма достижения цели при изменении внутренних и внешних условий. В-третьих, решение должно включать в себя механизм реализации, т.е. содержание управленческого решения должно охватывать организацию работы на всех этапах реализации, процесс взаимодействия подразделений и спикеров, поощрение и контроль. В-четвертых, управленческое решение должно быть санкционировано и согласовано, т.е. субъект управления должен строго придерживаться прав и полномочий, возложенных на него высшим уровнем управления. Принятое решение должно отражать преемственность и последовательность, а также соблюдение четкой причинно-следственной связи общественного развития. Появление противоречивых решений является следствием низкого уровня структуры руководства. Принятие и реализация управленческих решений требует высокого уровня профессионализма и наличия определенных социально-психологических качеств.

Главной задачей принятия управленческих решений в условиях кризиса является разработка и первоочередная реализация мер, направленных на нейтрализацию наиболее опасных факторов, которые интенсивно воздействуют на завершающее явление, что приводит к кризисному состоянию [3]. *Факторы, вызывающие кризис предприятия, имеют следующее представление:*

неудовлетворительное руководство, которое является определенным внутренним фактором и главной первопричиной развития кризиса. Можно выделить следующие недостатки руководства, которые приводят к отрицательному типу управления: властный состав руководства, недостаточные знания, и осознанность в делах фирмы, несбалансированная команда, отсутствие дисциплины;

недостаточный контроль, отсутствие планирования и необоснованное принятие решений;

недостаточный финансовый контроль, недостаточность маркетинговых усилий.

Механизм управления кризисом требует внедрения определенного ряда воздействия на объект, с целью достижения положительного воздействия и выхода из кризиса. Это взаимно и взаимосвязанные факторы, каждый из которых характеризуется собственной формой менеджмента. Необходимо определить правильное место применения механизма в хозяйственной системе.

Сложность проблемы принятия управленческих решений в кризисной ситуации заключается в том, что, с одной стороны, решения, направленные на предотвращение кризиса, должны приниматься и реализовываться на раннем этапе руководства, когда процесс движения к кризису еще не достигнуто. С другой стороны, решения, принимаемые на ранней стадии, очень слабы и поэтому не всегда основаны на надежных признаках возникновения неблагоприятных тенденций.

В настоящее время в практике менеджмента используются два подхода к принятию решений в кризисной ситуации: руководящее лицо может выявлять свои

предположения о вероятности тех или иных внешних обстоятельств, в которые будет поставлена фирма, на основе имеющейся у него информации, а также оценивать эффективность каждой выбранной стратегии развития в случае изменения внешних условий. Если степень неопределенности из-за кризисных явлений очень высока, управленческое лицо не делает предположений о вероятностях различных внешних событий, либо не рассматривает эти вероятности, либо считает их равными. В данном случае для принятий управленческих решений используются различные критерии, наработанные мировой практикой.

В качестве примера можно привести ООО «Пышка». Данное общество продает кондитерские изделия и сотрудничает с несколькими поставщиками. На основании имеющегося бизнес-плана предприятие планирует выйти на уровень самоокупаемости через год. К этому моменту у компании сформировался долг свыше 5 миллионов рублей, пострадала деловая репутация, а банки начали требовать возврат денежных средств [4].

Проведенный анализ внутренней деятельности предприятия показал, что причиной кризиса стало снижение спроса на продукцию и увеличение расходов на заработную плату. Чтобы стабилизировать ситуацию, менеджеры предложили руководству компании: сократить число сотрудников; снизить размер премиальных выплат; изменить ассортимент продукции; уменьшить стоимость товара; запустить рекламную кампанию.

Таким образом, оптимизация числа сотрудников приведет к сохранению финансов, необходимых для преодоления кризиса. В основу рекламы легло изменение ассортимента и уменьшение цены, что привлекло новых клиентов. Для повышения лояльности постоянных покупателей было решено внедрить систему бонусных карт и скидок для именинников. Принятые меры помогли предприятию преодолеть кризис и повысить конкурентоспособность.

Выводы. Кризисные ситуации должны быть отправной точкой в развитии организации, а не реакцией на негативные явления и результаты, то есть должны рассматриваться не как угрозы, а как возможности. Основные задачи, которые решает эффективный антикризисный менеджмент – это предотвращение кризисного состояния; использование возможностей кризисной ситуации; уменьшение (смягчение) влияния и размера кризиса; быстрая и эффективная ликвидация последствий кризиса. В условиях кризиса в процессе принятия управленческого решения основными ограничительными факторами являются время, информация и затраты. Полный анализ компании позволит определить: сильные и слабые стороны подготовки к кризису; способы предотвращения повторения кризисной ситуации; способы уменьшения последствий ее влияния; способы улучшения менеджмента кризисной ситуации.

Список литературы:

1. Жариков, М. Глобализация как фактор распространения кризисов / М. Жариков // Вопросы гуманитарных наук. – 2016. – №2. – С. 41-44.
2. Особенности принятия управленческих решений в условиях рыночных отношений // Vuzlit.com URL: <https://vuzlit.com/> (дата обращения: 24.03.2022).
3. Антикризисное управление [Электронный ресурс] // Студопедия. – Режим доступа: URL: https://studopedia.ru/19_75697_antikrizisnoe-upravlenie.html / (дата обращения: 24.03.2022).

Что такое антикризисное управление: как работает и из чего состоит [Электронный ресурс] // Calltouch Blog. – Режим доступа: URL: <https://blog.calltouch.ru/> (дата обращения: 24.03.2022).

Яковчук Е. А., студент,
Очеретко Т. А., аспирант
Научный руководитель: Сердюк О. Ю., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
eva.yakovchuk.001@mail.ru

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Актуальность исследования: в связи с последними изменениями во всем мире, происходят и изменения в сфере занятости населения и рынке труда. Появляется спрос на новые профессии и снижается на предыдущие. Поэтому, такая проблема, как политика занятости населения, является актуальной для рассмотрения.

Анализ последних исследований и публикаций: изучением занятости населения в разное время занимались такие ученые, как: Д. Белл, С. П. Земцев, М. Осборн и другие.

Цель исследования: теоретическое и практическое изучение, а также анализ политики занятости населения в целом и на примере Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Занятость – это главная часть социально-экономического компонента хозяйствования, связанная с удовлетворением личных потребностей и, как правило, приносящая трудовой доход людям.

Государственная политика занятости населения представляет собой систему мер прямого и косвенного воздействия на рынок труда государства для достижения поставленных целей.

Государственная политика занятости является многоуровневый процесс: макроуровень; региональный уровень; местный уровень.

Политика занятости населения направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам государства в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, вне зависимости от пола, возраста, национальности, социального положения, политических и религиозных взглядов.

Проблемы в области занятости населения не равносильны полному отсутствию работы, так как следует принимать во внимание характерные черты занятости разных общественно-демографических групп населения, мотивацию работы сотрудников, перемены в структуре трудовых ресурсов и другое. Целью обеспечения полной и продуктивной занятости считается достижение роста эффективности труда, формирование отраслевой структуры занятости в соответствии с потребностями совершенствования структур производства, при учете социально-демографических факторов.

Занятыми считаются:

работающие согласно найму;

временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства;

самостоятельно обеспечивающие себя работой;

назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

проходящие службу в вооруженных силах;

трудоспособные граждане, обучающиеся в школах и других учебных заведениях.

Различают полную, продуктивную, полезную, рациональную и эффективную занятость.

В состав занятости также входит такое понятие, как безработица. Международная организация труда (МОТ) характеризует безработицу как потерю дохода из-за невозможности получить работу в своей трудовой деятельности. Основным

финансовым последствием отсутствия работы считается невыпущенная продукция. Если экономика государства становится неспособной сформировать необходимое число рабочих мест, для тех, кто находится в поисках работы и способен функционировать, возможное производство продуктов и услуг пропадает окончательно. Чем выше уровень безработицы, тем масштабнее снижение производства национального продукта. Главным последствием неполной занятости считается частичное сокращение числа работающих граждан.

Чтобы решить проблему безработицы, необходимо обратить внимание на государство в целом и людей, ищущих работу. Правительство должно обеспечивать гражданам возможность получения рабочего места и безопасные условия труда. Условия работы должны быть такими, чтобы деловые отношения могли правомерно реализовываться в современных условиях. Важно приглашать квалифицированных экспертов, поддерживать полномочия собственных работников, выполняя собственную долю общественных обязанностей перед ними. Человек имеет право на возможность приобретения профессии, квалификации, право на своевременную выплату заработной платы и выбор сферы трудовой деятельности. В свою очередь, работник обязан качественно выполнять свою работу, принося выгоду работодателю, а также усиливать экономику государства посредством выплаты налогов.

На выбор способов борьбы с безработицей влияет теория, каковой придерживается власть определенного государства. К примеру, такими способами можно считать:

- 1) разъяснение профсоюзам, что увеличение заработной платы, которого они добиваются, может обернуться ростом безработицы;
- 2) государству необходимо трудоустраивать работников, претендующих на невысокий доход, в частности, поощрять развитие социальной области;
- 3) стимулирование большого и малого предпринимательства. Например, правительство может устанавливать специализированные налоговые привилегии для бизнеса с целью основания предприятия, благодаря которому будут созданы новые рабочие места;
- 4) способствование уменьшению заработной платы.

Для того, чтобы улучшить политику занятости населения, обратим внимание на положение «работающих бедных». Формально многие мужчины и женщины заняты тяжелым и ненормированным трудом и поэтому не способны заработать достаточно средств для того, чтобы преодолеть необеспеченность в семье. Женщины работают дольше мужчин, если сочетают оплачиваемый труд с неоплачиваемым, но это усугубляет их материальное положение и не дает возможности найти более высокооплачиваемую работу. Чтобы добиться роста занятости, МОТ выступает за создание всеобщих программ и формирование деловых взаимовыгодных отношений, помогающих разработать план возможностей для более выгодной работы, и способствует этому процессу. На мировом уровне целью является поддержка усилий трехсторонних участников по реализации и контролю воспроизведения согласованных и учитывающих национальный специалитет программ и мер, которые способствуют предоставлению рабочих мест при помощи стратегий экономики и инвестиций, подготовки кадров, отвечающих текущим и перспективным потребностям рынка труда различных стран, а также активной политики занятости и услуг на рынке труда в интересах наиболее уязвимых слоев населения. Эти программы способствуют разработке рекомендаций по улучшению процесса трудоустройства и кадровой политики организаций.

Рассмотрим на примере Донецкой Народной Республики и представим меры по повышению занятости населения.

Так как на данный момент в государстве тяжелое военное положение, и численность рабочих мест сильно сократилась, на территории Республики остались женщины, дети, пенсионеры, мужчины, не подлежащие службе по медицинским показаниям, работники учебных учреждений (педагоги), иностранные граждане, мужчины, занимающиеся развозкой продовольствия, работники жилищно-коммунальных служб, врачи, пекари, водители общественного транспорта, аграриев посевной зоны, шахтеры определенных категорий, народные депутаты и другие.

Рекомендации по совершенствованию политики занятости населения в ДНР:

развитие промышленности в Донецкой Народной Республике, а также дальнейшее трудоустройство на освобожденных территориях;

посредством повышения заработных плат и льготных выплат семьям, оставшимся без кормильца;

введение дистанционного обучения для учащихся, не находящихся на территориях боевых действий;

привлечение населения к аграрному хозяйству в связи с наступлением урожайного сезона;

возможность замены мужского труда на женский там, где это допустимо физически и по медицинским показаниям;

привлечение молодежи к освоению современных отраслей в регионе (создание электротехнической аппаратуры, изготовление радиоэлектронных инструментов, микроэлектроника, роботостроение, организация курьерских интернет-доставок одежды и продуктов питания, также жизненно необходимых препаратов, и другое);

создание мобильных приложений для более удобного размещения вакансий;

добровольное привлечение населения к общественному труду, создание мотивации для граждан республики;

повышение конкурентоспособности работников, обеспечение их социальной защитой в случае увольнения;

передача средств производства в частные руки (приватизация);

обеспечение нормальных условий труда и жизни;

проведение целенаправленной превентивной политики по социальной поддержке отдельных слабо защищенных слоев трудоспособного населения;

совершенствование программ помощи женщинам, имеющих детей; молодежи, совмещающей работу с учебой; социального обеспечения пенсионеров, которые из-за низких пенсий вынуждены работать; стимулирование гибкой занятости.

Выводы. Таким образом, проанализировав политику занятости населения можно сделать вывод о том, что требуется более детально изучать методы результата труда, в качественном и количественном виде, выполняемых работ и услуг, а также их нормирование и регулирование. Вносить новые проекты по поддержке слоев населения, имеющих работу, с доходами ниже черты бедности, безработных граждан, а также составных звеньев рынка труда, формирующего спрос на рабочую силу и места.

Список литературы:

1. Рынок труда: учебник для вузов / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.
2. Старовойтова, Л. И. Занятость населения и ее регулирование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л. И. Старовойтова, Т. Ф. Золотарева. – М.: Академия, 2001. – 193 с.
3. Павленков, В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В. А. Павленков. – М.: Издательство Московского университета, 2004. – 368 с.

Яненко В. Ю., студент

Научный руководитель: Лукьянова К. К., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

v.yanenko@list.ru

МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность. Миграция рабочей силы, достигшая сегодня невиданных масштабов – это не только особенность современного рынка труда, но и определенная черта мировой экономики в целом. С одной стороны, можно выделить ряд положительных моментов данного процесса. Мигранты-трудящиеся способствуют увеличению уровня занятости; способствуют росту экономики собственной страны за счёт денежных переводов, а также приобретают профессиональный опыт во время миграции. Однако, процесс миграции рабочей силы также представляет собой серьезную проблему. Многие трудящиеся-мигранты, особенно низкоквалифицированные работники, сталкиваются с эксплуатацией и пользуются лишь ограниченными трудовыми правами.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в исследование международной миграции рабочей силы внесли такие зарубежные исследователи, как М. Абелла, Р. Аппельярд, Б. Бенедикт, В. Бенинг, Дж. Ж. Борджас, и другие. Данная тема рассматривается также отечественными учёными, включая А. Ананьева, Е. Борисова, А. Дадашева, С. Дятлова, И. Заславского, Л. Кочетова, С. Кузьмина и других.

Целью исследования является изучение тенденций международной трудовой миграции и определение ее последствий.

Результаты исследования. Одной из важнейших особенностей глобализации является интенсивный характер международной миграции рабочей силы. Международная миграция рабочей силы – это трансграничное перемещение работников на срок более одного года в целях трудоустройства.

Организация Объединённых Наций выделяет следующие виды миграции:

1. Безвозвратная – миграция с последующим получением вида на постоянное место жительства.

2. Сезонная – миграция лиц с целью устроиться на временную или сезонную работу сроком менее одного года.

3. Временная – миграция трудоспособного населения с целью устроиться на неопределённую работу сроком на несколько лет. Временная миграция широко распространена среди неквалифицированной рабочей силы, но также имеет место на рынке высококвалифицированных специалистов.

4. Маятниковая – миграция людей, пересекающих границу более одного раза в неделю, чтобы работать в соседнем государстве. Маятниковые мигранты увеличивают количественно и изменяют качественно трудовые ресурсы поселений – центров притяжения, где число рабочих мест превышает собственные ресурсы труда или не соответствует квалификационной структуре населения.

5. Вынужденная – хотя этот вид миграции вызван не экономическими факторами, но оказывает заметное влияние на рынок труда. Вынужденная миграция представляет собой совокупность территориальных перемещений, связанных с постоянным или временным изменением места жительства людей по независящим от них причинам, как правило, вопреки их желанию. Этот вид миграции вызывают стихийные бедствия,

экологические катастрофы, чрезвычайные политические события, а также военные действия.

На сегодняшний день основные потоки международной трудовой миграции – следующие:

от развивающихся к развитым странам;

между развивающимися странами;

между развитыми странами;

из постсоциалистических стран в развитые страны;

миграция ученых и высококвалифицированных работников из развитых стран в развивающиеся страны.

Анализируя структуру международной миграции по отдельным странам, можно отметить ее высокую географическую концентрацию. Примерно две трети всех мигрантов проживает лишь в 20 странах. Основными направлениями для миграции являются США (47 млн. чел.), Германия (12 млн. чел.), Российская Федерация (12 млн. чел.), Саудовская Аравия (10 млн. чел.), Великобритания (9 млн. чел.), Объединенные Арабские Эмираты (8 млн. чел.). Из 20 стран – основных направлений международной миграции девять приходится на Азию, семь – на Европу, две – на Северную Америку, по одной на Африку и Океанию (рис. 1).

Согласно данным ООН, основными регионами происхождения международных мигрантов выступают Азия (по состоянию на 2020 г. 43% от общей численности мигрантов), Европа (25%), Латинская Америка и Карибский бассейн (15%), Африка (14%). В Северной Америке родились лишь 2% мигрантов, Океании – 1%.

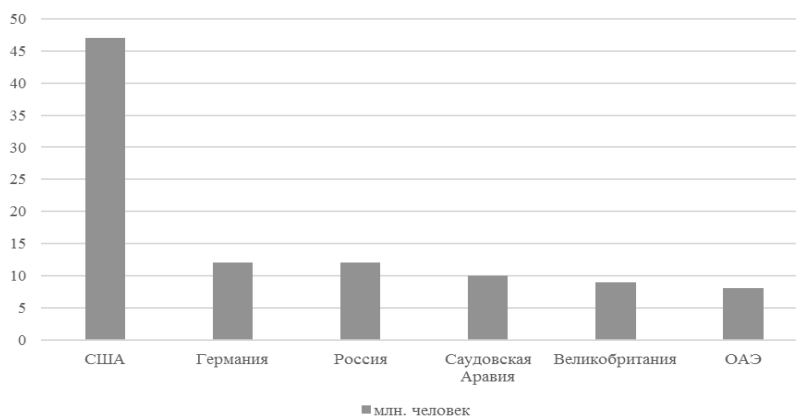


Рис. 1. Основные направления трудовой миграции, млн. чел.

Крупнейшими миграционными коридорами в мире остаются: Мексика – США (насчитывал 17 млн. чел. в 2015 г.), Российская Федерация – Украина (3,5 млн. чел.), Бангладеш – Индия (3,2 млн. чел.), Украина – Российская Федерация (2,9 млн. чел.) и Казахстан – Российская Федерация (2,5 млн. чел.).

Экономический уровень страны и уровень её социального обеспечения очень легко определить в соответствии с количеством и направлениями международной миграции. Неудовлетворительный уровень личного благосостояния является ключевым экономическим фактором, который влияет на увеличение темпов международной миграция рабочей силы. Это свидетельствует о том, что большинство мигрантов – это уроженцы развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Необходимость оплаты медицинских услуг, образования, товаров народного потребления и жилищно-коммунальных услуг вынуждает людей искать работу в странах с более высоким уровнем экономического развития. Например, в настоящее время даже наименее престижная должность в США, Канаде или странах ЕС может предоставить уровень

дохода, который будет значительно выше, чем зарплата топ-менеджеров развивающихся стран. Среди факторов культурной среды, оказывающих влияние на увеличение потока иммигрантов, важно назвать расовую и этническую дискриминацию, отсутствие свободы слова или притеснения на религиозной почве.

Большинство международных мигрантов – это лица трудоспособного возраста. В 2020 г. численность мигрантов в возрасте от 20 до 64 лет составила 177 млн. чел. или 72% в общем итоге. В Европе и Северной Америке их доля достигает 75%, Азии – 73%, Океании – 71%. Сравнительно низкий удельный вес мигрантов старшего возраста (65 лет и старше) обусловлен тем, что большинство мигрантов прибывают в другую страну в трудоспособном возрасте, и многие мигранты возвращаются в страну происхождения. Важной тенденцией межстрановой миграции населения является рост количества беженцев. За период 2005-2022 гг. их численность увеличилась на 19% до 14,4 млн. чел., что составляет 6% общего потока мигрантов.

Трудовая миграция, как всякий сложный процесс, имеет как положительные, так и отрицательные стороны (табл. 1).

Таблица 1

Основные последствия трудовой миграции для страны отправления и страны назначения

Принимающая страна		Направляющая страна	
Положительные последствия	Негативные последствия	Положительные последствия	Негативные последствия
– снижение затрат на обучение прибывающих рабочих и специалистов; – рост конкурентоспособности продукции из-за более низкой стоимости труда иностранной рабочей силы; – иностранные рабочие теряют работу в первую очередь, если экономическое положение предприятия ухудшается; – экономия на пенсиях и других социальных выплатах.	– обострение ситуации на местном рынке труда; – цена труда падает, так как предложение на рынке труда растёт; – возникает нелегальная иммиграция, и сопутствующие ей негативные последствия; – фактор роста социальной напряженности в обществе.	– снижение напряжённости внутреннего рынка труда; – рост доходов населения за счёт денежных переводов мигрантов; – снижение уровня бедности; – уменьшение нагрузки на бюджет за счёт пособий по безработице и др. бюджетных расходов; – возможность возвращения более квалифицированных работников.	– утрата части трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте; – неполучение государством отдачи от общеобразовательной и профессиональной подготовки трудовых эмигрантов; – потеря специалистов и квалифицированных работников («утечка умов»).

Выводы. Трудовая миграция представляет собой сложный процесс, оказывающий как положительное, так и отрицательное влияние на экономику принимающих и направляющих стран. Основной причиной трудовой миграции населения является неудовлетворенность условиями труда в стране проживания. Неудовлетворенность может быть спровоцирована различными факторами, такими как размер заработной платы, отсутствие спроса на труд в своей сфере деятельности, отсутствие возможности реализоваться. На сегодняшний день главным узлом международной миграции рабочей силы являются Соединенные Штаты Америки.

Список литературы:

1. Martinez S. International Migration and Human Rights: The Global Repercussions of U.S. Policy. Berkeley: University of California Press. – 2014. – 57 p.
2. Рязанцев, С. В. Тенденции развития и проблемы регулирования трудовой миграции в Россию / С. В. Рязанцев, В. В. Боженко. – 2016. – № 6. – С. 33-41.

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Бендрикова Е. А., студент
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
n5798440@gmail.com

НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И СОЦИАЛЬНЫХ КРИЗИСОВ

Актуальность. В настоящее время вектор развития страны направлен на осуществление процессов модернизации экономических, политических, социальных и иных основ государственного устройства. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы, связанные с повышением эффективности местного самоуправления. Концепции развития территории становятся наиболее динамичным участком теоретических исследований в экономике.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в настоящее время социально-экономическое развитие характеризуется неустойчивостью, несбалансированностью, невосприимчивостью к инновациям, социальной энтропией, что является важнейшей проблемой, сдерживающей экономический рост и препятствующей прогрессивному развитию страны.

Глобальный финансово-экономический кризис, пандемия COVID-19, внутренние экономические проблемы повлияли на сокращение масштабов экономической деятельности в стране, рост безработицы, снижение доходов населения, появление новых социальных вызовов. Глобализация мировой экономики, динамические интеграционные процессы также увеличивают неопределенность факторов внешней среды. Соответственно этому увеличиваются требования к качеству управления государств как сложными социально-экономическими системами.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам управления сложными социально-экономическими системами (СЭС) наука занималась и будет заниматься всегда ввиду непреходящего значения этих систем для жизни человечества. Исследованию СЭС посвящены труды многих ученых-экономистов, специалистов по теории систем, управлению проектами и т.д. Однако ввиду того, что объект исследования является нестационарным, динамически изменяющимся, функционирующим в условиях неопределенности внешней среды, необходимость дальнейших исследований не снижается.

На необходимость усиления государственного управления СЭС в настоящее время поддерживается многими политическими деятелями, в частности председателем МВФ Кристин Лагард, многими учёными. Так Э.Г. Петровым в работе дано убедительное доказательство целесообразности расширения этого подхода. Похожие рассуждения можно найти в трудах ученых, которые занимались вопросами теоретических основ управления, в частности, одних из классиков западной теории менеджмента - М. Х. Мескона, М. Альберта, Захарчук Е.А, Ф. Хедоури, В. Бурков. Они рассматривали усиление государственного управления как социально-экономическую систему, четко разграничивая её на внешнюю и внутреннюю. В работе Короткова Э. М. отмечается роль кризисов в развитии и функционировании социально-экономических систем, анализируются методологические проблемы разработки,

применения методов и средств антикризисного управления. Большое внимание уделяется прогнозированию и оценке кризисов в процессах управления, разработке стратегии антикризисного управления [1, 3, 4, 5].

Интересным можно считать точку зрения, согласно которой развитие связывается с увеличением информации в системе, но проблема здесь в том, что, несмотря на большое количество различных концепций информации, единая и универсальная теория информации еще далека от завершения своего становления. Заслуживает внимание подход О. Шаброва: «Развитие любой конкретной системы есть реализация ее сущности, заложенного в ней потенциала».

Проведенный анализ исследований показывает всю сложность поставленного вопроса, а также неоднозначность и противоречивость возможных ответов на него. Можно сделать вывод о том, что функционирование СЭС в условиях неблагоприятных ПКФ, соответствует их функционированию в условиях кризиса, и поэтому для таких условий все более глубоко осознается необходимость согласованного, целенаправленного, эффективного государственного управления СЭС. Для СЭС является целесообразным и необходимым антикризисное управление, которое в странах с развитой экономикой является неотъемлемым элементом единой системы управления. В настоящее время развитие антикризисного управления набирает всё большие темпы. Если первые публикации были выполнены на базе зарубежных исследований, то в настоящее время существует большое количество отечественных публикаций академической и прикладной направленности.

Целью исследования является теоретическое обоснование концепции и механизмов управления развитием социально-экономических систем, функционирующих вблизи моментов обострения являются целью исследования.

Результаты исследования. По мнению экспертов, неустойчивое состояние и тревожность общества чаще всего обусловлены тем, что социально-экономические системы несвоевременно реагируют или совсем не реагируют на происходящие во внутренней и внешней среде изменения. Глобальные социальные, технологические и политические изменения, рост неустойчивости мировой экономики оказывают дестабилизирующее воздействие на способность социально-экономических систем сохранять устойчивость, способствуют возникновению режимов с обострением, характеризующихся быстрым нарастанием негативных процессов, трансформацией системы ценностей, ростом социальной энтропии.

Результаты социологического исследования, проведенного Институтом социально-политических исследований РАН Российской Федерации, показали, что «тревожность гражданского общества в сентябре 2020 г. по поводу своего социально-экономического положения оставалась на довольно высоком уровне.

Доминирующей тревогой массового сознания являлась «дороговизна жизни» (61%), за ней следовали «экологическая обстановка» (39%), «безработица» (34%), «повышение цен на продукты питания» (32%), «повышение тарифов на услуги ЖКХ» (31%). Далее структура тревожности сложилась следующим образом: «разделение общества на богатых и бедных» (29%), «произвол чиновников» (28%), «безопасность близких» (25%), «страх перед будущим» (19%), «преступность» (17%), «ухудшение положения пенсионеров в обществе» (16%)...» [9].

В обозримой перспективе сохранятся требования социального дистанцирования и ограничение трансграничной мобильности, более широкое распространение получает удаленные формы работы, что приведет к пересмотру сложившихся социальных ценностей, актуализируется проблема доступности удовлетворения индивидуальных потребностей как важнейшей социальной ценности.

Возрастает угроза того, что пандемия приведет к «антидемократическому откату»

и прогрессирующей авторитаризации власти, что может спровоцировать рост гражданской и политической активности населения. Общество может оказаться перед выбором — сохранять существующую стагнацию с целью «просто пережить» существующий кризис или резко активизироваться и воспринимать кризис как источник новых возможностей для будущего более устойчивого развития.

Анализ практики управления социально-экономическим развитием в последние десятилетия показал, что отсутствие прогресса в преодолении неблагоприятных тенденций, сложившихся в российской экономике и социуме, в значительной степени обусловлено следующими причинами:

органами государственного управления не учитывается непрерывное возникновение в социально-экономических системах малых и сверхмалых изменений

слабый учет действия положительных и отрицательных обратных связей в экономике и социуме, способствующих переходу систем в режим с обострением;

отсутствие освоенных управленцами технологий и методов управления экономикой и социумом в периоды крайней неустойчивости, масштабных потрясений, сопровождающихся трансформацией системы ценностей, ростом социальной энтропии.

Так, социальная энтропия рассматривается здесь как проявление дезорганизации в социально-экономической системе. Сложные социально-экономические системы в процессе своего развития пульсируют, подвергаются естественным колебаниям, в ходе которых тенденция дифференциации сменяется тенденцией интеграции, ослабление связей – их усилением, возрастание интенсивности

ее снижением, распад элементов – возникновением новых и их объединением [10].

Все социально-экономические системы вблизи моментов обострения демонстрируют внутреннюю неустойчивость, подвижность процессов, чувствительность даже к малым флуктуациям, которые могут привести к макроскопическим последствиям, включая кризисные явления, угрозу распада элементов и разрушения системы.

Выводы. Таким образом, в ходе исследования можно выяснить, что на сегодняшний день система под влиянием внешних или внутренних дестабилизирующих факторов выходит за границы устойчивости, она может отклониться от заданного режима функционирования и начать функционировать в режиме с обострением.

Из-за отсутствия целостной, научно обоснованной концепции управления социально-экономическими системами в периоды крайней неустойчивости, вблизи моментов с обострением процесс социально-экономического развития в стране проходит сложно, противоречиво, целый ряд стратегических установок и проектов не выполняется, структурные диспропорции усиливаются, отсутствует адекватный механизм обеспечения экономического роста и устойчивости экономики.

Более совершенный подход должен синтезировать существующие в настоящее время разрозненные различные теоретические методы на единой интегративной основе, с единых обобщенных позиций трактовать решение всего множества вопросов управления сложными системами вообще и экономическими и социальными системами в частности, успешно развивать аналитический аппарат прикладной математической статистики и теории вероятностей, получать конечные математические результаты, имеющие конкретное практическое приложение.

Поэтому решение проблемы обеспечения устойчивости социально-экономического развития, управляемости систем в кризисных ситуациях, в периоды крайней нестабильности и непредсказуемости настоятельно требует научного

обоснования концепции и механизмов управления социально-экономическими системами, функционирующими вблизи моментов обострения, призванных минимизировать возникающие неблагоприятные ситуации и обеспечивать их успешное разрешение путем поддержания равновесия между элементами, связями и процессами.

Таким образом, анализ перспектив обеспечения устойчивости и управляемости социально-экономических систем, функционирующих вблизи моментов обострения, позволил вскрыть природу неустойчивости в результате происходящих глобальных изменений, раскрыть сущность режимов с обострением, обусловленную действием положительных обратных связей, предложить новую методологическую версию решения проблемы управления устойчивостью и социальной стабильностью общества в периоды масштабных трансформаций, кризисов, связанных с новыми глобальными технологическими, экономическими и социальными вызовами.

Список литературы:

1. Петров, Э. Г. Необходимость и инструментальные средства обеспечения эффективности государственного управления социально-экономическими системами: учеб. пособие / Э. Г. Петров, Е. В. Губаренко. – М., 2010. – С. 8 – 17.
2. Вечтомова, Ю. Е. Методы прогнозирования социально-экономического развития в системе управления регионом // Потенциал социально-экономического развития Российской Федерации в новых экономических условиях: Материалы 2-й междунар. научно-практ. конф. / Ю. Е. Вечтомова. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2016. – 95 с.
3. Бурков, В. Н. Теория графов в управлении организационными системами / В. Н. Бурков, А. Ю. Заложнев, Д. А. Новиков; Серия «Управление организационными системами». – Москва, 2001. – 124 с.
4. Коротков, Э. М. Антикризисное управление / Э. М. Коротков, А. А. Беляев, Д. В. Валовой [и др.]. – М.: Инфра М, 2001. – 432 с.
5. Захарчук, Е. А. Признаки и свойства саморазвивающихся социально-экономических систем / Е. А. Захарчук, А. Ф. Пасынков. – 2010. – С. 32-38.
6. Ищенко, М. М. О методологических подходах к региональному управлению неоднородными социально-экономическими системами / М. М. Ищенко. – М.: Изд-во «Экономика», 2012. – С. 20-29.
7. Паздникова, Н. П. Исследование социально-экономических систем региона в условиях трансформационных процессов развития / Н. П. Паздникова. – М.: Изд-во «Экономика», 2016. – С. 165-176.
8. Рисин, И. Е. Управление изменениями и противоречиями в социально-экономических системах / И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский. – М.: Изд-во «Экономика и управление», 2003. – С. 76-82.
9. Жигалова, В. Н. Повышение потенциала экономической устойчивости предприятия / В. Н. Жигалова. – Барнаул, 2007. – 22 с.
10. Прокофьев, Д. А. Бедные и послушные [Электронный ресурс] / Д. А. Прокофьев // Новая газета. – 2021. – № 80. – URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2021/07/21/bednye-i-poslushnye> (дата обращения: 04.04.2022).

Бибикова А. В., студентка

Научный руководитель: Кошелева Е. Г., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

asiya1568@gmail.com

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ДОВЕРИЯ НАСЕЛЕНИЯ К ОРГАНАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Актуальность. В современных условиях большой вариативности взглядов на ту или иную ситуацию или проблему, население начинает воспринимать информацию положительно и прислушиваться лишь к тому источнику информации, которому оно больше всего доверяет. Если гражданин доверяет действующей государственной власти, то он будет доверять той информации, которую власть распространяет, в конечном итоге легче и скорее будет поддаваться ее влиянию. Государственный маркетинг сосредоточивается на том, чтобы повлиять на граждан государства с помощью использования разных инструментов маркетинга. Выходит так, что чем больше граждане доверяют власти, тем более успешно будет проводиться государственный маркетинг. Однако, научные реалии свидетельствуют о том, что даже само применение маркетинга в государственном секторе является достаточно новым и малоисследованным явлением, не говоря уже об исследовании тех факторов, которые могут иметь на него влияние.

Анализ последних исследований и публикаций. Особенности формирования доверия и недоверия граждан к представителям власти занимались ряд отечественных ученых. Среди них, в частности, можно выделить труды Бориовой А. С., Котлера Ф., Жаде З. А., Сведсена Г. и других. Тем, как влияет фактор доверия на осуществление маркетинговой деятельности коммерческих предприятий, занимались ряд ученых, однако среди них не удалось найти основательного анализа или научных исследований относительно того, как влияет фактор доверия на осуществление государственного маркетинга.

Цель исследования. Таким образом, целью является определить уровень доверия граждан к государственной власти и проанализировать влияние доверия.

Результаты исследования. В наше время происходит активное развитие маркетинга доверия, который призван сформировать длительные взаимоотношения между клиентами и коммерческими предприятиями, обеспечивая последним заметные конкурентные преимущества на потребительском рынке. Осознание важности фактора доверия в коммерческом секторе и поддержания его на высоком уровне позволяет предприятиям увеличивать собственную прибыль. Если лицо доверяет предприятию, то оно скорее приобретет товар у него, чем у того, кому оно вообще не доверяет и впервые слышит. Не менее важным является и доверие граждан к государственной власти. Однако, для того, чтобы проанализировать связь между доверием граждан к субъектам государственной власти и успешностью проведения государственного маркетинга для начала необходимо определиться с понятийным аппаратом, о котором идет речь.

По результатам опроса, проведенного среди граждан России, баланс доверия-недоверия к субъектам государственной власти почти во всех случаях был негативным. Менее всего граждане доверяют государственному аппарату (чиновникам), где баланс доверия-недоверия является негативным и представляет – 66,7 %. Сравнивая с другими субъектами государственной власти, больше всего люди доверяют органам местного самоуправления, хотя в общей совокупности и этот баланс находится не на наилучшем уровне. Так, баланс доверия-недоверия местному совету города/поселка/села представляет 15,7 %, а главе города/поселка/села – 21,9 % [1].

Зарубежные и российские ученые проводят исследования по определению уровня доверия. Чаще для измерения этого показателя используют социологический опрос в форме анкетирования. С помощью этого метода можно рассчитать индексы потребительских настроений, потребительских ожиданий, потребительского доверия.

Кроме того, выделяют экономический подход к определению уровня доверия, основанных на анализе фактических данных. Компаративный анализ существующих методик к определению уровня доверия представлен в работе Борисовой А.С [2].

В данном подходе представлены такие методы анализа данных:

трехступенчатый метод наименьших квадратов. Коэффициент альфа Кронбаха. Используемые оценки показывают хорошие психометрические свойства;

модели структурных уравнений. Корреляция между компетентностью и доверием составляет 0,464. Компетентность не оказывает никакого влияния на доверие (она сильно коррелирует с общением);

регрессионный анализ. Коэффициенты альфа Кронбаха: Голландия: честность=0,81; доброжелательность=0,9; США: честность=0,85; доброжелательность=0,9;

дисперсионный анализ и регрессионный анализ. Коэффициенты альфа Кронбаха: 0,80 (в Польше), 0,62 (в Германии), 0,87 (в Норвегии);

иерархический регрессионный анализ. Коэффициент альфа Кронбаха =0,81. Коэффициенты корреляции между доверием и другими конструкциями являются низкими и статистически незначимыми.

Приведённые выше методики измерения доверия определяют его уровень как обобщенную величину, зачастую представляющую собой среднее арифметическое от частных оценок [2].

Г. Свендсен утверждает, что одним из препятствий к установлению доверительных отношений между гражданами и государственной властью встает централизованный уклад. Ведь, по его мнению, монополизация власти бюрократами при централизованном укладе способствует повышению коррупции в стране, а высокий уровень коррупции ведет к снижению доверия к институтам государства [3].

Это утверждение на практике подтверждает и социологический опрос, где органам местного самоуправления люди доверяют намного больше, чем органам государственной власти. Однако, со временем, если коррумпированность будет иметь место и в органах местного самоуправления, то доверие граждан и к этим органам уменьшится.

Индекс восприятия коррупции за 2021 год показывает, что коррупция подрывает систему здравоохранения по всему миру и приводит к нарушению демократических принципов, особенно на фоне пандемии COVID-19 [4]. В странах с высоким рейтингом в здравоохранение инвестируется больше средств и существуют более широкие возможности для всеобщего охвата населения медико-санитарными услугами. В них с меньшей вероятностью нарушаются демократические нормы и попирается верховенство права. Лидируют в индексе Дания и Новая Зеландия, набрав по 88 баллов. США с результатом 67 баллов занимают самую низкую позицию с 2012 года. Среди причин не только предполагаемые конфликты интересов и злоупотребления служебным положением на самом высоком уровне, но и слабый контроль над использованием беспрецедентного пакета помощи для борьбы с COVID-19 в размере 1 триллиона долларов [4].

Если говорить о странах СНГ и географических соседях России, самый большой рывок за год вновь совершила Армения – с 42 баллов до 49 (при этом в индексе за 2018 год она набрала 35 баллов). Существенно улучшил свои показатели Казахстан – с 34 до 37 баллов. На три балла больше, чем в 2020 году, получила Украина (32 балла). На два

балла больше, чем в прошлый раз, набрали Беларусь (41 балл) и Молдова (36 баллов). На балл больше набрали Кыргызстан и Узбекистан (31 и 28 баллов соответственно). Неизменными остались показатели Грузии (55 баллов), Азербайджана (30 баллов), Таджикистана (25 баллов) и Туркменистана (19 баллов) [4].

По мнению Ф. Котлера, факторами, которые влияют на уровень доверия к источнику определенной информации есть профессионализм, добросовестность и привлекательность [5]. Таким образом, представители публичной власти должны владеть необходимыми профессиональными компетенциями и иметь достаточный уровень моральных ценностей, а также вести прозрачную, подотчетную управленческую деятельность, что в комплексе будет способствовать повышению доверия граждан к ним.

Одним из способов повышения доверия к государственной власти является их взаимодействие с теми непубличными социальными институтами, которым граждане доверяют больше всего, и освещение этого взаимодействия путем использования инструментов маркетинга. Например, сотрудничество с волонтерскими организациями, церковью, общественными организациями, которые владеют большим кредитом доверия, а позднее создание рекламной кампании, которая будет ставить акцент на этом взаимодействии в вопросах решения конкретных социальных проблем или потребностей.

Выводы. Таким образом, можно сделать выводы, что коррупция, недостаточный уровень профессионализма и моральных ценностей государственных управленцев, непрозрачность и не подотчетность способствуют формированию недоверия. Проведя анализ уровня доверия граждан к власти, выявлено, что органы местного самоуправления владеют наибольшим кредитом доверия, сравнительно с другими органами государственной власти, что свидетельствует об их потенциале в возобновлении доверия между властью и гражданами. Однако, следует учитывать то, что если коррумпированность будет иметь место и в этих органах, то уровень доверия к ним будет уменьшаться. В целом, недоверие к субъектам публичной власти приводит к росту дистанционирования населения от органов государственной власти и органов местного самоуправления, которое в свою очередь порождает апатию и пассивность самих граждан.

Список литературы:

1. Уровень доверия граждан к власти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rline.tv/news/2021-07-30-uroven-doveriya-k-vlasti-v-rossii-okazalsya-v-11-raz-menshe-chem-v-ssha/>. – Дата доступа: 29.03.2022.
2. Svendsen, G. T. Social Capital, Corruption and Economic Growth: Eastern and Western Europe / G. T. Svendsen // Working Papers. – 2003. – Vol. 3, No 21. – Mode of access: <https://pure.au.dk/ws/files/32304040/0003156.pdf>. – Date of access: 29.03.2022
3. Борисова, А. С. Определение уровня доверия населения к региональным органам власти в веб-пространстве / А. С. Борисова // Инновации и инвестиции. – 2019. – №9. – С. 285-289.
4. Индекс восприятия коррупции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/corruption-perceptions-index>. – Дата доступа: 29.03.2022.
5. Котлер, Ф. Основы маркетинга: Краткий курс / Ф. Котлер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. – 656 с.

Билязе А. Ю., студентка
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
a.bilyaze@yandex.com

СФЕРА КУЛЬТУРЫ КАК ОБЪЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Актуальность. Изучение особенностей механизмов государственного управления сферой культуры связано с различными проблемами, и, прежде всего, с эффективным функционированием сферы культуры в условиях рыночного типа экономики, с влиянием негативных факторов, вызывающих социально-экономические последствия кризиса, с реформированием системы государственного управления в сфере культуры и реализацией комплексных общегосударственных программ развития социально-культурной сферы.

Изучение механизмов государственного управления в сфере культуры необходимо для создания благоприятных условий для подготовки будущих профильных специалистов и их дальнейшего трудоустройства, от качественного содержания которых зависит будущее развитие всей социокультурной сферы государства.

В условиях развития и усложнения социально-экономических отношений в хозяйстве Донецкой Народной Республике особое внимание следует уделить созданию эффективного механизма государственного регулирования развития сферы культуры, поэтому значительная часть затрат на ее содержание и развитие ложится на органы государственной власти и местного самоуправления. Необходимость решения насущных проблем общества, совершенствования механизмов государственного управления сферой культуры с учетом специфики формирования и развития конкурентной среды в социокультурной сфере определили актуальность темы исследования [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Независимо от актуальности исследования темы и ее существенности для социально-гуманитарного и экономического развития Украины, следует отметить относительно небольшую популярность проблемы развития сферы культуры. Управленческие, финансово-экономические, организационные проблемы развития сферы культуры не находят в научной литературе такого широкого отражения, как, например, такие проблемы в сфере материального производства. Однако значительный вклад в изучение проблем развития сферы культуры, механизмов государственного регулирования ее деятельности внесли такие ученые, как О. Батищева, Б. Данилишин, А. Дегтярь, С. Домбровская, В. Ковальчук, А. Колот, О. Малышева, А. Мол, С. Мирвода, Г. Осипова, О. Рубинштейн, Г. Скляр, Г. Тульчинский и другие [2].

Цель исследования. Целью данной работы является выявление составных элементов культуры и функционально тесно взаимосвязанных элементов экономической системы государства, на которые возложены задачи:

развития духовно-нравственного потенциала общества, его трудовых ресурсов;
распространение лучших культурных, художественных, образовательных достижений;

создание благоприятной среды для развития национальной экономики, как важного объекта реализации механизмов государственного управления.

Результаты исследования. Особенности развития сферы культуры в Донецкой Народной Республике почти не имеют системного и комплексного освещения, хотя в

настоящее время распространено мнение, что социальные проблемы будут определяющими в новом столетии. Одной из причин такого пренебрежения культурной сферой является то, что в современном обществе сформировалось устойчивое представление об утрате культурной сферы и невозможности получения экономической выгоды в этой сфере деятельности. Миссия сферы культуры заключается в создании, расширении, сохранении и использовании культурных ценностей, и этой миссии подчинены ее стратегические и тактические цели, которые обычно находятся вне экономической плоскости. Это обуславливает мало изученность проблем развития сферы культуры и механизмов государственного регулирования сферы культуры.

В силу, прежде всего, социально-экономических причин произошло отчуждение миллионов граждан от достижений отечественной и мировой культуры. Сегодня большинство граждан Донецкой Народной Республики не посещают библиотеки, театры, концерты, практически не читают художественную литературу. Единственным постоянным каналом культурного общения для них является телевидение, а для молодежи – Интернет. Коммерциализация телевидения и радио привела к многократному сокращению количества теле- и радиопрограмм, посвященных великой культуре и искусству, от академических до народных.

Выявлены актуальные проблемы функционирования культуры, связанные с вопросами определения ее места в новой системе экономических отношений с учетом ее особенностей и специфики в общем контексте взаимодействия рынка и государства. В последние годы произошли существенные изменения в подходах к оценке вклада культуры в экономическое развитие общества. Культурная сфера рассматривается как важная составляющая национальной экономики, развитие которой требует комплексного подхода государства. Формирование целостной концепции государственного регулирования и поддержки данной отрасли является необходимой предпосылкой эффективной государственной политики в этой сфере.

Анализируя специфику развития сферы культуры как составной части социокультурной сферы, исследователи рассматривают ее в двух аспектах. Сначала в широком смысле, как способ бытия человека, как система патогенетически унаследованного социального опыта. В этом направлении культура создает ту материальную и духовную среду, которая способствует формированию и росту человека. Во-вторых, в узком смысле – как специфическая сфера общества, в которой аккумулируются личности, занимающиеся сохранением и использованием культурно-исторического наследия, художественным образованием, детским творчеством, искусством, исполнительской, концертной деятельностью, организацией досуга и развлечений, самодеятельностью, этнографических декоративно-прикладного искусства. В этом аспекте следует различать три составляющие сферы услуг:

услуги материального производства (транспорт, связь, бытовое обслуживание);
услуги духовной жизни (образование, культура);
услуги социальной сферы (торговля, жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение).

Социально-культурная сфера является неотъемлемой составляющей национальной экономики любой страны. Индивиды (субъекты) культурной сферы являются составляющими социокультурной сферы. Библиотеки, музеи, театры и так далее должны быть включены в сферу культуры.

Часть 90 «Общероссийского классификатора видов экономической деятельности» включает управление вышеуказанными учреждениями и оказание услуг по удовлетворению культурно-развлекательных потребностей клиентов, постановку и проведение промо-акций, участие в постановках, презентациях, предназначенных для

всеобщего обозрения, предоставление художественного, творческого и технического персонала для создания художественная постановка и организация сценических представлений. Часть 91 включает в себя деятельность библиотек и архивов, работу музеев, ботанических и зоологических садов, исторических достопримечательностей и природных заповедников [3].

Специфику развития сферы культуры следует рассматривать во взаимосвязи со сферой образования. В «Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности» раздел Р «Образование» включает государственное и частное образование любого уровня и обучение любой профессии, очное или заочное, а также по радио и телевидению, через Интернет и по почте. Этот раздел включает в себя образование, которое предоставляется различными учреждениями в системе школьного образования на всех уровнях, а также образование для взрослых, программы ликвидации неграмотности и т.д. К разделу R привлечена часть 85, содержащая виды экономической деятельности, обеспечивающие дошкольное, начальное, среднее, высшее образование, иные виды образования и вспомогательную деятельность в сфере образования [3].

Выводы. Социокультурную ситуацию в Донецкой Народной Республике нельзя рассматривать в отрыве от государства во всех сферах общественно-политической, социально-экономической и интеллектуальной жизни общества. Трудно надеяться на ускорение процесса экономического реформирования в стране без достижения необходимого уровня общественной духовности, поэтому совершенствование механизмов государственного управления в сфере культуры (театральной, музейной, библиотечной), туризм и образование нуждаются в актуализации.

Экономическая целесообразность современного рынка «угнетает» значимость субъектов социокультурной сферы. Социокультурная целесообразность отодвигается на второстепенное место, а иногда и вовсе теряет свой вес, уничтожаясь приматом материальных и экономических благ. Культура утрачивает функции социальной консолидации, духовно-нравственного самоопределения человека; сужается ее значение как проводника в общество духовных ценностей и воспитателя духовно обогатившегося человека. Сфера культуры и функционально связанные с ней элементы сферы образования и рекреационного хозяйства, отвечающие за развитие духовно-нравственного потенциала общества, его трудовых ресурсов, распространение лучших культурных, творческих, образовательных достижений, требуют внедрения усовершенствованных механизмов государственного контроля и поддержки органов государственной власти и местного самоуправления.

Список литературы:

1. Бурлака, С. Н. О необходимости совершенствования системы государственного управления в сфере культуры на уровне регионов и муниципалитетов [Электронный ресурс] / С. Н. Бурлака, М. Н. Вилачева // Муниципалитет: экономика и управление. – 2018. – №2. – (15). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/oneobhodimosti-sovshenstvovaniya-sistemy-gosudarstvennogo-upravleniya-v-sfere-kultury-na-urovne-regionov-imunitsipalitetov> (дата обращения: 25.03.2022)
2. Мурзина, И. Я. Учебно-методическое пособие для студентов. Основы культурной политики / И. Я. Мурзина. – Екатеринбург, 2017. – 149 с.
3. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2007 (ОКВЭД) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://код-оквэд.рф/> (дата обращения: 28.03.2022).

Доренская Е. В., студентка
Научный руководитель: Капыльцова В. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
lizochka.dorenskaya@mail.ru

БАНКОВСКАЯ СИСТЕМА КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Актуальность. В современных условиях в Донецкой Народной Республике не в полной мере разработаны и отражены в национальном законодательстве методы регулирования банковской деятельности. Существующая система управления, в ряде своих особенностей, не соответствует механизмам государственного управления банковскими системами в развитых странах мира и поэтому недостаточно эффективна.

Анализ последних исследований и публикаций. Значимые исследования по управлению банковской системой и методов ее регулирования проводились как отечественными учеными, так и зарубежными. Особое внимание уделялось результатам научных исследований Г. Бернда, Ю. А. Зобнина, А. А. Епифанова и А. П. Орлюк.

Целью настоящего исследования является формирование комплексного методологического подхода к государственному управлению банковским сектором в Донецкой Народной Республике и разработка практических рекомендаций по его реализации.

Результаты исследования. Банковская система (БС) представляет собой совокупность различных по организационно-правовой форме и специализации национальных банковских учреждений, существующих в рамках единой финансовой системы и единого денежно-кредитного механизма в определенный промежуток времени.

Процесс становления БС в Донецкой Народной Республике (БС в ДНР) происходит в сложных геополитических и социально-экономических условиях. Существует целый комплекс взаимосвязанных проблем, прямо либо косвенно влияющих на механизм формирования и функционирования БС. Для построения эффективной системы государственного управления и его реализации органы государственной власти должны располагать определенным набором инструментов влияния на БС. На текущий момент, финансово-правовое регулирование банковской системы Республики путем законодательной регламентации деятельности финансово-кредитных учреждений обусловлено принятием законов «О Центральном Республиканском Банке Донецкой Народной Республики» [2] и «О банках и банковской деятельности», а также других законов, регулирующих финансовую деятельность, включающую ведение безналичных расчетов.

Стоит отметить, что в ходе установления дипломатических отношений ДНР с Российской Федерацией (РФ), был принят Федеральный закон от 22 февраля 2022 г. № 15-ФЗ «О ратификации Договора о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между Российской Федерацией и Донецкой Народной Республикой». Согласно ст. 16 данного Федерального закона, РФ будет принимать эффективные меры для поддержания и функционирования финансовой и банковской систем ДНР, исходя из того, что платежным средством на территории ДНР является российский рубль [4].

В современных условиях сложилась система государственных органов, призванных обеспечивать стабильное функционирование и развитие банковской системы (рис. 1).

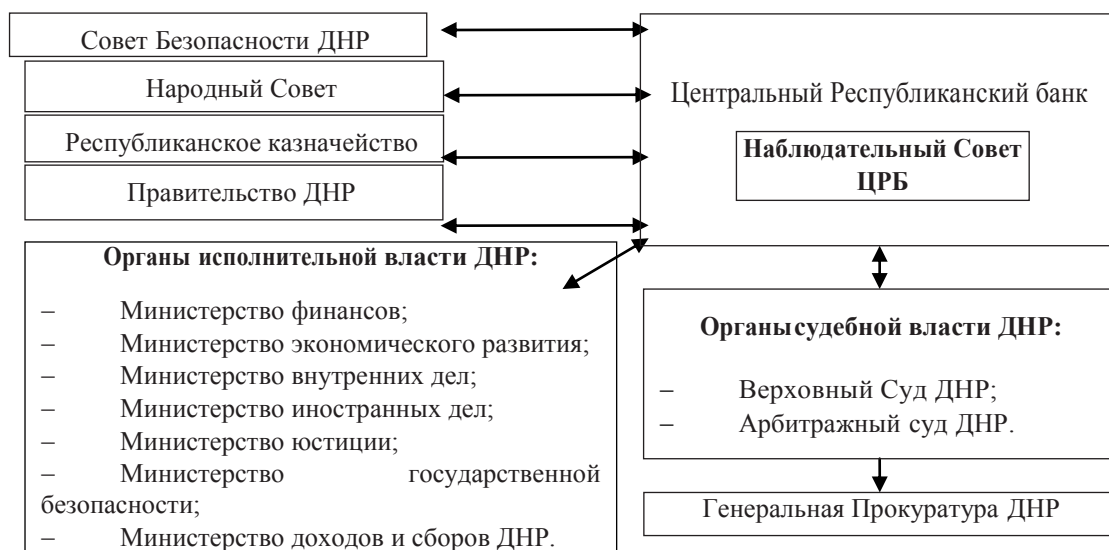


Рис. 1. Система государственных органов, регулирующих БС в ДНР

Итак, можно сказать, что структура государственного управления БС в ДНР представляет собой совокупность взаимосвязанных государственных органов, которые призваны выполнять исполнительно-распорядительные функции государства и являются функциональными единицами, имеют определенную специализацию [1].

Безусловно, все органы государственного управления имеют определенное влияние и отношения с БС в ДНР и системой ее государственного управления, однако уровень их влияния на банковскую систему, уровень участия в системе государственного управления банковской системы является довольно разным. Необходимо акцентировать внимание на тех государственных органах и учреждениях, их задачах, полномочиях и функциях, влияние которых имеет определяющее, решающее важное значение как для банковской системы, ее элементов, их стабильности и нормального функционирования, так и для системы государственного управления банковской системой государства.

В современных условиях государственные органы ДНР действуют на основе принципов взаимного участия в разработке и согласовании экономических вопросов [3]. Каждое из существующих направлений государственного управления банковской системой имеет собственные особенности и является предметом регулирования различных или нескольких отраслей права. Так, структура государственного управления банковской системой ДНР включает:

- законотворчество, осуществляемое Главой и Народным Советом ДНР;
- денежно-кредитную политику, проводимую Правительством и ЦРБ ДНР;
- банковское регулирование ЦРБ ДНР;

налоговое, таможенное и иное регулирование, связанное с организацией и функционированием БС.

Проведя анализ законодательства ДНР, можно сказать, что в ДНР государственное управление в полной мере не осуществляется в правовой форме, хоть и организационная реализация достигается в виде формализованных государственных структур.

Изучив структурно-функциональные аспекты органов, принимающих участие в государственном управлении банковской системой, нами было проведено

ранжирование в зависимости от концентрации полномочий, задач и функций у каждого субъекта (органа) управления банковской системой.

Так, ЦРБ ДНР в современной практике государственного управления считается главным надзорным органом БС в ДНР. При этом, отмечается независимость ЦРБ ДНР от других органов власти. Современные реалии вынуждают, но при этом позволяют считать недопустимым для ЦРБ ДНР концентрацию функций макрорегулирования и микроконтроля.

Для анализа нами были выбраны 5 субъектов со своими функциями: Глава ДНР (взаимодействие), Народный Совет ДНР (правовое регулирование), Правительство (социально-экономическая стратегия), ЦРБ ДНР (денежно-кредитная стратегия), Республиканское казначейство (партнерство).

Анализ полномочий, основных задач и функций выбранных органов государственной власти позволил определить долю участия каждого органа в регулировании и контроле за выполнением задач формирования законодательства в сфере государственного управления БС (рис. 2).

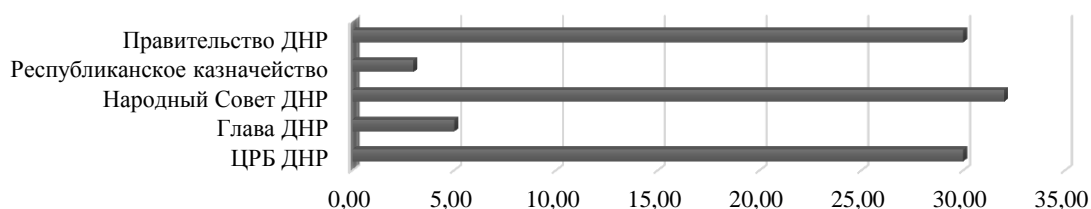


Рис. 2. Субъекты управления, регулирующие и контролирующие выполнение задач формирования законодательства в сфере государственного управления банковской системой (%)

В результате можно сказать, что число основных государственных контролеров сведено к двум: Правительству ДНР и ЦРБ ДНР. Главным правовым контролером остается Народный Совет ДНР.

Выводы. Современное государственное управление БС в ДНР по-прежнему в значительной степени осуществляется в авторитарном режиме, в условиях дефицита участия в данном процессе разных управляемых систем, нацеленных на обеспечение эффективного развития БС с учетом потребностей участников банковской системы. Результаты анализа нормативно-правовых актов, свидетельствуют о том, что для формирования эффективного государственного управления БС в ДНР необходимо предпринять ряд мер правового, организационного и структурно-функционального характера, задействовать комплекс механизмов, перечень которых детерминирован национальными особенностями системы государственного управления.

Список литературы:

1. Банковская система в современной экономике: учеб. пособие / под ред. О. И. Лаврушина. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 360 с.
2. О Центральном Республиканском Банке Донецкой Народной Республики: Закон № 32-ПНС от 26.04.2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovnet.su/zakonodatelnaya.deyatelnost/> (дата обращения: 04.04.2022).
3. Официальный сайт Центрального Республиканского банка ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crb-dnr.ru> (дата обращения: 04.04.2022).
4. О ратификации Договора о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между Российской Федерацией и Донецкой Народной Республикой: Федеральный закон от 22 февраля 2022 г. № 15-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [file:///D:/download/212842810-212850800%20\(1\).pdf](file:///D:/download/212842810-212850800%20(1).pdf) (дата обращения: 04.04.2022).

Петроченко Д. В., студент
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
petrochenkodasha2018@gmail.com

ОБРАЗ «КВАДРАТНОГО КОЛЕСА» ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУЧНОЙ СРЕДЕ

Актуальность работы. Тема, которая была выбрана для исследования является актуальной, так как образ «квадратного колеса» в настоящее время часто встречается в научно-экономической среде. В современной России имеет место быть анализ историко-экономической действительности, на базе которой происходит формирование общих методов реформирования, оценка результативности реформ прошлых лет, которые часто сравнимы с образом «квадратного колеса».

Анализ последних исследований и публикаций. Вскользь эту тему упоминал Мартынов С. Д. в своей книге «Государство и экономика: система Витте», а также данный вопрос рассматривала Яковлева Т. А в статье «Квадратное колесо государства в экономике».

Цель исследования – рассмотрение понятия «квадратное колесо» в научно-экономической среде и собственная оценка методов реформирования.

Результаты исследования. Исторический период, к которому относятся первые, с привычной нам в повседневной жизни формой, колёса, определяется довольно приблизительно – где-то около V тысячелетия до нашей эры. Колёса со спицами, из дерева, металлические и даже подводные появились намного позже. А вот о реальности квадратного колеса учёные спорят до сих пор. Существует ли такая дорога, по которой квадратное колесо будет катиться ровно? Данный вопрос и в настоящее время имеет место быть, но в народе в связи с этим сформировался устойчивый образ «квадратного колеса», что символично с наивностью, глупостью и бессмыслицей.

Впервые образ «квадратного колеса» государства в экономике использует в своей книге «Государство и экономика: система Витте» С. Д. Мартынов [1]. Экономическая сторона исследования автора слегка эмпирична и описательна, то есть, решена в духе экономической науки столетней давности. С. Д. Мартынов не стал переводить на язык современной экономики соображения Витте. Прерогативную роль государства в инициировании модернизационного процесса он сравнивал с образом «квадратного колеса». Этот образ начинает утверждаться в историко-экономической научной среде. Правительство при модернизации сосредотачивает внимание на каком-то одном направлении, поэтому государство в такой деятельности сравнивают с квадратным колесом. Его углы – это сферы препятствия или те отрасли жизнедеятельности общества, которые сложно поддаются изменениям, а иногда и вовсе игнорируемы государством. Так, например, труднее всего поддаётся изменениям социальная структура. В настоящее время главной причиной современной динамики социальной структуры в России является переходное состояние экономики.

Цивилизованный подход, с помощью которого изучается историко-экономическая действительность об анализе развития экономических систем, в большей степени присуще сравнение обществ в пространстве. Современные исследователи анализируют экономические реформы прошлого и сопоставляют их с современными реалиями. Так, например, учёные пришли к общему мнению о том, что общая закономерность реформ прошлого в России – это, прежде всего, преобладание разрушительного эффекта над созидательным. Именно это мы наблюдаем у не совсем эффективных реформ Столыпина. Бесперывные метания правительства от одного

грандиозного плана к другому, неумение выделять важные для общества реформы, упорство в слепом копировании западного опыта, неспособность проведения необходимой корректировки в ходе реформы приводили в нашей истории чаще всего к гибели национальной экономики и к развитию социальной катастрофы. Перед историками и экономистами предстает драматическая картина реформационного процесса в России, где большая роль государства в экономике также губительна, как и малая. Для современной России в сложившемся мировом порядке занять позиции вершины в экономической среде становится все труднее.

Система Витте – важная к пониманию совокупность мер экономической политики в Российской империи, связанных с деятельностью на посту министра финансов Сергея Юльевича Витте. Именно на примере этих систем наглядно можно рассмотреть образ «квадратного колеса» государства в экономике. Анализом феномена «системы Витте» в отечественной историографии занимался Пермский государственный национальный исследовательский университет. С. Ю. Витте называют «отцом первой индустриализации в России» [2]. Фигура реформатора в истории государственной деятельности навсегда связана с Российской империей конца XIX в., которая на тот момент представляла страну «догоняющей модернизации». Исследователями отмечены противоречия деятельности министра, такие как консерватизм, жесткость налоговой политики, ограниченность аграрных преобразований и др. В общих чертах система Витте выглядит следующим образом: введение конвертируемости русской валюты – вывоз капитала из России – подрыв отечественного производства – экономический кризис 1903 г. – первая русская революция гг. То, что ускорит экономическое развитие России, как считал С.Ю. Витте, постепенно превращалось в ограничение, что еще раз наглядно демонстрирует движение «квадратного колеса».

Образ «квадратного колеса» государства в экономике ещё используют для обозначения вертикали власти в капитализме. «Круглое колесо» государства – это привычное разделение властей, без которого свободная экономика и частные инвестиции не пойдут. Понятие «квадратного колеса» используют в отношении позиции людей, которые хотят повернуть законы экономики в свою сторону – сделать всё, чтобы изменить суть вертикали власти.

Выводы. Таким образом, мной было рассмотрено часто встречающееся в научно-экономической среде понятие «квадратное колесо» государства в экономике. Это относительно новое понятие для такой сферы, поэтому используют его как в определении упущенных от внимания государства во время прошлых реформ областей жизнедеятельности общества, так и для феномена кардинального изменения сути вертикали власти. Разногласия о том, что квадратное колесо не поедет, а круглое уже давно придумано продолжают и будут продолжаться ещё долгое время, а вот образу «квадратного колеса» государства в экономике дадут чёткое определение, ведь это довольно часто встречающееся понятие в статьях современных экономистов.

Список литературы:

1. Государство и экономика. Система Витте / С. Д. Мартынов. – Санкт-Петербург: Наука, 2002. – 402, [3] с. : ил.; 22 см.; ISBN 5-02-028509-9.
2. Верёвкина, И. Н. «Система Витте»: историографический аспект [Электронный ресурс] / И. Н. Верёвкина // Международный студенческий научный вестник. – 2017. – № 6. – Режим доступа: <https://s.eduherald.ru/pdf/2017/6/17837.pdf> (дата обращения: 05.04.2022).

Печкина А. А., студентка
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
anna.pechkina17@gmail.com

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Актуальность. Безработица является проблемой не только одной личности, но также и всего государства. Большое количество людей, сталкиваясь в условиях рыночных отношений с этим негативным социально-экономическим явлением, не могут обеспечить свою жизнедеятельность, а это ведет к нерациональному использованию человеческого капитала, снижению покупательской способности населения и его профессиональных навыков, потере потенциального ВВП, упадку культурных ценностей, обострению политической ситуации, и поэтому, регулируя ее уровень, государство может обеспечить не только достойные условия жизни, но и положительный культурно-эмоциональный компонент своих граждан.

И, несмотря на положительную тенденцию роста показателя занятости населения вследствие активной деятельности Республиканского центра занятости ДНР (далее – РЦЗ ДНР) по трудоустройству лиц, ищущих работу, проблема безработицы остается острой. Так, анализируя опыт трех последних лет, можно сделать вывод, что количество безработных хоть и снижается, но стабильно занимает высокую планку: в 2020 г. – 43,7% (или 3975 чел. из 9096 лиц, ищущих работу), в 2021 г. – 53,5% (или 5140 чел. из 9609 лиц, ищущих работу), в 2022 г. – 37,8% (или 3162 чел. из 8361 лиц, ищущих работу) [1]. На сегодняшний день, в связи с возобновившимися активными военными действиями, разрушившими и повредившими многочисленные объекты инфраструктуры, то есть потенциальные места работы по различным специальностям; эвакуировавшимися из страны людьми, являющихся потенциальной рабочей силой и квалифицированными кадрами, многочисленными потерями жизней, выбранная тема исследования как никогда актуальна.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением видами, причинами и последствиями безработицы занимались такие ученые, как Р. Н. Романинец, А. С. Падаева, А. М. Нанавян, и т.д. Анализ работ данных авторов, а также отчетов РЦЗ ДНР, Министерства экономического развития ДНР и других источников информации выявил, что роль государственной политики в содействии занятости населения очень велика, разработано множество методов и теорий в данной сфере, которые можно применить с последующей модернизацией в соответствии с требованиями современности и выявляемыми недостатками системы на нашей территории и ее особенностями.

Цель исследования состоит в том, чтобы проанализировать сферу занятости и разработать, предложить эффективные меры по государственному регулированию уровня безработицы и решению данной проблемы в Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Разработанная и реализованная на практике эффективная социально-экономическая политика государства способна снизить превышающий естественный (5-7%) уровень безработицы, будучи направленной на устранение самих причин этой проблемы.

В ходе анализа рынка труда ДНР, следует вывод, что количество свободных рабочих мест превышает число лиц, ищущих работу, однако требования, условия и само направление деятельности не соответствуют их ожиданиям и часто профессиональному образованию. Так, на 10 свободных вакансий на конец января 2022

года претендовало всего 3 незанятых трудовой деятельностью гражданина, состоящих на учете в центрах занятости [1].

Можно выделить следующие причины данной тенденции, прослеживающейся последние три года [1]:

1. Несоответствие востребованности специальностей. Рынок труда переполнен бухгалтерами, юристами, экономистами, в то время как первоочередно необходимы строители, квалифицированные рабочие в сферах добывающей и перерабатывающей промышленности, транспорта, а также здравоохранения и образования [2].

2. Низкий уровень зарплаты. На момент января-апреля 2020 года средняя зарплата строителя составляла 11909 рублей, находясь в рейтинге среднемесячной зарплаты ДНР по видам экономической деятельности на 10 из 11 мест. Сейчас, как никогда, возросла потребность в квалифицированных мастерах строительного дела, однако на их обучение и образование нужно время [3].

3. Престижность. Статус слесаря-сантехника не такой высокий, как у юриста, хоть он более востребованный. По Единой оперативной базе свободных рабочих мест РЦЗ ДНР только по Донецку требуется 439 специалиста данной профессии из 9785 свободных вакансий и всего 4 записи о необходимости юристов по всей стране [2].

4. Сложности трудоустройства женщин из-за половой дискриминации, а также выпускников вузов и других учебных заведений, возникающие из-за отсутствия необходимого для работодателей опыта работы и неналаженной системы прогнозирования актуальных и востребованных профессий, как следствие, несоответствия спроса и предложения специальностей. Согласно данным отчета Минэкономразвития ДНР на конец июля 2020 года из 9,6 тыс. лиц, ищущих работу, 50% или 4,8 тыс. человек составляет категория женщин, а второе место занимает молодежь в возрасте до 35 лет – 29,7% или 3,1 тыс. человек [1].

5. Преобладание с большим отрывом свободных вакансий физического труда над интеллектуальным, в связи с чем профессиональная подготовка, переподготовка и обучение нацелены на рабочие профессии. Так, в течение января-июня 2021 года центры занятости ДНР располагали информацией о наличии 32,4 тыс. вакансий, поступивших от работодателей, из них: по рабочим профессиям – 51,5% (16,7 тыс.); служащих – 33,3% (10,8 тыс.); неквалифицированных рабочих – 15,1% (4,9 тыс.) [2].

Для устранения безработицы необходимо уделить большое внимание коммуникационной составляющей между населением, работодателями, а также их посредником – государством, и применить следующие меры:

1. Организовать постоянный обмен информацией с учреждениями профессионального образования о состоянии и перспективах развития рынка труда, требованиях к подготовке специалистов и их качествам.

2. Популяризировать профессии, которые необходимы для дальнейшего развития государства, тем самым позволить специалистам работать по образованию, не ища другие альтернативы.

3. Повысить заработную плату жителям Республики, в частности на востребованные профессии, что увеличит их привлекательность, а значит и предложение на рынке. К тому же согласно результатам социологического опроса, проведенного РЦЗ ДНР 7-20 февраля 2022 года, основополагающим критерием при выборе работы для населения является высокий уровень оплаты труда и наличие материальных поощрений. Так определило большинство (42%) опрошенных [2].

4. Наладить качественную работу профориентационных отделов в школах со старшеклассниками, способствующую помочь будущим абитуриентам сделать правильный выбор профессии в соответствии с их предрасположенностями, а также потребностями рынка труда, принимая во внимание непостоянство его конъюнктуры.

5. Внедрить государственное поощрение предприятий, трудоустраивающих молодых специалистов без опыта работы, обучающих и повышающих их квалификации.

6. Создавать целенаправленный набор студентов, которые по окончании образования, будут трудоустроены.

7. Внедрять программы, позволяющие людям после декретного отпуска быстрее адаптироваться к рабочей среде.

8. Создать государственные службы и учреждения по профессиональному обучению, подготовке и переподготовке кадров с большим количеством курсов, тем самым поставив всех людей в равные условия и поощряя повышение профессионализма.

9. Повысить инвестиционную привлекательность Донецкой Народной Республики путем стимулирования деловой активности, продвижения брендов городов и в целом страны, повышения ее имиджа на международной арене и поддержания малого и среднего предпринимательства, создав выгодные условия для его развития (льготы, кредиты и т.д.). Как следствие, начавшие свою деятельность предприятия обеспечат местных жителей новыми рабочими местами, новыми возможностями всего спектра различных профессий, а также налоговые поступления.

Таким образом, реализовывая вышеизложенные меры, мы получим положительный социальный эффект снижения психологического напряжения населения, связанного с проблемами трудоустройства как фактора невозможности обеспечить свою жизнь, следовательно, уменьшим показатели преступности, употребления алкоголя и наркотических веществ. С другой стороны, достигнем относительного баланса предложения и спроса на рынке труда в соответствии с ожиданиями лиц, ищущих работу, а также экономический эффект положительной динамики в развитии экономики ДНР.

Выводы. Одной из острейших социально-экономических проблем развития современной экономики является безработица, негативные последствия для проживаемого населения которой порождают необходимость в более качественном и усовершенствованном государственном регулировании ее уровня. Анализ сферы занятости ДНР позволил разработать эффективные методы снижения безработицы, а именно продолжение активной организации временных работ, пути совершенствования взаимодействия населения, работодателей, образовательных учреждений и государства, усиление трудовой мобильности, а также меры по повышению инвестиционной привлекательности Донецкой Народной Республики.

В виду актуальности темы интерес для дальнейших исследований представляет направление более детальной разработки системы трудоустройства выпускников вузов по своей специальности, анализ наличия гендерной дискриминации в сфере занятости, совершенствование методов прогнозирования востребованных профессий и т.д.

Список литературы:

1. Министерство экономического развития ДНР (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mer.govdnr.ru/> (дата обращения: 30.03.2022).
2. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/zhiteli-osvobozhdennyix-territorij-respubliki-trudoustraiyayutsya-po-n.html> (дата обращения: 30.03.2022).
3. Средняя зарплата в ДНР по отраслям – учителя на втором месте // Вестник Харьковщины. – 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xvesti.ru/predpriyatiya/6507-average-salary-in-the-dpr-by-industry.html> (дата обращения: 30.03.2022).

Рыбалко А. В., студентка

Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

rybalko202@mail.ru

ГОСУДАРСТВЕННАЯ НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Актуальность. Ключевой составляющей устойчивого развития любой территориальной социально-экономической системы является достойная система образования, которая позволяет в полной мере обеспечить получение качественного образования, реализацию творческих способностей населения. В условиях постиндустриального общества система образования занимает одно из ведущих мест в государственной политике. Для эффективного функционирования образовательной системы необходимо осуществлять систематический надзор за качеством предоставления образовательных услуг. В этой связи большое значение имеет проведение оценки государственной надзорной деятельности в образовательной сфере Донецкой Народной Республики, что и обусловило актуальность выбранной темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам функционирования образовательной сферы и надзорной деятельности в ней посвящены работы Кушакова М. Н., Волковой Л. Н., Чучко Е. П., Кошелевой Е. Г. и др.

Целью исследования является оценка государственной надзорной деятельности в образовательной сфере Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. основополагающую роль для реализации функций и достижения целей, поставленных перед аппаратом управления, играет государственный надзор. Государственный надзор является способом обеспечения законности в деятельности органов исполнительной власти. Государственный надзор как вид управленческой деятельности является универсальным в силу того, что он распространяется на все сферы общественной жизни. Во время осуществления государственного надзора необходимо учитывать, то, что каждая из этих сфер имеет свою специфику, которая накладывает свои обязанности на работу контрольных органов.

Приоритетной сферой государственного надзора является сфера образования, так как она является ключевым фактором экономического и социального развития общества.

Основными целями правового регулирования отношений в сфере образования являются:

установление государственных гарантий в сфере образования;

формирование механизмов реализации прав и свободы человека в сфере образования;

создание условий для развития системы образования;

защита прав и интересов участников отношений в сфере образования.

Осуществляя государственный надзор в сфере образования орган государственного надзора обеспечивает административно-правовые гарантии граждан на реализацию закрепленного в конституции государства прав на образование.

В Донецкой Народной Республике общедоступно бесплатно дошкольное, начальное общее, основное общее и среднее общее образование, среднее профессиональное образование, а также на конкурсной основе высшее образование, при условии, если образование данного уровня граждане получают впервые.

Эффективным инструментом, который позволяет реализовать гарантированное конституционное право на качественное и безопасное образование является институт государственной регламентации. Государственная регламентация направлена на установление единых требований к осуществлению образовательной деятельности и процедурам, связанным с установлением и проверкой соблюдения образовательными учреждениями данных требований.

В Донецкой Народной Республике государственный надзор в сфере образования осуществляется Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования и науки.

Основными функциями Республиканской службы по контролю и надзору в сфере образования являются:

оценка соответствия образовательной деятельности и качества подготовки обучающихся требованиям государственных образовательных стандартов;

оценка соответствия деятельности организации требованиям законодательства Донецкой Народной Республики;

принятие мер по устранению выявленных нарушений посредством выдачи предписания;

контроль за устранением выявленных нарушений, а также, в случае неисполнения предписания, обеспечение принятых мер по привлечению должностных лиц организации к ответственности [1].

Республиканская служба по контролю и надзору в сфере образования регулярно проводит плановые проверки с целью обеспечения соблюдения проверяемыми общеобразовательными организациями обязательных для исполнения требований государственных образовательных стандартов. Результаты проверок Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования в 2019 г. представлены на рис. 1.

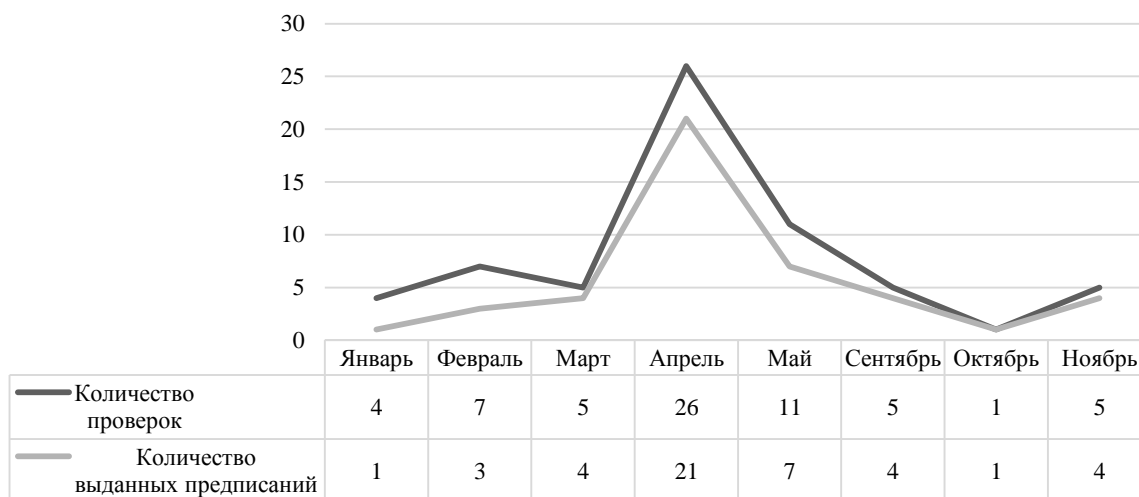


Рис. 1. Результаты проверок Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования в 2019 году [2]

В 2019 году Республиканская служба по контролю и надзору в сфере образования провела 64 проверки. По результатам проведенных проверок было выдано 45 предписаний.

Результаты проверок Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования в 2020 году представлены на рис. 2.

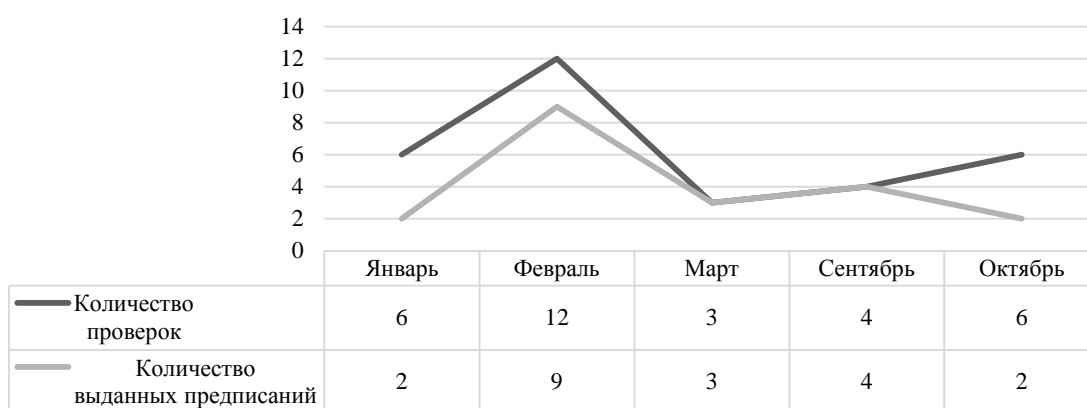


Рис. 2. Результаты проверок Республиканской службой по контролю и надзору в сфере образования в 2020 году [2]

В 2020 году Республиканская служба по контролю и надзору в сфере образования провела 31 проверку. По результатам проведенных проверок было выдано 20 предписаний.

Таким образом, количество проверок в период 2019-2020 гг. сократилось почти вдвое, как и количество выданных предписаний.

Осуществление регулярного надзора в сфере образования направлено на обеспечение соблюдения образовательными учреждениями законодательства Донецкой Народной Республики. Основная функциональная задача Республиканской службы по контролю и надзору в сфере образования должна быть направлена на упреждение нарушений, осуществление профилактических действий, а не контрольно-дисциплинарных.

Деятельность Республиканской службы по контролю и надзору в сфере образования направлена на повышение эффективности функционирования и системы образования Донецкой Народной Республики. Вместе с тем, проверки указывают на наличие определенных проблем в образовательных учреждениях.

Выводы. Образование является наиболее динамично развивающейся сферой современного мира. Однако, без государственного а невозможно решить задачи, возлагаемые на образование современного общества. Республиканская служба по контролю и надзору в сфере образования систематически следит за деятельностью образовательных учреждений Донецкой Народной Республики и контролирует качество предоставляемых образовательных услуг. С целью проведения оценки деятельности образовательных учреждений Республиканская служба по контролю и надзору в сфере образования проводит ежегодные проверки, в случае выявления нарушений выписывает предписание, в котором указывает сроки устранения существующих нарушений. Проведение таких проверок оптимизирует деятельность образовательных учреждений и способствует повышению эффективности их функционирования.

Список литературы:

1. Государственный контроль и надзор в сфере образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://resobrnadzor.ru/деятельность/контроль-и-надзор/> (дата обращения: 04.04.2022).
2. Информация об итогах проверок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://resobrnadzor.ru/деятельность/контроль-и-надзор/информация-об-итогах-проверок/> (дата обращения: 04.04.2022).

Санников А. М., магистрант,
Якушев Н. М., канд. экон. наук, доцент
Научный руководитель: Мохначев С.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ «Ижевский государственный технический университет
имени М.Т. Калашникова»
pgs@istu.ru

МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕГИОНА

Актуальность. Стратегически важной задачей для органов государственной власти на современном этапе является повышение уровня занятости, качества жизни, доступности социальных услуг для сельского населения. Неудовлетворенность сельского населения своим материальным положением приводит к созданию геополитических рисков, проявляющихся в социальном опустынивании сельских районов: число сельских населенных пунктов за период с 2014 по 2018 годы сократилось с 18,5 тысячи до 17,7 тысячи или на 4,2% [1]. Обеспечение продовольственной безопасности Российской Федерации возможно только через устойчивое комплексное сельское развитие. Правительство определило стратегическую цель по увеличению вдвое объема экспорта до 45 млрд. долларов к 2024 году. Ее достижение предстоит осуществить труженикам агропромышленного комплекса [2].

Анализ последних исследований и публикаций. Как показывает проведенный рядом ученых [1] анализ современного состояния отечественных сельских территорий, причинами низкого уровня социально-экономического развития села являются как исторически накопившиеся проблемы (село всегда было «донором» развития страны), так и недостатки современных механизмов развития сельских территорий, к числу которых можно отнести следующие:

отсутствие комплексного подхода к управлению развитием сельских территорий как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ;

ограниченный доступ сельского населения к рынкам продукции, материально-техническим, финансовым и информационным ресурсам, что является следствием недостаточного уровня развития на селе институтов рыночной и инженерной инфраструктуры, а также вертикальной сельскохозяйственной кооперации. Эта проблема усугубляется слабой заинтересованностью в развитии социальной и инженерной инфраструктуры сельских территорий со стороны сельскохозяйственных организаций и других субъектов хозяйственной деятельности на селе.

Особая цивилизационная миссия сельского хозяйства – воспроизводство национальной идентичности и, прежде всего, коренной государствообразующей и государствоудерживающей русской нации. Среди приоритетных проблем развития выделены проблемы государственного управления [3], такие как регулирование сельских территорий, стимулирование и размещение производительных сил в сельских территориях, реализация новой расселенческой, градостроительной, демографической и экологической политики.

Разработка программы комплексного развития сельских территорий на федеральном уровне включала обсуждения и дискуссии в Правительстве федерального уровня и в регионах, на форумных и общественных площадках и утверждена Постановлением Правительства РФ № 696 от 31 мая 2019 года. Необходимость реализации с января 2020 года данной государственной программы во многом обусловлена тем, что система пространственного развития не может быть целостной и эффективной без учета в ней задач по развитию сельских территорий, которые занимают почти 90% площади Российской Федерации. Ведь именно сельские

территории связывают нашу страну воедино – экономические центры с периферией, производственные центры с ресурсной базой, выступают в качестве основы сельского хозяйства, а главное – являются средой жизнедеятельности 38 миллионов человек – практически четверти населения страны. И чем устойчивее будет сельская территория, тем крепче будут эти связи, тем сбалансированнее будут развиваться отдельные регионы, тем эффективнее будет социально- экономическое развитие страны в целом.

Целями государственной программы в ближайшей перспективе являются: сохранение доли сельского населения в общей численности населения Российской Федерации на уровне 25,3%; достижение соотношения среднемесячных располагаемых доходов сельского и городского домохозяйств до 80%; повышение доли общей площади благоустроенных жилых помещений в сельских населенных пунктах до 50%. Государственная программа рассчитана до 2025 года и базируется на целевых индикаторах федеральной программы «Социальное развитие села», а также подпрограммы и ведомственной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий». В основу положена Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации до 2030 года. Каждый субъект имеет свои территориальные особенности, поэтому важно определить акценты в государственном и муниципальном управлении развитием сельских территорий.

Цель исследования: на примере Удмуртской Республики выявить современную специфику развития сельских территорий.

Результаты исследования. В 2020 году Удмуртская Республика из федерального бюджета в рамках программы привлекла 1,14 млрд. руб. (четвертое место среди регионов). Это позволило, к примеру, реализовать пять проектов по развитию инженерной инфраструктуры. Один из них — комплексная компактная застройка в Малопургинском районе. Еще четыре объекта: проект по газификации в Каракулинском районе, строительство газораспределительных сетей в Глазовском и Ярском районах, также проект по сетям водоснабжения в Воткинском районе. В программу «Современный облик сельских территорий» попали муниципальные образования в Кезском, Игринском, Шарканском и Селтинском районах. В 2020 году отмечены три ключевые проблемы при реализации госпрограммы «Комплексное развитие сельских территорий». Это отсутствие актуальной проектно-сметной документации на объекты капитального строительства, сложности в привлечении внебюджетных источников, а также сокращение объемов финансирования из федерального бюджета.

В 2021 году реализовано два проекта по комплексной компактной застройке новых микрорайонов в Глазовском и Сарапульском районах. Третий подобный проект сейчас воплощается в жизнь в Сарапульском районе. Их общая стоимость оценивается в 46,1 млн. руб. Республика в 2021 году получила первый опыт строительства на селе жилья по социальному найму: построено 15 таких жилых домов для работников сельхозпредприятий. Надо отметить, что в 2021 году свои жилищные условия улучшили 19 сельских семей, им Минсельхозом Удмуртии были выданы жилищные сертификаты.

В рамках комплексного развития удмуртских территорий в течение 2021 года реализован 91 проект по благоустройству. Построены детские площадки, пешеходные переходы и парки отдыха. Благоустраивая территорию, необходимо учитывать значение населенного пункта: культурно-историческое, административное и народно-хозяйственное. Не менее важны:

- размеры поселка;
- природно-климатические особенности;
- наличие памятников архитектуры, культуры и истории.

В рамках программы предполагается, что благоустройство территории деревни или поселка должно происходить с сохранением и восстановлением природных ландшафтов и историко-культурных памятников.

Кроме представленной программы, при разработке проекта необходимо использовать другие документы, включая:

СП 42.13330.2016 «Градостроительство. Планировка и застройка городских и сельских поселений»;

СП 82.13330.2016 «Благоустройство территорий»;

СП 140.13330.2012 «Городская среда. Правила проектирования для маломобильных групп населения»;

СП 104.13330.2016 «Инженерная защита территории от затопления и подтопления».

В республике реализуются две комплексные жилые застройки — территории, на которых будут строиться дома для молодых специалистов и работников сферы АПК и социальной сферы. Также идет строительство и реконструкция объектов социальной сферы на территориях Кизнерского, Граховского и Увинского районов. Значимый проект это деревня будущего Пихтовка. Проект позволит изменить сам образ сельской территории как в плане инфраструктуры, так и внутри социальных объектов (школы, детского сада, дома культуры, цифрового ФАПа).

Участие Удмуртской Республики в госпрограмме по комплексному развитию сельских территорий позволяет региону вести строительство и модернизацию объектов социальной и инженерной инфраструктуры на селе. В 2022 году планируется привлечь в Удмуртию более 800 млн. руб. из федерального бюджета. Республика будет участвовать в восьми направлениях Госпрограммы и приступит к реализации двух новых крупных проектов «Комплексное развитие сел Шаркан, Сосновка, Мишкино и деревень Мувыр, Старый Пашур, Казино Шарканского района» и «Комплексное развитие с. Малая Пурга, с. Норья, с. Уром, д. Аксакшур Малопургинского района».

Выводы. Программно-целевой подход в развитии сельских территорий Удмуртской Республики нами рассматривается как действенный инструмент влияния на социально-экономические процессы сельских территорий.

Список литературы:

1. Данилова, С. Н. Комплексное развитие сельских территорий: проблемы, тенденции, перспективы / С. Н. Данилова // Актуальные проблемы и перспективы развития государственной статистики в современных условиях. Сборник докладов Международной научно-практической конференции: в 2 томах. Т.1. Саратовстат, Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВО РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2020. – С. 110-112.
2. Носов, А.В. Проблемы комплексного развития сельских территорий / А. В. Носов, Э. И. Позубенкова // Вестник аграрной науки. – 2019. – № 5 (80). – С. 94-98.
3. Савченко, Е. С. Особая миссия сельского хозяйства / Е. С. Савченко // АПК: экономика, управление: теоретический и научно-практический журнал. – 2018. – №1. – С. 4-10.

Тищенко И. А., студент

Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

tisenkoinessa@gmail.com

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Актуальность. Функционирование, развитие и поддержание конкурентоспособности государства зависит от проводимой государством экономической политики и государственного регулирования экономики. Государственное регулирование экономики является ключевым инструментом государства, так как оно направлено на решение важных проблем, обеспечивающих устойчивое развитие национальной экономики. Благодаря государственному регулированию экономики осуществляется поддержание экономической и социальной стабильности, повышается интенсивность промышленного производства, а также происходит адаптация внутренней системы государства к динамично изменяющейся внешней среде. Для обеспечения экономического развития государства необходимо оптимальную меру и наиболее эффективные формы государственного регулирования, которые, не разрушая её рыночную природу, в то же время обеспечили бы рыночной экономике максимальную эффективность. С целью выявления оптимальной модели государственного регулирования экономики целесообразно обратиться к опыту развитых зарубежных стран с рыночной экономикой, что и обусловило актуальность выбранной темы.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам государственного регулирования экономики в разное время были посвящены работы таких выдающихся ученых, как Дж. М. Кейнс, М. Фридман, С. Кузнец, П. А. Столыпин, А. Маршалл и др.

Цель исследования – анализ зарубежного опыта государственного регулирования экономики с целью его применения в условиях развития Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Необходимость государственного вмешательства в социально-экономическое развитие обусловлена несовершенством рыночного механизма регулирования, который слабо реагирует на отдельные сферы развития общества и потребности населения.

В современном мире ни у кого не вызывает сомнения необходимость государственного регулирования экономического развития. Споры сосредоточены лишь относительно рамок этого регулирования, степени жесткости регуляторных мер государства, сфер применения государственного регулирования.

Государственное регулирование представляет собой процесс воздействия государства на хозяйственную жизнь общества и связанные с ней социальные процессы, в ходе которого реализуется экономическая и социальная политика государства, основанная на определенной доктрине. Государственное регулирование экономики гарантирует стабильность правил экономического поведения, способствует проявлению эффективных сторон рыночных отношений и лимитирует их негативные последствия. Осуществляет государственное регулирование экономики путем воздействия на ценообразование, социальную сферу, эмиссионную политику, бюджетную политику, а также иные экономические показатели.

В условиях смешанной экономической системы государственное регулирование оправдано, до тех пор, пока издержки не превышают потери, возникающих вследствие «провалов» рынка. Размеры государственного сектора должны соответствовать спросу

на общественные блага, масштабам внешних эффектов, а также реальным возможностям государства по управлению ресурсами, которые находятся в его распоряжении. Основной целью государственного регулирования экономики является соблюдение интересов государства, общества в целом, социально незащищенных слоев населения.

С целью выявления оптимальной модели государственного регулирования необходимо обратиться к опыту развитых зарубежных стран с рыночной экономикой.

На мировой арене регулирование экономики строится в условиях смешанной экономика, в которой рыночный механизм дополняется осознанным воздействием государственных институтов на те сферы экономических и социальных процессов, в которых рыночная система допускает ошибки. В разных странах смешанная экономика имеет свои отличительные особенности, специфику и назначение. Так, к примеру, в Германии она называется социально рыночным хозяйством, а в США смешанным капитализмом. Шведская экономическая модель функции разделяются между государством и предпринимательским сектором. В Швеции государство выполняет социальную функцию, в которую входит обеспечение занятости, улучшение инфраструктуры и т.д, а главной задачей частных предприятия является построение производства на основе конкуренции. В Японской экономической модели регулирование осуществляется на основе национальных традиций патернализма, в которой сочетается свобода частного предпринимательства с активной структурной, инвестиционной, внешнеэкономической, корпоративной им социальной политикой. Опыт государственного регулирование экономики представим в табл. 1.

Таблица 1

Зарубежный опыт государственного регулирования экономики

Страна 1	Особенности системы государственного регулирования экономики 2
США	<p>Федеративное государство, особенностью государственного регулирования экономики которого является делегирование властных полномочий местного самоуправления. Бюджет государства складывается из местных налогов, платежей за муниципальные услуги, муниципальных займов, межправительственных поступлений. Исходя из этого, местные органы формируют одну вторую своего бюджета и только одна третья приходится на правительственные гранты и субвенции. Сохраняется финансирование от правительственного штата, а основной функций муниципалитета остается поддержание социальной сферы и безопасности.</p> <p>Ключевой особенностью государственного регулирования экономики является отсутствие жесткой централизованной банковской системы, т.е. отсутствие государственных банков. Функции государственных банков возлагаются на сорок частных банков, которые выбираются на основе конкурса, проводимого Министерством финансов. Банк, который лидирует по результатам конкурса получает статус федерального банка и денежные полномочия центрального банка.</p>
Швеция	<p>Унитарное государство, а котором центральной и исполнительной властью выступает губернатор. Правительство формирует парламент и отвечает только перед парламентом. Во главе правительства премьер-министр. В обязанности парламента входит разработка финансовой политики, рассмотрение и принятия бюджета, решение вопросов, связанных с предоставлением займов и распоряжением государственной собственностью.</p> <p>Государственная и муниципальная власть четко разделены. Приоритетом государства является высшее образования и здравоохранение, а муниципалитет занимается среднем образование, детским дошкольным образование и социальную помощью, а также поддержанием в хорошем состоянии дорог, улиц, транспорта.</p> <p>Особенностью государственного регулирования экономики является регулирование бюджетных расходов, гибкость антикризисной государственной политики, аккумуляция и перераспределение средств на социальные и экономические цели согласно концепции шведской модели.</p>

1	2
Франция	Государственное устройство – республика. Сочетает в себе элементы парламентской и президентской формы правления. Законодательный орган – парламент, состоящий из законодательного собрания и сената. Деятельность парламента ограничена, определенным кругом вопросов, по которым имеет право издавать законы. Государственное регулирование экономики осуществляется на основе контроля над ценами, налоговой системой, кредитно-денежного регулирования, контроля за оплатой труда, политикой ускоренной амортизации и другими методами. Управление ценами государство осуществляет на основе динамики инфляции, наличия или отсутствия на рынке конкуренции и социальной значимости товаров и услуг. Центральное место в системе государственного регулирования занимает налоговая система.
Германия	Федеративное государство, в экономике которого государству отведены регулирующие функции в интересах обеспечения свободы конкуренции, устойчивости цен, высокой занятости, внешнеэкономической динамики и сбалансированности. Государственное влияние на развитие отдельных отраслей и экономики осуществляется с помощью инструментов налоговой, кредитно-финансовой, таможенной, инвестиционной, антимонопольной политики, а также политики в сфере занятости. Правительство ФРГ основное внимание уделяет росту экономики и занятости населения.

Анализ зарубежного опыта показал, что странами применяются различные методы государственного регулирования экономики, как административного, так и экономического характера. Административные методы применяются в основном в экстренных ситуациях, это обусловлено тем, что данные методы приносят результат значительно быстрее, чем экономические. Однако, как только экономическое положение стабилизируется, административные методы себя исчерпывают, и им на смену приходят методы экономические.

Выводы. Для развития Донецкой Народной Республики необходимо использовать опыт применения методов государственного регулирования социально-экономического развития разных стран мира. При этом, обязательным условием применения зарубежного опыта государственного регулирования является его адаптация к местным условиям, учет региональных, политических, социо-культурных и других особенностей.

Список литературы:

1. Андросов, В. В. Экономическая политика государства: вопросы методологии / В. В. Андросов // Актуальные вопросы экономики и управления. – 2010. – № 2. – С. 7-11.
2. Шматкова, Е. М. Зарубежный опыт государственного регулирования экономики / Е. М. Шматкова // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 9. – С. 116-121.
3. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / А. М. Ощепков; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Пермь, 2021. – 130 с.

Школярская Д. И., студент
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
dishkolyarskaya@inbox.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Актуальность. Эффективной может считаться государственная служба, которая является продуктивной и результативной. Под оценкой эффективности государственной службой понимается соответствие ее полезного результата и объема использованного или израсходованного для этого ресурса. Главным фактором, определяющим эффективность работы государственного служащего, является его организация, направленная на производительные действия. В настоящее время практика государственного управления Донецкой Народной Республики находится на этапе формирования. Идет активный поиск управленческих механизмов, обеспечивая повышение эффективности работы, в том числе и в органах государственной власти [1].

Целью исследования является анализ управления общественными отношениями в структуре государственных органов; изучение основы для повышения профессионализма государственных служащих.

Анализ последних источников и публикаций. Вопросы эффективности управления общественными отношениями в системе государственной службы поднимались в работах таких отечественных авторов, как Воронина Л. И., Радченко Т. Е., Спатар А. В., и другие. Анализ работ вышеперечисленных авторов и других источников информации позволяет заключить, что приоритетным направлением общегосударственной политики является разработка и предоставление профессионального обучения государственным служащим, которая сможет организовать и регулировать социальную активность граждан.

Результаты исследования. Как организационно-управленческий институт государственная служба является профессиональной деятельностью по выполнению и обеспечению выполнения целей, задач и функций государства, выступает в роли социального механизма их реализации, является гарантом развития социума. Для повышения профессионализма государственных служащих необходимо овладеть и эффективно применять новые информационные технологии, приобретение новых навыков, преодоление бюрократизма и коррупции [2].

К наиболее актуальными и требующими немедленного решения являются изложенные ниже проблемы:

низкий уровень качества предоставления управленческих услуг юридическим или физическим лицам, в том числе из-за неэффективного использования современных информационных технологий либо их отсутствия;

отсутствие общих стандартов профессиональной деятельности государственных служащих;

нечеткостью принципов и непрозрачностью нормативно-правового регулирования общественной и правовой защиты государственных служащих [3].

Таким образом, можно вывести некоторый ряд задач, который может оказать влияние на характер оценки эффективности деятельности органов государственной власти:

1) необходимо провести анализ эффективности всех затрат бюджета, в связи этим уже на этапе разработки отдельных мероприятий и комплексов программ

правительства необходимо определять цели выполняемых действий и оценивать возможные последствия.

2) необходимость применения механизмов, стимулирующих бюджетные учреждения к повышению качества предоставления услуг и эффективности бюджетных расходов, расширению полномочий главных распорядителей бюджетных средств по определению форм финансового обеспечения предоставления государственных услуг. В областях, где это целесообразно, планируется внедрение форм финансирования, обеспечивающих взаимосвязь между результатами деятельности учреждения и суммой выделенных ему средств. Предполагается предоставить бюджетным учреждениям право без помощи других определять направления расходования средств;

3) необходимость повышения качества финансового менеджмента в бюджетном секторе. Эту задачу предполагается реализовать путем увеличения степени ответственности органов исполнительной власти и бюджетных учреждений за результативность бюджетных расходов и создание стимула обеспечения прозрачности и эффективности использования бюджетных средств.

Для совершенствования качества государственного управления нужно внедрять новые технологии в работе министерств и ведомств, повышать их открытость и уровень доверия между гражданами и государством, а также сокращать избыточные контрольно-надзорные функции, которые являются одним из следствий недостатка такого доверия [4].

Нельзя обойтись и без заимствования опыта других стран. Этот опыт нужно учитывать, чтобы понимать все современные тренды и сопоставлять себя с лучшими практиками. Но его нельзя просто копировать и переносить, его нужно понимать, и из совокупности инструментов выбирать универсальные [1].

Выводы. Таким образом, использование системы критериев эффективности покажет определенную результативность по повышению эффективности деятельности государственного органа управления. Это сопровождается как экономическим, так и структурным эффектом. Однако на эффективность внедрения мер по улучшению большое влияние оказывают различные факторы внутренней и внешней среды. Поэтому при практической реализации мероприятий необходимо должное внимание уделить процессу повышения результативности внедрения.

Список литературы:

1. Сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru> (дата обращения: 02.04.2022).
2. Государственная служба в Донецкой Народной Республике: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс]. – URL: <https://pravograd.org/gosudarstvennaya-sluzhba-v-doneckoj-narodnoj-respublike-problemy-i-puti-ix-resheniya/> (дата обращения: 02.04.2022).
3. Большаков, С. Н. Организационные структуры муниципального управления и их совершенствование / С. Н. Большаков, О. Л. Ким, М. И. Чекалев // Экономика и политика. – 2020. – № 1(15). – С. 16-22.
4. Государственное и муниципальное управление: учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев [и др.]; под редакцией С. Е. Прокофьева, О. В. Паниной, С. Г. Еремина, Н. Н. Мусиновой. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 608 с.

Секция «Национальная и региональная экономика»

Акимошкин А. Е., студент
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
Bakugan_3_Haktar@mail.ru

**ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

Актуальность данной темы заключается в том, что с каждым годом уровень безработицы возрастает, и даже если не учитывать ситуацию с Covid-19 уровень безработицы в Российской Федерации только на январь 2021 года возрос на 1,2%, по сравнению с февралем 20-го года, а именно увеличился с 4,6% до 5,8% [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам заработной платы посвящали свои труды такие ученые как В. Г. Былков [2], Л. А. Ивановская [3], П. В. Леманова [4]. Однако, данная тема все еще вызывает интерес.

Целью работы является выявление основных тенденций на современном рынке труда.

Результаты исследования. Спрос на рабочую силу определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг.

Предложение труда определяется численностью населения, долей в нем трудоспособного населения, средним числом часов, отработанных рабочим за год, качеством труда и квалификацией рабочих.

Оба критерия зависят от величины заработной платы, при большей заработной плате обычно предложение труда увеличивается, а кривая спроса имеет отрицательный уклон.

При современной экономике труда взаимосвязь предложения труда и заработной платы выражается законом предложения труда. При совершенной конкуренции предложение труда находится в прямой зависимости от рынка труда, и это связано с тем, что предложение, среди конкурентноспособного населения, как и спрос, зависит от цены этого труда [2].

В последнее время изменчивость объемов предложения сопряжена не только с индивидуальными способностями людей обладающих производительными способностями, но и доступностью к различным источникам доходов, а именно, помимо зарплаты, к: пенсии, пособию, субсидиям, процентам с вложенного капитала, дивидендам и любым другим доходам, для которых не обязательно трудиться [2].

При формировании заработной платы через ставку оплаты, повышение ставки приведёт к сокращению желательной продолжительности рабочего времени, и наоборот – для поддержания дохода постоянным, при помощи сокращения ставки оплаты, желательная продолжительность рабочего времени будет возрастать. Следовательно, при эффекте дохода, при увеличении рабочей ставки, предложение труда будет сокращаться. С другой стороны, если будет преобладать эффект замещения, то предложение труда будет увеличиваться [2].

Т.к. зарплата формируется также на основе минимальной заработной платы, следует рассмотреть и влияние МЗП на спрос и предложение рынка труда.

Иностранные ученые считают, что рост МЗП ведёт к увеличению безработицы, особенно среди молодёжи и низкооплачиваемых работников [3].

Другие иностранные ученые даже нашли положительное влияние МЗП, но только в модели, где преобладала монопсоническая сила [3], что, на наш взгляд, не является плюсом.

Сама минимальная заработная плата влияет на следующие характеристики рынка труда:

1. Рост неформальной занятости. При увеличении МЗП есть стимул перехода в неформальный сектор экономики, на которые минимальная заработная плата не распространяются. Также в это сектор уходят и уволенные сотрудники.

2. Рост заработной платы. Поскольку главной целью МЗП является выравнивание неравенства доходов, работодатель повышает заработную плату не только низкодоходными работникам, но и остальным группам работников.

3. Рост предложения труда. При увеличении зарплаты может увеличиться предложение рабочей силы за счёт экономически неактивного населения, чей уровень ЗП меньше вновь установившегося, но больше старого уровня минимальной заработной платы. Тем не менее, если дефицит рабочей силы отсутствует, этот процесс может вызвать увеличение безработицы.

4. Рост безработицы. При росте МЗП увеличиваются издержки работодателя, т.к. ему приходится тратить больше денег на выплату зарплат работников. Как следствие, возникает преизбыток предложения труда, то есть растёт безработицы. Установление минимального размера оплаты труда чревато для работодателя не соизмеримой с трудом зарплатой [3] (рис. 1).



1) Оценка данных с исключением сезонного фактора осуществлена с использованием программы "JDemetra". При поступлении новых данных статистических наблюдений динамика может быть уточнена.

Рис. 1. Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше (в % к численности рабочей силы)

Мы можем заметить связь между заработной платой и уровнем безработицы, а именно с повышением заработной платы уровень безработицы начинает снижаться.

Также хочу предложить рассмотреть роль заработной платы, в зависимости от модели рынка труда:

В неоклассической модели рынка труда заработная плата принимается как регулятор рынка труда:

в этой модели считается что зарплата, или цена за труд, регулирует спрос и предложение труда, тем самым создавая равновесие на рынке.

по их мнению, в условиях избытка или дефицита предложения заработная плата будет уменьшаться или увеличиваться, соответственно, а значит «гибко реагировать на потребности рынка»

при существовании на рынке равновесия безработица невозможно.

если безработица возникает, то в следствии недовольство рабочими текущей заработной платы.

В экономической теории кейнсианской модели принимаются следующие положения по поводу заработной платы:

цена на рабочую силу не является регулятором рынка, а на спрос и предложение должно влиять государство, ликвидируя проблемы мешающие равновесию на рынке труда;

полная занятость случайна, а не закономерна, поскольку в рыночной экономике отсутствует механизм саморегуляции.

отрицали любую возможность воздействия колебания процентной ставки и эластичного соотношения зарплаты и цен на рынок труда.

При монетаристской модели рынка труда — во главу ставятся денежно-кредитные методы для обеспечения занятости и стабилизации экономики по следующим причинам:

установление государством сильных позиций профсоюзами, отсутствие своевременной информации о вакансиях и установлении минимального размера заработной платы будет влиять на рынок труда не положительным путём, а именно усиливать рыночное неравновесие;

для приведения спроса и предложения труда в равновесное состояние будет лучшим решением использовать следующие приемы для влияния: учетная ставка центрального банка; размер обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального банка и другого [4].

Вывод. Зарботная плата является одним из важнейших мотивационным фактором на рынке труда, а именно заработная плата находится в прямой зависимости с спросом и предложением на рынке. Однако сейчас стоит обратить внимание не на размер заработной платы, а на количество рабочих мест т.к. при её увеличении, количество работников, работающих на старых местах, будет сокращаться, а именно спрос не будет покрывать предложение.

Список литературы:

1. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2021 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/38.htm (дата обращения: 04.04.2022).

2. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования [Электронный ресурс] / В. Г. Былков. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/predlozhenie-na-rynke-truda-metodologiya-priroda-formirovaniya/viewer> (дата обращения: 04.04.2022).

3. Влияние минимальной зарплаты на рынок труда [Электронный ресурс] / Л. А. Ивановская. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-minimalnoy-zarplaty-na-rynok-truda/viewer> (дата обращения: 04.04.2022).

4. Леманова, П. В. Теории рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда / П. В. Леманова // Успехи современной науки. – 2016. – Т. 3. – № 7. – С. 26-28.

Алексеева Н. А., д-р экон. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия»
497477@mail.ru

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ РАЗВИТИЯ УСЛУГ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Актуальность. В соответствии с Указом Президента РФ от 21.07. 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» среди целей прорывного развития страны, связанных с ростом численности населения, сохранением здоровья, повышением уровня жизни, комфортных и безопасных условий проживания, самореализацией людей, значится цель развития – цифровая трансформация общества. Для достижения этой цели разработаны мероприятия государственной программы по развитию отрасли разработки программных продуктов и оказания услуг в сфере информационных технологий, которые должны вывести Россию в число ведущих экономик мира.

В конце марта 2022 г. Правительство Российской Федерации утвердило трёхлетний мораторий на проведение плановых государственных и муниципальных проверок ИТ-организаций. Среди первоочередных мер поддержки отрасли значатся: государственные заказы на ERP-системы, создание новых сервисов, инвестиционные проекты по микроэлектронике; упрощение ввоза и оформления ИТ-оборудования; софинансирование расходов на рекламу российских программных продуктов; создание российских и региональных центров компетенций, создание бюджетных мест в вузах на обучение по магистерским программам искусственного интеллекта и другие мероприятия.

Анализ исследований и разработок. С 2017 г. происходит переход на новые классификаторы ОКВЭД-2 (виды деятельности) и ОКПД-2 (виды продукции). В настоящее время в системе национальных счетов рассчитаны таблицы «затраты – выпуск» по новым классификаторам с глубиной от 2019 г. до 2012 г. Анализируемый период с 2016 г. по 2019 г. интересен тем, что он охватывает период санкционных запретов на Россию и ответной политики импортозамещения.

Аналитические возможности таблиц «затраты – выпуск» позволяют рассчитать: структуру издержек (промежуточного потребления), элементы добавленной стоимости и их структуру, соотношение производства, экспорта и импорта, капиталоемкость, капиталотдачу и другие показатели [1-7].

Цель исследования. В связи с вышесказанным целесообразно определить структурно-динамические изменения в важнейшей отрасли российской экономике за последние годы.

Результаты исследования. Программные продукты и услуги по разработке программного обеспечения, а также различные услуги в области информационных технологий почти на 95,7 % разрабатывались в отрасли информационных технологий. Оставшуюся потребность в отечественных программных продуктах и услугах примерно на 5 % закрывали отрасли: кино-, видеоиндустрия, сфера коммуникаций, рекламная деятельность и изучение рынка, государственное управление и обеспечение национальной безопасности, деятельность в области искусства, спорта и развлечений.

Кроме того, есть импорт, который обеспечивал потребности в информационных технологиях и продуктах в 2016 г. на 20 %, в 2019 г. – на 13,2 %.

Доля промежуточного потребления в отрасли информационных технологий и услуг от валового выпуска составляла в 2016 г. 68,5 %, в 2019 г. – 72,3 % и увеличивалась более, чем на 20 % ежегодно. Следовательно, росла материалоемкость

отрасли, что свидетельствовало скорее о наращивании материально-технической составляющей отрасли и начальной фазе ее развития.

Соответственно, доля добавленной стоимости в выпуске отрасли снижалась с 31,5 % в 2016 г. до 27,7 % в 2019 г.

Отечественные программные разработки и услуги только на 20 % в 2019 г. обеспечивали конечное потребление домохозяйств и других секторов экономики, но этот показатель имел тенденцию к росту. Зато доля экспорта в добавленной стоимости, созданной отечественными разработками и услугами, была значительно выше – 44,7 % в 2019 г. (табл. 1).

Таблица 1

Значение деятельности по разработке программного обеспечения и услуг в области информационных технологий для промежуточного потребления и добавленной стоимости в России [8]

Год	Наименование продукции	Доля ПП отрасли своей продукции в ПП этой продукции в экономике в целом, %	Доля ПП в использовании товаров и услуг, %	Удельный вес конечного потребления, %	Удельный вес накопления, %	Удельный вес экспорта, %
2019	Продукты программные и услуги по разработке программного обеспечения; услуги в области информационных технологий	25,1	72,3	20,0	35,3	44,7
2018		22,6	69,0	16,8	33,6	49,6
2017		20,9	70,5	17,7	37,0	45,3
2016		19,2	68,5	19,4	41,3	39,3

Примечание: ПП – промежуточное потребление.

Капиталоемкость отрасли, определяющаяся как отношение накопления капитала к валовому выпуску, снижалась с 0,13 в 2016 г. до 0,10 в 2019 г. Соответственно, капиталоемкость росла с 7,7 в 2016 г. до 10,2 в 2019 г.

Продукция отечественных программных разработок и услуги в области информационных технологий на 12,4 % были востребованы за рубежом в 2019 г., хотя этот показатель был выше – 15,4 % в 2018 г.

Темп роста накоплений капитала в отрасли значительно уступал темпу роста валового выпуска продукции: 117,5 % против 125,5 % в 2019 г.

Искомая отрасль не подвержена проблеме высоких торгово-транспортных наценок на продукцию. Если и были торгово-транспортные наценки, то они снижались с 0,67 % в 2016 г. до 0,56 % в 2019 г. от стоимости всех ресурсов отрасли, исчисленных в ценах покупателей.

Таким образом, макроэкономический анализ затрат ресурсов и структуры валового выпуска продукции в отрасли разработки программного обеспечения и оказания услуг информационных технологий за четыре года санкционного периода показал заметные прогрессивные сдвиги в данном секторе экономики и недостатки развития:

недостаточный рост добавленной стоимости по отношению к промежуточному потреблению;

рост экспортного потенциала отрасли;

недостаточный уровень накопления капитала в отрасли;

низкую степень интегрированности информационных технологий в другие сферы экономики;

улучшение логистических связей производителей и потребителей, удешевлении конечной продукции за счет более сбалансированного распределения торгово-транспортных наценок;

снижение доли импортной продукции, освобождение внутренних рынков для отечественных производителей программного обеспечения;

повышение капиталоемкости в отрасли.

Выводы. За счет возможного сокращения доли импортной продукции ориентировочно на 1,5-2,0 %, которое ожидается по итогам 2022 г., отечественные производители программного обеспечения и информационных услуг и технологий должны получить большее развитие, что отразится в увеличении доли конечного потребления продукции, росте доли накопления капитала и затем валовой добавленной стоимости. Все это укрепит материальную базу всей национальной экономики и будет способствовать достижению стратегических целей развития.

Список литературы:

1. Аброскин, А. С. ВВП: особенности использования в аналитической практике / А. С. Аброскин, Н. А. Аброскина // Экономическое развитие России. – 2020. – Т. 27. – № 1. – С. 4–10.
2. Алексеева, Н. А. Методика определения качества экономического роста / Н. А. Алексеева // Наука Удмуртии. – 2019. – № 2 (88). – С. 21–23.
3. Алексеева, Н. А. Управление эффективностью мезоэкономических отношений региона: монография / Н. А. Алексеева / Российская академия наук Уральское отделение Институт экономики. Екатеринбург, 2007. – 197 с.
4. Аникин, В. В. Прогнозирование валового регионального продукта на душу населения на основе временных рядов (на примере Приволжского федерального округа) / В. В. Аникин, Т. А. Долгачева, К. С. Тесленок // Инновационные технологии в науке нового времени: сборник статей Междун. науч.-практ. конф., 2017. – С. 218–226.
5. Гайибназаров, Б. К. Статистический анализ макроэкономических показателей в рамках системы национальных счетов / Б. К. Гайибназаров, Е. Р. Абдувалиева, С.Б.У. Каримов // Экономика и предпринимательство: теория и практика: сборник статей Междун. науч.-практ. конф. – 2020. – С. 106–109.
6. Кива, В. В. Проблемы макроэкономического анализа экономики на современном этапе / В. В. Кива // Приоритеты социально-экономического развития евразийского пространства: сборник статей по итогам Междун. науч.-практ. конф. – 2020. – С. 10–14.
7. Лацкевич, Н. В. Методологические особенности СНС-2008, их влияние на расчет валового внутреннего продукта и валового регионального продукта / Н. В. Лацкевич, С. М. Анохов, Н. А. Батасова // Потребительская кооперация. – 2016. – № 2 (53). – С. 58–64.
8. Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (дата обращения 22.03.2022 г.).

Балым Е. А., студент
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
Balym8835@gmail.com

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Актуальность. В современных социально-экономических условиях, как никогда ранее, становится актуальным вопрос оценки масштабов и отслеживания динамики поведения молодежи на рынке труда. Важнейшее значение для общества имеет изучение вопросов о роли молодежи в жизни современного общества, его уровне образования и профессиональной квалификации, нравственном облике и культурных потребностях.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование конкурентоспособность молодежи на рынке труда нашли в работах М. В. Борисенко [1], Е. Е. Немерюк [2], С. В. Дрожинной [3].

Цель исследования: изучить и проанализировать работоспособность молодежи под современный рынок труда ДНР.

Результаты исследования. Анализируя вопросы В настоящее время на рынке труда молодежь является одной из основных групп риска. Впервые выходя на рынок труда, практически не имея опыта работы и необходимых профессиональных навыков, молодые люди сталкиваются с серьезными трудностями при попытке трудоустройства, которые многократно возрастают в случае поиска работы, соответствующей уровню специализации и квалификации выпускника высшего учебного заведения. Поэтому, столкновение с трудовой реальностью часто приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей, что напрямую ведет к возникновению безработицы, которая негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, тем самым нарушая процесс адаптации [2].

Мировые тренды социально-экономического развития, а также реалии Республики выдвигают новые требования к качеству высшего профессионального образования, его результативности, ключевым показателем которого является уровень конкурентоспособности выпускника, его востребованности на рынке труда. В условиях восстановления хозяйственного комплекса ДНР, развития промышленности инженерные профессии объективно становятся наиболее востребованными[3]. Возрастными рамками социально-демографической категории «молодежь» принято считать возраст 15–29 лет. Поэтому серьезным вызовом для системы высшего профессионального образования Республики выступает требование обеспечения релевантности образовательной подготовки специалистов социально-экономическим и культурным потребностям общества. В целях более четкого отслеживания маршрута на рынке труда, изменения ожиданий, факторов, оказывающих влияние на перспективы занятости, учета временного интервала с момента окончания ВУЗа, качества имеющейся занятости, группа респондентов была разделена на 3 подгруппы с интервалом в 5 лет (рис. 1) [1].

В фокусе исследовательского интереса находилось рассмотрение поведения послевузовской молодежи на различных этапах профессионального становления. Основной целью высшего профессионального образования является подготовка специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, готового к профессиональному росту.

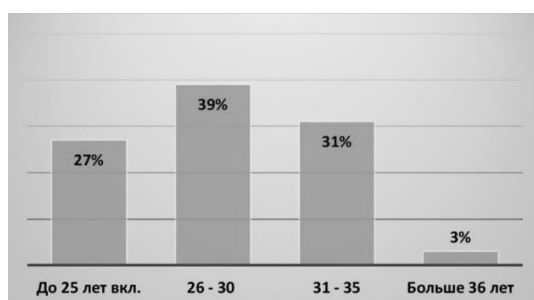


Рис. 1 Распределение респондентов по возрасту, %

В течение 2019/2020 учебного года для трудоустройства выпускников работодателями было предоставлено свыше 500 вакансий. В качестве соискателей работы выступили студенты выпускных курсов образовательных организаций высшего профессионального образования – 844 чел., образовательных организаций среднего профессионального образования – 56 чел., всего 910 чел. Желание абитуриентов получить профессию в сочетании с доступностью высшего образования по «модным» специальностям на время отодвигает вопрос о содержании профессиональной деятельности. Оно остается достаточно схематичным для абитуриента [2]. По статистике после окончания ВУЗа начали работать сразу только 36% респондентов. Из их числа 14% – трудоустроились в период учебы, а 22% – после ее завершения (рис. 2) [1].

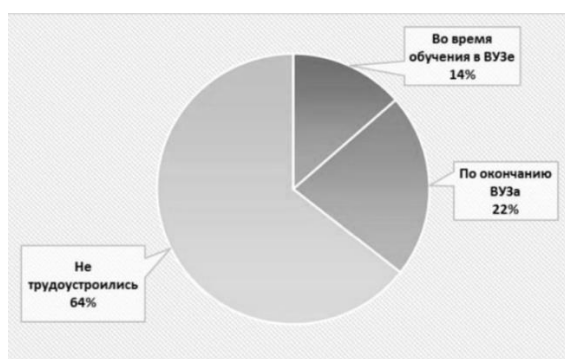


Рис. 2. Трудоустройство по окончании ВУЗа, %

По окончании вуза трудоустроились не по полученной специальности более половины респондентов (52%). Таким образом, только 48% выпускников работали по специальности или в смежных сферах. По специальности работали 78% респондентов, окончивших ДонНУ, 50% – ДонНАСА, 44% – ДонНТУ, наибольшее количество респондентов, не работавших по специальности, окончили ДонГАУиГС – 73% (рис. 3) [1].



Рис. 3 Трудоустройство выпускников ВУЗов ДНР, %

При поиске работы каждый 5-й респондент (21%) обращался в государственную службу занятости и примерно столько же – непосредственно на предприятия. Интернетом для поиска работы воспользовались 13% опрошенных, при содействии ВУЗа, который окончили, осуществляли поиск только 3% респондентов (рис. 4)[1].

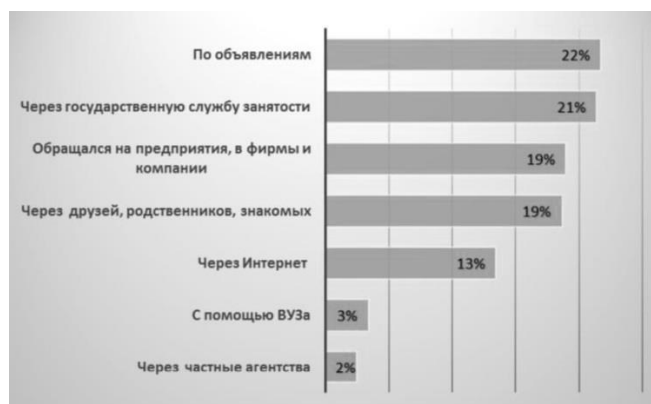


Рис. 4. Формы поиска работы, %

Одной из важнейших задач системы современного рынка и высшего образования является задача формирования готовности человека к работоспособности в течение жизни [1].

Вывод. Молодежный сегмент рынка труда в современных условиях характеризуется следующими основными признаками: несформированность профессиональных интересов у молодежи; деформация профессиональных намерений подрастающего поколения, отсутствие механизма корректировки структуры профессионального обучения с учетом перспектив социально-экономического развития регионов; отсутствие на большинстве предприятий и организаций программ трудовой адаптации молодых специалистов и рабочих; ограниченные финансовые возможности молодежи в плане их перемещений на региональных и межрегиональных рынках труда и для занятости в сфере предпринимательства; возрастающие масштабы платности за образование; несоответствие уровня квалификации требованиям работодателей. Также, исследование показало, что послевузовская молодежь не очень «привязана» к своей профессиональной подготовке.

Список литературы:

1. Борисенко, М. В. «Послевузовская молодежь на рынке труда донецкой народной республики» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econri.org/download/monographs/2018/Poslevuzovskaja-molodezh-na-rynke-truda-Doneckoj-Narodnoj-Respubliki.pdf> (дата обращения: 04.04.2022).
2. Немерюк, Е. Е. «Адаптация молодежи на современном рынке труда» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.sgu.ru/sites/default/files/dissertation/2015/10/06/dissertaciya_i.v._lopatkin.pdf (дата обращения: 04.04.2022).
3. Дрожинной, С. В. Об образовательной деятельности за 2019/2020 учебный год и задачах на 2020/2021 учебный год (аналитический отчет) / [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://donnuet.education/attachments/pdf/documents/doklad-ректор-20-21.pdf> (дата обращения: 04.04.2022).

Белаш А. Н., студентка
Научный руководитель: Хуссейн И. Д., преподаватель
Западный филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
khusseyn-id@ranepa.ru

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ РОССИЙСКИХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СТАБИЛИЗАЦИИ

Актуальность. В современных условиях управление финансовой устойчивостью является важной задачей менеджмента на всем протяжении существования организации. Исследования финансового состояния российских организаций позволяют выявить основные факторы снижения уровня финансовой устойчивости: мировой и общероссийский экономический кризис, ухудшение эпидемиологической обстановки во многих странах. Тревожным фактом является увеличение количества банкротств юридических лиц в результате действия вышеобозначенных факторов и снижения уровня финансовой устойчивости коммерческих организаций.

Анализ последних исследований и публикаций. Методика изучения и анализа финансовой устойчивости коммерческих организаций подробно изучена в работах Мокий М.С., Евстафьева И.Ю., Шадринной Г.В., Казаковой Н.А. [1,4,6]. Исходными источниками для анализа финансовой устойчивости российских хозяйствующих субъектов являются материалы федеральной статистики.

Цель исследования. Целью данной работы является исследование финансовой устойчивости и выявление эффективных способов повышения финансовой устойчивости российских компаний.

Результаты исследования. Финансовая устойчивость — это способность коммерческой организации поддерживать бесперебойную работу благодаря наличию определенных свободных средств и сбалансированности финансовых потоков. Финансовая устойчивость означает, что организация будет платежеспособна в течение длительной перспективы.

Финансовую устойчивость можно оценивать на основе абсолютных и относительных показателей. Абсолютные показатели — состояние финансовых запасов, а также источники, покрывающие их. Основными показателями, дающими материал для анализа, считаются: коэффициенты финансового рычага, финансовой независимости, коэффициент обеспеченности собственными денежными средствами и коэффициент их маневренности, коэффициент мобильности имущества, коэффициент инвестиционного покрытия, коэффициент обеспеченности запасов и коэффициент краткосрочной задолженности.

По данным статистики, в 2020 г. коэффициент автономии [2] в среднем по всем отраслям России составил 0,31, что на 7% выше уровня 2019 г. Наибольший уровень финансового коэффициента автономии отличался в 2020 г. в следующих отраслях:

- растениеводство и животноводство (0,66);
- рыболовство и рыбоводство (0,5);
- производство лекарственных средств и материалов (0,47);
- производство компьютеров, электронных и оптических изделий (0,5);
- ремонт и монтаж машин и оборудования (0,49);
- розничная торговля (0,46);
- издательская деятельность (0,48);
- разработка компьютерного программного обеспечения (0,57);

деятельность в области информационных технологий (0,48);
страхование (0,53);
операций с недвижимым имуществом (0,52);
деятельность в области права и бухгалтерском учёте (0,66);
консультирование по вопросам управления (0,51);
научные исследования и разработки (0,48).

Наименьший уровень коэффициента автономии был в следующих отраслях российской экономики: добыча угля (0,17); производство напитков (0,09); производство табачных изделий (0,04); металлургическое производство (0,17); строительство зданий (0,13) и т.д.

Примечательно, что в среднем по отраслям российской экономики коэффициент манёвренности [3] собственного капитала с 2013 г. по 2020 г. Не изменился и составил 1. Наибольший уровень данного коэффициента в 2020 г. отмечался в следующих отраслях:

строительство зданий (1);
торговля оптовая и розничная автотранспортом и мотоциклами
оптовая торговля (1);
розничная торговля (1);
складское хозяйство (1);
издательская деятельность (1);
разработка компьютерного программного обеспечения (1);
деятельность в области информационных технологий (1);
страхование (1);
деятельность в области права и бухгалтерского учёта (1);
консультирование по вопросам управления (1);
рекламная деятельность (1);
деятельность по трудоустройству и подбору персонала (1);
образование (1);
ремонт компьютеров (1).

В частности, можно выделить следующие современные проблемы в сфере обеспечения финансовой устойчивости российских организаций:

- 1) санкции стран Запада против банковского сектора Российской Федерации привели к удорожанию банковских кредитов на отечественном финансовом рынке;
- 2) низкий уровень квалификации управленческого персонала в сфере финансового планирования и прогнозирования;
- 3) падение уровня реальных доходов граждан страны вынуждает их экономить, что негативно сказывается на потребительском спросе и на продажах отечественных компаний.

Безусловно, обеспечение финансовой устойчивости российских организаций требует создания эффективной системы стратегического финансового менеджмента. В данной системе руководству компании необходимо оценивать кредитный риск (связан с убытками, которые возникают в ситуации, когда контрагенты не могут выполнить свои обязательства), налоговый риск (связан с непоследовательной налоговой политикой государства), инвестиционный риск (отражает вероятность финансовых потерь в процессе осуществления инвестиционной и инновационной деятельности).

В целом, наиболее эффективными способами повышения финансовой устойчивости российских компаний в современных кризисных условиях является:

- 1) диверсификация производства и клиентской базы;
- 2) исключение зависимости от одного контрагента или поставщика;

- 3) применение эффективного управленческого и финансового учета;
- 4) оптимизация и сокращение издержек с целью увеличения прибыли.

Реализация данных мероприятий позволяет предотвратить последствия низкой финансовой устойчивости: потеря независимости компаний от внешних сторон, продажа компаний за долги.

Выводы. Таким образом, на основе выше изложенного исследования можно сделать следующие выводы:

1) финансовая устойчивость организаций является важным показателем характеризующим уровень развития компаний и экономической системы государства;

2) в современных российских условиях наибольшее негативное воздействие на финансовую устойчивость российских компаний оказывают санкции на экономику страны, низкий уровень квалификации управленческого персонала, малодоступные кредиты для бизнеса;

3) для выхода из сложившейся неблагоприятной ситуации необходимо привлечение квалифицированных финансовых менеджеров, а также систематический мониторинг важных индикаторов финансовой устойчивости организации.

Список литературы:

1. Казакова, Н. А. Анализ финансовой отчетности. Консолидированный бизнес : учебник для вузов / Н. А. Казакова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10602-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495147> (дата обращения: 03.04.2022).

2. Коэффициент автономии по отраслям (видам деятельности) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://testfirm.ru/finfactor> (дата обращения: 30.03.2022).

3. Коэффициент манёвренности собственного капитала по отраслям (видам деятельности) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://testfirm.ru/finfactor> (дата обращения: 30.03.2022).

4. Мокий, М. С. Экономика организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский; под редакцией М. С. Мокия. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 297 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13970-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489613> (дата обращения: 03.04.2022).

5. Невинанная, С. Г. Проблемы обеспечения финансовой устойчивости в современных условиях [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/14546> (дата обращения: 30.03.2022).

6. Финансовый анализ: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. Ю. Евстафьева [и др.]; под общей редакцией И. Ю. Евстафьевой, В. А. Черненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 337 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00627-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/436463> (дата обращения: 04.04.2022).

Беспалая А. М., студентка
Научный руководитель: Хуссейн И. Д., преподаватель
Западный филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
khusseyn-id@ranepa.ru

ЛИКВИДНОСТЬ РОССИЙСКИХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ

Актуальность. Ликвидность коммерческой организации представляет собой многогранную характеристику. Прогноз развития компании можно строить тогда, когда со стороны контрагентов существует доверие к платежеспособности коммерческой организации, основанное на полном выполнении все обязательств, взятых на себя. Недостаточно высокий уровень ликвидности является угрозой финансовой безопасности организации и даже может привести к состоянию банкротства, что сегодня стало распространенным явлением в результате экономического кризиса и неблагоприятной эпидемиологической обстановки в России.

Анализ последних исследований и публикаций. Методика изучения и анализа ликвидности коммерческих организаций подробно изучена в работах Мокий М. С., Евстафьева И. Ю., Шадринной Г. В., Казаковой Н. А. [2, 4, 5]. Исходными источниками для анализа ликвидности российских хозяйствующих субъектов являются материалы федеральной статистики.

Цель исследования. Целью данной работы является анализ ликвидности российских коммерческих организаций и разработка рекомендаций по повышению уровня ликвидности.

Результаты исследования. *Ликвидность организации* представляет собой способность организаций осуществлять непредвиденные расходы и выполнять краткосрочные обязательства.

Ликвидность предприятия можно считать общим понятием, если сравнивать с ликвидностью баланса.

Ликвидность классифицируется на текущую, быструю и абсолютную. Для каждого из видов ликвидности рассчитывается свой коэффициент.

Коэффициент текущей ликвидности или коэффициент хеджирования соответствует отношению оборотных активов к краткосрочным обязательствам (текущим обязательствам). Этот коэффициент показывает, как предприятие может погасить свои текущие обязательства только за счет оборотных активов. Чем выше этот коэффициент, тем выше платежеспособность предприятия. Если этот показатель меньше 1,5, это означает, что компания не сможет вовремя оплатить все счета. Идеальный показатель текущей ликвидности – 2.

Коэффициент быстрой ликвидности соответствует отношению высоколиквидных оборотных активов к краткосрочным обязательствам. В то же время из-за того, что высоколиквидные оборотные активы не содержат акций, срочная продажа приведет к значительным убыткам. Это соотношение указывает на способность погасить текущий долг в случае возникновения трудностей. Если коэффициент составляет не менее 1, то ситуация на предприятии считается стабильной.

Коэффициент абсолютной ликвидности равен отношению средств к текущим обязательствам на счетах компании и краткосрочным финансовым вложениям. Этот показатель рассчитывается так же, как и коэффициент быстрой ликвидности, но без учета дебиторской задолженности.

По данным статистики, коэффициент текущей ликвидности российских организаций в 2020 году составил 1,53, что на 4,08% выше уровня 2019 года. Наибольший уровень данного показателя отмечается в 2020 году в растениеводстве и животноводстве (2,95), рыболовстве и рыбоводстве (2,41), в сфере производства лекарственных средств (2,14), в сфере ремонта и монтажа машин (2,01), в розничной торговле (2,09), в издательской деятельности (2,02), в области разработки компьютерного программного обеспечения (2,43), в области информационных технологий (2,06), в сфере страхования (2,31), в области права и бухгалтерского учета (3,26), в сфере консультирования по вопросам управления (2,32), при профессиональной, научной и технической деятельности (2,51), в сфере здравоохранения (2,18), в области ремонта компьютеров (2,68). [4]

Наименьший уровень коэффициента текущей ликвидности российских организаций в 2020 году отличался в области добычи угля (1,04), добычи сырой нефти и природного газа (1), производства табачных изделий (1,1), забора, очистки и распределения воды (1,05). [4]

Ликвидность российских организаций определяется как внутренними, так и внешними факторами. Среди внутренних факторов можно отметить:

1. Недостаточность собственного капитала, дефицит собственного оборотного капитала, как следствие, неэффективной производственно-коммерческой деятельности;
2. Снижение эффективности использования производственных ресурсов организации, как следствие, высокий уровень себестоимости, убытки, снижение собственного капитала;
3. Несоблюдение клиентами организации платежной дисциплины, что вынуждает организацию влезть в долги;
4. Несовершенство маркетинговой деятельности в области ассортиментной, товарной, ценовой, сбытовой политики, что уменьшает продажи организации;
5. Увеличение финансовых расходов в результате привлечения заемных средств в оборот организации на невыгодных условиях.

Среди внешних факторов, влияющих на ликвидность российских организаций можно отметить:

1. Кризисное состояние мировой российской экономики, общий спад производства, инфляция, рост цен на ресурсы, снижение платежеспособного спроса населения, неплатежеспособность и банкротство организаций – партнеров;
2. Политическая нестабильность российского общества, изменение условий экспорта и импорта, несовершенство российского законодательства.

Существенное влияние на уровень ликвидности российских организаций в современных условиях оказывают дебиторская задолженность организации – партнера. В частности, по данным федеральной статистики, в 2020 году общая величина дебиторской задолженности российских организаций составляет 61 156 млрд. руб., что на 21,08% выше уровня 2019 года. Примечательно и тревожно, что в 2020 году просроченная дебиторская задолженность составляет 4,78%, (2019 – 5,27%) [4].

Причем, рост дебиторской задолженности превалирует над ростом выручки от продаж организаций. Так, в 2010 – 2019 гг., рост дебиторской задолженности составил 280,5%, при росте выручки от продаж 223,1% [4].

Безусловно, во многом рост задолженности связан с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, ведь за период пандемии значительно снизился уровень доходов граждан и юридических лиц.

Выводы. Таким образом, нарушение ликвидности баланса российских организаций является негативным фактором, влияющим на их финансовую безопасность. Во многом низкий уровень ликвидности отечественных хозяйствующих

субъектов обусловлен не только внутренними факторами, но и неблагоприятной политико – экономической ситуации в России и мире.

Для выхода из сложившейся ситуации можно определить следующие пути повышения ликвидности российских организаций:

1. Увеличивать оборотный капитал и прибыль, снижать заемные средства;
2. Управление дебиторской задолженностью (АВС – анализ дебиторской задолженности, установление кредитных лимитов)

Список литературы:

1. Казакова, Н. А. Анализ финансовой отчетности. Консолидированный бизнес: учебник для вузов / Н. А. Казакова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10602-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495147> (дата обращения: 03.04.2022).

2. Мокий, М. С. Экономика организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский; под редакцией М. С. Мокия. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 297 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13970-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489613> (дата обращения: 04.04.2022).

3. Финансовый анализ: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. Ю. Евстафьева [и др.]; под общей редакцией И. Ю. Евстафьевой, В. А. Черненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 337 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00627-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/436463> (дата обращения: 02.04.2022).

4. О финансовых результатах деятельности организаций в I полугодии 2021г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// rosstat.gov.ru/stjrange/mediabank](https://rosstat.gov.ru/stjrange/mediabank) (дата обращения: 25.03.2022).

Бильтяева М. В., студентка

Научный руководитель: Бессонова Т. Н., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Mariy.v@mail.ru

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНОВ УРАЛЬСКОГО СЕВЕРА

Актуальность. По состоянию на 10.01.2022 количество субъектов малого и среднего предпринимательства в России, согласно Единому реестру субъектов малого и среднего предпринимательства составляет более 5,8 млн. единиц, в т.ч. 2,3 млн. юридических лиц и 3,6 млн. индивидуальных предпринимателей [1].

Если сравнивать с 01.01.2017 количество субъектов малого и среднего предпринимательства по России выросло всего на 1,6%. Больше всего субъектов малого и среднего предпринимательства зарегистрировано в Центральном федеральном округе. Там сосредоточено более 31% всех субъектов.

Роль малого предпринимательства в современной экономике регионов велика. Малое предпринимательство позволяет обеспечивать высокую занятость населения и способствует формированию среднего класса. Также малое предпринимательство предоставляет важные услуги жизненного обеспечения населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Тема становления малого и среднего предпринимательства достаточно подробно исследуется в российской науке.

Дорошенко С.В. исследует вопросы институционального обеспечения стратегического развития предпринимательства экономически изолированных регионов [2].

Власенкова Т. А., Морозова С. Н., Цыпин А. П. изучают влияния пандемии на малое и среднее предпринимательств и предлагают использовать опыт зарубежных стран для разработки дополнительных мер предпринимательства [3].

Соколова И. И. и Абрамян К. А. изучают вопросы цифровой трансформации глобального рынка услуг консалтинга в постковидных условиях [4].

Богомолова Л. Л., Зелинская А. Б., Бурундукова Е. М. и Такмашева И. В. исследуют вопросы поддержки субъектов малого бизнеса в условиях коронакризиса в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [5].

Цель исследования: определить тенденции развития малого бизнеса в экономике регионов Уральского севера.

Результаты исследования. В территориальном аспекте, можно выделить 4 крупных региона севера России: Европейский, Уральский, Сибирский и Дальневосточный Север [1, С. 11]. В своей работе, мы проанализировали Уральский Север, к которому отнесены Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО) и Ханты-Мансийский автономный округ-Югра (ХМАО – Югра).

По данным из Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства на 10.01.2022 средних и малых предприятий в ХМАО было зарегистрировано 1929 и 210 в ЯНАО 500 и 42 соответственно, микропредприятий в первом регионе 57261 и 16799 во втором (табл. 1). Основные показатели малого предпринимательства представлены в таблице 1.

На развитие экономики северных регионов в значительной степени влияют факторы, связанные с экстремальными природно-климатическими условиями.

В общей сложности эти факторы содействуют возникновению проблем малого предпринимательства, среди которых можно выделить:

высокую степень периферийности. Удаленность регионов повышает стоимость товаров и услуг;

нехватку квалифицированных кадров, поскольку большинство из них сосредоточено в центральных районах.

Таблица 1

Основные показатели малого и среднего предпринимательства на 10.01.2022[1]

Базовые показатели	Количество малых и средних предприятий (Без микропредприятий)	Микропредприятия	Среднесписочная численность работающих
ХМАО- Югра	2139	57261	146410
ЯНАО	542	16799	41390

За 2017-2021 количество субъектов малого и среднего предпринимательства уменьшилось в ХМАО – Югре на 16,2%, В ЯНАО на 16,1% (рис. 1).

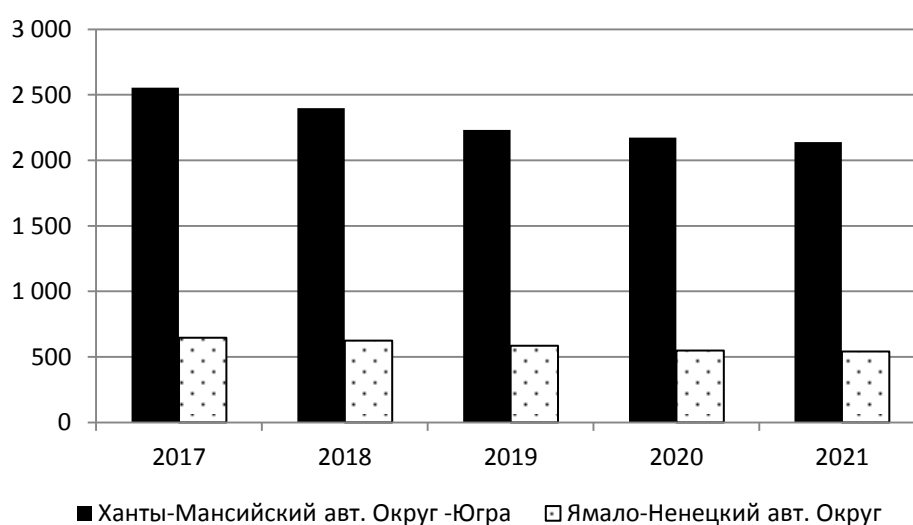


Рис. 1. Количество малых и средних предприятий в ХМАО – Югра и ЯНАО, ед.

К основным проблемам, которые влияют на количество и развитие бизнесов в ХМАО-Югре и ЯНАО, относятся:

проблемы, связанные со значительной зависимостью ХМАО-Югры и ЯНАО от мировых цен на нефть и от добычи полезных ископаемых;

концентрация большей части доходов в сфере торговли;

необходимость подготовки и переподготовки кадров для малого бизнеса (управление финансами, менеджмент, бухгалтерский учет);

сложность получения кредита, жесткие условия кредитования и недостаточный уровень финансирования [6].

Можно выделить следующие особенности развития малого и среднего бизнеса в экономике северных регионов.

1. Малое и среднее предпринимательство, вследствие оперативного реагирования, наделяет рыночную экономику необходимой гибкостью.

2. Малый и средний бизнес привлекает финансовые и производственные средства населения, которые в иных обстоятельствах оставались бы не использованными.

3. Антимонопольный малый бизнес. Он вносит значимую роль в формирование конкуренции, что в настоящее время для экономики России имеет важное значение.

4. В сравнении с крупными, малые предприятия содействуют большему росту занятости населения, способствуя тем самым подготовке кадров и распространению практических навыков.

5. Также малый бизнес является налогоплательщиком местных бюджетов.

6. Также малое предпринимательство служит основой формирования «среднего класса».

Выводы. Таким образом, можно сказать, что, политические события последних лет, например, падение курса рубля, введение санкций, коронавирусные ограничения сыграли негативную роль в развитии малого предпринимательства. В северных регионах Уральского федерального округа количество субъектов малого и среднего бизнеса уменьшилось. Учитывая, значимую роль малого и среднего предпринимательства в современной экономике необходимо учесть в экономической политике регионов новые инструменты для поддержки данного сектора экономики и создать условия для мотивации населения к развитию своего бизнеса.

Список литературы:

1. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. – Текст электронный // URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics.html?statDate=&level=0&fo=6&ssrf=86>

2. Дорошенко, С. В. Институциональное обеспечение стратегического развития предпринимательства экономически изолированных регионов / С. В. Дорошенко // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий. Материалы V Международной научно-практической конференции. – Донецк, 2021. – С. 42-44.

3. Власенкова, Т. А. Влияние кризиса пандемии вируса Covid-19 на малый и средний бизнес / Т. А. Власенкова, С. Н. Морозова, А. П. Цыпин // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2021. – Т. 21, вып. 4. – С. 392-397. DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2021-21-4-392-397>

4. Соколова, И. И. К вопросу о проблемных аспектах рынка консалтинговых услуг в кризисных условиях [Электронный ресурс] / И. И. Соколова, К. А. Абрамян // А-фактор: научные исследования и разработки (гуманитарные науки). – 2021. – № 4. – Режим доступа: <http://www.a-factor.ru/archive/item/166-tsifrovayatransformatsiya-globalnogo-rynka-uslug-konsaltinga-v-postkovidnykh-usloviyakh>.

5. Малый бизнес Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в системе региональных тенденций, вызванных коронакризисом / Л. Л. Богомолова, А. Б. Зелинская, Е. М. Бурундукова, И. В. Такмашева // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 7. – С. 359-368. DOI 10.34755/IROK.2021.89.72.009

6. Логинов, В. Г. Социально-экономическая оценка развития природно-ресурсных районов Севера / В. Г. Логинов. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2007. – 311 с.

Гома А. А., студент,
Соболев С. В., магистрант

Научный руководитель: Бессонова Т. Н., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет
goma.anastassia@mail.ru

«ЗЕЛЕННЫЕ» СТАНДАРТЫ СТРОИТЕЛЬСТВА КАК АДАПТАЦИЯ К ИЗМЕНЕНИЯМ КЛИМАТА (НА ПРИМЕРЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ)

Одним из главных вызовов современной действительности является влияние глобального изменения климата на различные виды экономической деятельности. Значительное воздействие испытывает и строительная отрасль. В результате изменения климатических характеристик нарушаются санитарно-гигиенические показатели в домах старой постройки, меняются требования к материалам и условиям ведения работ. В перспективе проблема перегрева зданий может повлечь риск системных аварий в случае одновременного резкого увеличения энергопотребления, снижении генерации энергии и потерях на линиях электропередач [1].

Исследованию влияний изменений климата на строительную отрасль посвящены многие научные работы.

Вопросам роли строительных стандартов в адаптации объектов к изменениям климата посвящены работы Порфирьева Б. Н. и Хлебниковой Е. И. Повышение эффективности адаптации строительных объектов ученые предлагают использовать «зеленые стандарты» строительства. Наряду с зарубежными системами сертификации ученые предлагают использовать отечественную систему «зеленых» стандартов, которые более соответствуют запросам повышения безопасности, комфортности и энергоэффективности строительных объектов в высоких широтах [2].

Агентьева Е. М. и Ключева М. В. изучают вопросы адаптации строительной отрасли экономики к изменениям климата на региональном уровне. Ученые отмечают необходимость согласования планов адаптации на отраслевом, ведомственном, региональном и территориальном уровнях. В качестве важнейшей адаптационной меры исследователи предлагают использовать управление остаточным риском путем страхования зданий и сооружений.

Вопросам разработки адаптационных технологий в строительстве в связи с изменениями климата посвящены работы Чудинова С. А. Исследователь отмечает важность соответствия транспортной инфраструктуры требованиям эколого-экономического развития [3].

В настоящее время все большее распространение получает концепция «зеленого строительства». Ее основная идея заключается в объединении требований энергоэффективности и комфортности среды жизнедеятельности в соответствии с требованиями целесообразного использования материальных ресурсов и защиты окружающей среды [2].

Целью исследования является анализ применения стандартов «зеленого строительства» в строительных компаниях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Стандарты зеленого строительства включают технические, экологические и социально-культурные требования к объектам недвижимости. В основном они используются при реализации крупных, престижных инвестиционно-строительных проектов. Когда важно провести апробацию новейших технологий по созданию комфортной и устойчивой среды проживания людей настоящего и будущего

поколений. На основе метода экспертных оценок определяются критерии и параметры соответствия.

Наиболее распространенными в мире являются BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) и LEED (The Leadership in Energy and Environmental Design). Также имеются системы зеленой сертификации в сфере строительства на уровне стран. В Германии это стандарт по устойчивому строительству DGNB, в Канаде система оценки в зеленом строительстве GBTool, в Японии комплексная система оценки экологической эффективности строительства CASBEE, в Китае национальный стандарт в области оценки «зеленого строительства» GBES, австралийская система сертификации Green Star.

В основе отечественной системы зеленых стандартов лежит ГОСТ Р 54964-2012 «Оценка соответствия. Экологические требования к объектам недвижимости» [4]. Данная сертификация является добровольной.

В 2020 г. лидером по текущему строительству в Ханты-Мансийском автономном округе является застройщик ССТ (северные строительные технологии) с объемом текущего строительства 85 753 м² жилья, доля на рынке региона 19,57% [5]. В 2020 лидер рынка увеличил объем текущего строительства на 15 703 м² (с 70 050 до 85 753 м²), при этом увеличив долю на рынке до 19,57% (было 16,08%). В строительстве у застройщика — 6 жилых комплексов, в которых возводится 8 многоквартирных домов.

Компания ССТ позиционирует себя застройщиком, работающим на 60 параллели в сложных климатических условиях. Особенности работы на данной территории заключаются в использовании специального оборудования для низких температур, обязательное остекление лоджий, наличие определенных утеплителей на стенах и крыше, сопротивление теплопередаче окон и др.

Рассматриваемый застройщик ответственно относится к вопросам энергетической эффективности. Последние вновь введенные дома имеют базовый уровень энергоэффективности 45-60 квт/м². Данный показатель соответствует высочайшему классу энергетической эффективности А+ и А++ (табл. 1).

Таблица 1

Классы энергетической эффективности

Обозначение класса энергетической эффективности	Наименование класса энергетической эффективности	Величина отклонения значения фактического удельного годового расхода энергетических ресурсов от базового уровня, %
A++	Высочайший	- 60 включительно и менее
A+	Высочайший	от - 50 включительно до - 60
A	Очень высокий	от - 40 включительно до - 50
B	Высокий	от - 30 включительно до - 40
C	Повышенный	от - 15 включительно до - 30
D	Нормальный	от 0 включительно до - 15
E	Пониженный	от + 25 включительно до 0
F	Низкий	от + 50 включительно до + 25
G	Очень низкий	более + 50

В интервью сотрудники компании определили строящиеся дома скорее как традиционные, чем «зеленые». Пока четкого запроса со стороны потребителя на «зеленые» сертификаты нет. Если запрос со стороны населения появится, компания готова приступить к сертификации. В настоящее время Северные строительные технологии позиционирует себя как компания, предлагающая удобное жизненное пространство [6]. Большое внимание при строительстве жилых объектов уделяется: шаговой доступности коммерции, многоуровневому озеленению, светодиодному

освещению, датчикам движения, автоматическому учету энергоресурсов, регулированию тепла по температуре воздуха, разделению детских площадок по возрастам, безбарьерной среде и удобным планировкам.

Вывод. В настоящее время «зеленые» стандарты строительства могут рассматриваться как адаптация к изменениям климата. Однако сертифицированные «зеленые» строительные объекты являются более дорогими по сравнению с традиционными. В настоящее время строительные компании готовы пройти сертификацию, но запроса со стороны потребителей на «зеленые» сертификаты пока нет. Современные жилые здания уже включают элементы экологически ответственного отношения к вызовам современной действительности. Для современного потребителя является важным: применение энергосберегающих материалов и технологий, удобно организованное жизненное пространство. Именно на эти запросы населения сегодня ориентируются строительные компании.

Список литературы:

1. Доклад о климатических рисках на территории Российской Федерации. – Санкт-Петербург. – 2017. – 106 с.
2. Порфирьев, Б. Н. Строительство в условиях изменений климата в Арктике: риски и возможности их снижения / Б. Н. Порфирьев, Е. И. Хлебникова // Экономика строительства. – 2015. – № 6 (36). – С. 4-15.
3. Чудинов, С. А. Адаптационные технологии в строительстве лесовозных дорог в условиях изменения климата / С. А. Чудинов // Вестник МарГТУ. – 2010. – №2. – С. 76-81.
4. ГОСТ Р 54964-2012 Национальный стандарт Российской Федерации Оценка соответствия. Экологические требования к объектам недвижимости <https://docs.cntd.ru/document/1200095015>.
5. Единый ресурс застройщиков // Открытый ресурс. – URL: https://erzrf.ru/news/top_zastrojschikov_hanty-mansijskogo_avtonomnogo_okruga_-_yugra_po_tekuschemu_stroitelstvu_na_1_maya_2021_goda_vozglavil_zastrojschik_sst (дата обращения: 30.03.2022).
6. Северные строительные технологии. Застройщик 60 параллели // Открытый ресурс. – URL: <https://ssthm.ru/> (дата обращения: 24.03.2022).

Дзисова В. С., студент
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
Valeria.dzisova@gmail.com

МОДЕЛЬ АНАЛИЗА АСИММЕТРИЧНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Актуальность. Рыночные реформы обусловили усиление различий в социально-экономическом развитии регионов, вследствие асимметрии развития национальных экономик возник ряд принципиально новых задач для государственной экономической политики. Однако, обоснование и систематизация экономической политики, целью которой является регулирование асимметрии, пока не достигли высокого уровня. В связи с этим, возрастает необходимость изучения данной модели.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования вопросов модели анализа ассиметричного развития регионов нашли отражение в работах А.О. Полынева [1], А.Г. Гранберга [2], Р.М. Нижегородцева [3].

Цель исследования. Изучение сущности анализа ассиметричного развития регионов, а также его тенденций и перспектив в Российской Федерации.

Результаты исследования. Понятие «асимметрия» в настоящее время является малоизученным, вызывающим недостаточно интереса в научной среде. Вместе с тем с ее проявлениями мы сталкиваемся достаточно часто в повседневной жизни: сравнивая, например, цены на товары народного потребления, заработную плату, уровень безработицы и качество жизни. Приведенные показатели могут существенно различаться под влиянием объективных факторов, сами факторы, приводящие к «перекосам» в социальной и экономической сферах регионов, также могут различаться.

Интеграционные процессы, характеризующие развитие национальных экономик, обуславливают изменение мобильности рабочей силы, скорость перелива капитала, скорость передачи технологий, изменение конкурентной ситуации и т. д. Нестабильность внешней среды функционирования экономических систем обуславливает необходимость системной трансформации механизмов государственного управления. Направлением повышения эффективности регионального управления является расширение модельного базиса оценки и анализа социально-экономического развития регионов, позволяющего повысить качество информационной базы выбора инструментов государственного регулирования и формирования стратегии регионального развития [2].

Как элемент социальной и экономической реальности территориальная дифференциация описывает региональную систему в определенный момен времени и целесообразна только в сравнении с приемлемым, стандартным показателем или с другой территориальной системой. Несомненно, экономическое и социальное пространство не является однородным, а некоторая разнородность регионального социально-экономического пространства является неизбежной и полезной. Уровень региональной дифференциации в отечественной экономике является аномальным и характеризуется намного большей дифференциацией по сравнению с приемлемым уровнем.

В основе разработки механизмов воздействия на региональное развитие должен находиться сочетание целей достижения роста экономики и социальной справедливости. В этом заключается одна из основных сложностей формирования национальной и региональной политики в области территориального развития.

Асимметричный тип регионального развития характеризуется усилением разрыва между регионами с разным уровнем развития. Это происходит когда сильные

наращивают относительное преимущество, а более слабые усугубляют отставание. Сглаживающий тип означает развитие, при котором разрыв между регионами сокращается. Нейтральный тип – когда соотношение региональных показателей в течение периода не показывает динамики и остается неизменным.

Неоднородность пространственного размещения, как населения, так и экономической активности, присуща всему миру и может быть вызвана целым рядом факторов: от природных характеристик определенного региона до его институциональных условий и влияния агломерационных эффектов (т. е. общей экономической, деловой, социокультурной и жилой средой города и пригорода в пределах агломерационного ареала, опирающейся на тесные инфраструктурные связи).

Можно выделить ряд объективных факторов, оказывающих влияние на социальные процессы и экономику в регионах:

- 1) обеспеченность экономическими ресурсами региона;
- 2) степень экономической самостоятельности;
- 3) различие регионов по природно-географическому положению.

Также выделяют ряд субъективных факторов:

- 1) тип политико-территориального устройства;
- 2) система расселения (степень урбанизации);
- 3) демографический потенциал;
- 4) инвестиционная привлекательность.

В США существуют специальные комиссии, целью которых является проведение согласованной федерально-штатной региональной политики. Основной задачей этих комиссий является возрождение отстающих (депрессивных) территорий путем выработки и реализации мер по стимулированию работы существующих мощностей, локализации технологических циклов переработки местного сырья до максимально возможной степени готовой продукции [1].

Таблица 1

Источники асимметрии

Источники возникновения асимметрии	Фактор, оказывающий влияние на источник	Меры по устранению асимметрии
1	2	3
Демография	Миграция	Стимулирование трудовой миграции за счет совершенствования социальной сферы (жилищного фонда, системы здравоохранения, охраны окружающей среды образования)
Экология	Повышение уровня загрязнения окружающей среды	Поддержка инвестиционных проектов, которые используют современные энергосберегающие технологии и не загрязняют окружающую среду, стимулирование создания предприятиями собственных систем экологического управления в соответствии с международными стандартами, строительство очистных сооружений содействию технической поддержке решение проблем, рациональное использование и восстановление природных ресурсов
Инвестиции	Изменение уровня инвестиционной активности	Прямая финансовая поддержка благоприятного инвестиционного климата для увеличения инвестиции в те сферы экономики, которые являются приоритетными для регионального развития

1	2	3
Инновации	Изменение уровня инновационной активности	Стимулирование инновационной направленности развития предпринимательства, внедрение эффективного механизма правовой финансово-организационной кадровой и образовательной поддержки перспективных инновационных проектов, создание эффективной системы взаимодействия предприятия и организации в сфере науки, образования, производства. Финансово кредитной сфере по вопросам активизации инновационной деятельности, финансирование программ внедрения технических достижений в промышленность

Государство с помощью использования прямых и косвенных методов воздействия имеет возможность для создания эффективной экономической структуры, однако при формировании стратегии развития территорий регионов, важно ориентироваться на фактор времени и наличествующие региональные экономические системы, которые относительно стабильны и развиваются по инерции [3].

Существенные усилия со стороны государства в сфере активизации развития муниципальных образований, не привели к значимым темпам снижения социально-экономического неравенства, что порождает угрозы для выхода регионов на путь устойчивого развития.

Выводы. Для нивелирования асимметрии целесообразно создать систему регулирования регионального рынка на основе сосредоточения собственных инвестиционных ресурсов в инвестиционном фонде, средства которого необходимо направить на реализацию инфраструктурных проектов регионального значения. Реализация подобных проектов позволит минимизировать диспропорции между экономическим ростом и развитием инфраструктуры, повысить уровень общеэкономического развития за счет создания новых региональных активов (что способствует росту ВВП).

Список литературы:

1. Польшнев, А. О. Межрегиональная экономическая дифференциация: методология анализа и государственного регулирования / А. О. Польшнев. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 208 с.
2. Гранберг, А. Г. Основы региональной экономики / А. Г. Гранберг. – 2-е изд. – М.: ГУВШЭ, 2001. – 495 с.
3. Нелинейные методы прогнозирования экономической динамики региона / Р. М. Нижегородцев, Е. Н. Грибова, Л. П. Зенькова, А. Ю. Хатько. – Харьков: ИД «Инжэк», 2008. – 320 с.

Завьялова Д. А., преподаватель
БПОУ «Омский автотранспортный колледж»
5555511111.92@mail.ru

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ РАСХОДОВ БЮДЖЕТА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ В ТРЕХЛЕТНЕЙ ПЕРСПЕКТИВЕ НА 2022 - 2024 ГГ.

Актуальность. В условиях пандемии объем финансирования социальной сферы имеет немаловажное значение.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ бюджетных доходов и расходов Омской области приведен в статье А. В. Лаухтиной, С. Н. Маркова в ретроспективе за 2014-2017 гг. Исследование, проведенное в настоящей статье, содержит оценку бюджетных расходов региона в перспективе на 2022 - 2024 гг.

Цель исследования: проанализировать структуру расходов бюджета Омской области на социальную сферу в трехлетней перспективе.

Результаты исследования. Планируемое сокращение бюджетных расходов на социальную сферу в трехлетней перспективе окажет неблагоприятное воздействие на социально-экономическое положение региона.

Анализ структуры расходов бюджета Омской области в разрезе государственных программ проведен на основе данных, опубликованных Министерством финансов Омской области в формате брошюры по закону о бюджете Омской области на 2022-2024 годы. Данная брошюра содержит прогнозные значения основных характеристик бюджета Омской области в виде аналитических и графических форм.

Согласно данным брошюры по закону о бюджете Омской области на 2022 - 2024 годы в указанной перспективе на территории Омской области «планируется финансирование 20 государственных программ» [1].

Прогнозируемый размер средств бюджета Омской области в разрезе программных и непрограммных расходов представлен в таблице 1.

Таблица 1

Прогнозируемый объем программных и непрограммных расходов средств бюджета Омской области на 2022 - 2024 годы

Год	Программные расходы, млрд. руб.	% от общего объема расходов	Непрограммные расходы, млрд. руб.	% от общего объема расходов
2022	98,42	94,23	6,03	5,77
2023	99,25	95,73	4,43	4,27
2024	93,49	92,64	7,43	7,36

Источник: [1].

Несмотря на заданный курс по сокращению доли непрограммных расходов в целях обеспечения прозрачности проводимой бюджетной политики в структуре бюджета Омской области прогнозируется незначительный рост расходов на непрограммные направления деятельности с 5,8 % в 2022 году до 7,4 % в 2024 году.

В качестве основных направлений реализации государственных программ в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Омской области выделяют: рост конкурентоспособности экономики Омской области; улучшение качества жизни населения; повышение эффективности системы государственного и муниципального управления.

В рамках настоящего исследования будет рассмотрена часть государственных программ, относящихся к направлению «Улучшение качества жизни населения». В состав указанного направления включены следующие государственные программы: Развитие системы образования Омской области; Социальная поддержка населения;

Развитие здравоохранения Омской области; Развитие физической культуры и спорта и реализация мероприятий в сфере молодежной политики в Омской области; Регулирование отношений в сфере труда и занятости населения Омской области; Развитие культуры и туризма; Создание условий для обеспечения граждан доступным и комфортным жильем и жилищно-коммунальными услугами в Омской области; Охрана окружающей среды Омской области; Снижение рисков и смягчение последствий чрезвычайных ситуаций, участие в обеспечении общественного правопорядка и общественной безопасности Омской области; Комплексное развитие сельских территорий Омской области; Формирование комфортной городской среды; Доступная среда; Оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом.

В отношении государственной программы «Развитие здравоохранения Омской области», целью которой является «Обеспечение доступности медицинской помощи, а также повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны соответствовать уровню заболеваемости и потребностям населения Омской области, передовым достижениям медицинской науки» [2] стоит отметить следующее.

На фоне продолжительного ухудшения эпидемиологической ситуации вследствие распространения COVID-19 на территории Омской области региональная система здравоохранения работает на пределе. Вместе с тем согласно прогнозным данным брошюры по закону о бюджете Омской области объем финансирования государственной программы «Развитие здравоохранения Омской области» будет сокращаться на 1 млрд. рублей – с 20,4 млрд. рублей в 2022 году до 19,4 млрд. рублей в 2024 году – с 19,5 % от общего объема расходов областного бюджета до 19,2 %.

В сводном годовом докладе «О ходе реализации и оценке эффективности государственных программ Омской области за 2020 год» эффективность реализации государственной программы «Развитие здравоохранения Омской области» оценивается как удовлетворительная, из 96 целевых индикаторов доля недостигнутых составляет 30,2 %. В качестве примеров можно привести следующие.

В 2020 году в рамках мероприятия по сохранению и укреплению здоровья, комплексной реабилитации и социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья плановое значение целевого индикатора «Удельный вес детей, прошедших реабилитацию в ГУЗОО» установлено 13 %, фактическое – 10,5 % [3]. Причиной невыполнения индикатора является временное приостановление оказания данного вида услуг гражданам в связи со сложной эпидемиологической обстановкой, вызванной новой коронавирусной инфекцией. По той же причине не исполнен такой индикатор, как «Число амбулаторных посещений с целью получения паллиативной медицинской помощи врачей-специалистов и среднего медицинского персонала любых специальностей»: из запланированных 120 амбулаторных посещений на 10 тыс. человек исполнено только 36,7. При этом финансовое обеспечение перечисленных выше индикаторов исполнено на 99,5 % и 99,3 % соответственно.

В рамках мероприятия по переоснащению медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь больным с онкологическими заболеваниями, целевой индикатор «Количество единиц приобретенного медицинского оборудования, которым оснащены медицинские организации, в запланированном количестве медицинского оборудования» запланирован на уровне 95 %, фактическое исполнение составило 78,8 %, в стоимостном выражении – 77,8 %. Невыполнение данного индикатора объясняется нарушением производителями сроков отгрузки оборудования. По аналогичной причине были не исполнены следующие целевые индикаторы: «Количество единиц приобретенного медицинского оборудования, которым оснащены

(дооснащены) медицинские организации, в запланированном количестве медицинского оборудования» (выполнено 87,5 % из 100 %), «Количество единиц приобретенного медицинского оборудования, которым оснащены медицинские организации, в запланированном количестве медицинского оборудования» (выполнено 78,8 % из 95 %).

Не менее важным направлением социальной политики является реализация государственной программы «Развитие образования Омской области». Согласно паспорту государственной программы ее цель – «обеспечить высокое качество образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития общества и экономики» [4]. При этом, на основании прогнозируемых данных объем финансирования данной программы сократится с 26,08 млрд. рублей до 25,63 млрд. рублей.

Аналогично сокращение расходов прогнозируется также на развитие культуры и туризма в Омской области, а также физической культуры и спорта в рамках реализации соответствующих государственных программ «Развитие культуры и туризма» и «Развитие физической культуры и спорта и реализация мероприятий в сфере молодежной политики в Омской области» [5, 6].

Одновременно следует отметить прогнозируемый рост расходов на социальную поддержку населения в рассматриваемой перспективе с 18,7 млрд. рублей в 2022 году до 19,1 млрд. рублей в 2024 году в рамках реализации программы «Социальная поддержка населения» [7]. Кроме того, рост расходов бюджета Омской области прогнозируется также на реализацию государственной программы «Оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом» на 2,1 млрд. рублей [8].

В целях повышения уровня жизни граждан и создания комфортных условий проживания с 2019 года в Омской области реализовано 11 национальных проектов, в рамках которых планируется реализация 34 региональных проектов. Следует отметить, что исходя из прогнозных значений закона о бюджете Омской области финансирование национальных проектов в сфере здравоохранения и образования в период с 2022 по 2024 гг. также сократиться на 289,02 млн. рублей и 123,43 млн. рублей соответственно.

В структуре расходов бюджета на душу населения стоит также отметить тенденцию к сокращению расходов на здравоохранение, образование, культуру и физическую культуру. В таблице 2 представлен прогнозируемый объем расходов бюджета на душу населения в 2022 - 2024 гг.

Таблица 2

Прогнозируемый объем расходов бюджета Омской области на социальную сферу на душу населения в 2022 - 2024 гг., руб.

Направление расходов	2022 год	2023 год	2024 год
Здравоохранение	4529,96	4172,25	3615,43
Образование	13589,34	13272,44	13296,65
Социальная политика	17400,43	19114,85	17818,30
Физическая культура	672,77	436,75	388,54
Культура, кинематография	1545,02	1419,42	1346,36

Источник: [1].

Проведенный анализ расходов бюджета Омской области на трехлетнюю перспективу дает возможность наблюдать тенденцию к сокращению расходов на социальную сферу, что в сложившейся эпидемиологической обстановке неприемливо. Ухудшение состояния здоровья населения и экономический кризис оказывают негативное влияние на показатель уровня жизни населения.

Следует отметить, что ориентация на сокращение финансирования здравоохранения и образования в регионах задана Министерством финансов РФ, с

одновременным повышением эффективности указанных направлений расходов, а также переходом на оказание платных услуг населению. При этом, указанная мера не соответствует общемировым тенденциям: в большинстве стран наблюдается увеличение объемов финансирования на медицину для преодоления последствий пандемии.

Снижение качества образования в России остается одной из актуальных проблем современного общества. В целях оптимизации расходов на образование акцент смещается в пользу самостоятельного изучения материала обучающимися, что не всегда эффективно. В условиях сокращения финансового обеспечения образовательной деятельности наиболее остро стоит вопрос материально-технического оснащения процесса обучения. По оценкам экспертов оптимизация расходов на здравоохранение и образование с минимальными последствиями в масштабах страны возможна за счет сокращения финансового обеспечения реабилитационных мероприятий, санаторно-курортного лечения, деятельности научно-исследовательских центров.

Сокращение расходов на здравоохранение и образование объясняется необходимостью перераспределения финансирования на национальную безопасность и правоохранительную деятельность, в том числе на содержание Министерства внутренних дел РФ, Федеральной службы войск национальной гвардии РФ и Федеральной службы исполнения наказаний РФ.

Выводы. В заключение необходимо отметить, что в целях поддержания приемлемого качества жизни населения необходимо планировать структуру бюджета Омской области на основе оценки текущего социально-экономического положения региона с учетом возможных последствий пандемии. Следовательно, в трехлетней перспективе сокращать расходы на социальную сферу крайне недопустимо.

Список литературы:

1. Брошюра по закону о бюджете Омской области на 2022 – 2024 годы. Режим доступа: <https://mf.omskportal.ru/oiv/mf/otrasl/otkrbudg/obl-budget/2022-2024/01> (дата размещения: 21.01.2022).
2. Об утверждении государственной программы Омской области «Развитие здравоохранения Омской области»: постановление Правительства Омской области от 16.10.2013 № 265-п.
3. Сводный годовой доклад «О ходе реализации и оценке эффективности государственных программ Омской области за 2020 год»: приложение к отчету Губернатора Омской области Правительства Омской области А.Л. Буркова о результатах деятельности Правительства Омской области за 2020 год.
4. Об утверждении государственной программы Омской области «Развитие системы образования Омской области»: постановление Правительства Омской области от 15.10.2013 № 250-п.
5. Об утверждении государственной программы Омской области «Развитие культуры и туризма»: постановление Правительства Омской области от 15.10.2013 № 251-п.
6. Об утверждении государственной программы Омской области «Развитие физической культуры и спорта и реализация мероприятий в сфере молодежной политики в Омской области»: постановление Правительства Омской области от 15.10.2013 № 254-п.
7. Об утверждении государственной программы Омской области «Социальная поддержка населения»: постановление Правительства Омской области от 15.10.2013 № 256-п.
8. Об утверждении государственной программы Омской области «Оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом»: постановление Правительства Омской области от 09.10.2013 № 235-п.

Кузьменко А. Д., студент
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
kuzmenko_alina009@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА И ОБОСНОВАНИЕ ПЕРСПЕКТИВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДНР

Актуальность. Проблемы обеспечения экономической безопасности ДНР является неотъемлемым элементом обеспечения функционирования всего государства ДНР и построения развитой экономики

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования вопросов экономической безопасности Донецкого региона нашли отражение в работах Е. В. Овчаренко [1], А. В. Половяна, Р. Н. Лепы [2], Н. В. Разбейко [3] и др.

Цель исследования: изучение сущности экономической безопасности Донецкого края, а также систематизация методов и инструментов регулирования проблем.

Результаты исследования. В настоящее время экономика Донецкой Народной Республики находится в стадии активного формирования с момента её образования в 2014 году. Значительное влияние на экономическую ситуацию оказывают военные действия на линии разграничения с Украиной, а также введённая в начале 2017 года транспортная блокада, приведшая к разрыву традиционных социально-экономических связей.

С начала боевых действий в ДНР происходил постепенный переход промышленных предприятий из киевской юрисдикции в юрисдикцию республики. 1 марта 2017 года в ДНР было введено внешнее управление на всех предприятиях, которые до этого продолжали работать под киевской юрисдикцией.

В общегосударственном разделении труда Донецкая Народная Республика выделяется мощным промышленным комплексом. Основной отраслью экономики ДНР является промышленность (преимущественно тяжёлая индустрия: металлургия, добыча каменного угля и сырья для металлургической промышленности, коксохимия и химия, горное машиностроение)

Основными промышленными центрами являются Донецкий (Донецк, Макеевка, Харцызск, Ясиноватая), Горловско-Енакиевский (Енакиево, Горловка, Кировское, Ждановка), Шахтёрско-Снежнянский (Торез, Снежное, Шахтёрск), а также пгт Новый Свет Старобешевского района, где размещена крупнейшая в ДНР Старобешевская ГРЭС.

Специфические особенности производственного потенциала и специализации хозяйственного комплекса региона обусловлены его природно-ресурсным, трудовым, научным потенциалом. Донецкая народная Республика располагает уникальными возможностями для создания технологических цепочек: запасы природных ресурсов, мощный производственный и научно-технический потенциал.

В настоящее время добыча угля подземным способом – это один из базовых видов производственной деятельности в ДНР. Наблюдавшаяся положительная динамика роста объемов добычи угля была связана с наличием рынка сбыта для украинской металлургии, коксохимии и электроэнергетики. На сегодня, в связи с «угольной блокадой», происходит переориентация на российский рынок. Наличие каменного угля способствует развитию тепловой электроэнергетики, удельный вес которой в выпуске промышленной продукции республики, начиная с 2016г., постоянно возрастает.

Основной задачей Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики в 2018г. являлось восстановление экономики, формирование стабильных и прогнозируемых экономических условий для бизнеса, что должно обеспечить надежную основу для восстановления экономического роста. В структуре экономики в 2018 году наибольший удельный вес приходился на перерабатывающую промышленность (около 40%), 29% – на оптовую и розничную торговлю, 18% – на поставку электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха, 6% – на добывающую промышленность, 2% – на транспорт, складское хозяйство, почтовую и курьерскую деятельность. В общем объеме реализации продукции всех отраслей экономики промышленность занимала 63,4%.

В общей структуре экономики внутренняя торговля в 2018 году занимала 29%, а в 2020 – 35%.

Анализ динамики промышленности в 2019г. констатирует следующие результаты. Рост реализации промышленной продукции в 2019 году замедлился до 3,4%.

Средний рост реализации промышленной продукции в перерабатывающих отраслях замедлился до 8,7% в сравнении со средним показателем за I полугодие 10,5%.

Общий объем реализованной промышленной продукции предприятиями Республики за январь–июнь 2021 года увеличился на 7,6% к январю–июню 2020 года.

Индекс промышленного производства в целом по промышленности составил 99,3%, в т.ч. в добывающей промышленности и разработке карьеров – 95,1%; в производстве пищевых продуктов, напитков и табачных изделий – 104,2%; в производстве кокса и продуктов нефтепереработки – 84,4%; в металлургической отрасли – 62%; в машиностроении – 149,7%; в поставке электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха – 111,1%. [3]

Оборот розничной торговли (с учетом деятельности физических лиц-предпринимателей) увеличился на 10,7% (в сопоставимых ценах).

За 6 месяцев 2021 года внешнеторговый оборот увеличился на 12,5%.

В первом полугодии 2021 года внешнеторговые сделки товарами проводились с партнерами из 40 стран мира. Продукция вывозилась в 9 стран мира. Наибольшие объемы экспортных поставок осуществлялись в Российскую Федерацию 70,8% от общего объема экспорта, Луганскую Народную Республику – 25,7%.

Импортные операции осуществлялись с партнерами из 40 стран мира. Из Российской Федерации поступило 83,9% всех ввезенных товаров, Луганской Народной Республики – 8,2%, Беларуси – 3,8%.

Одной из основных задач Министерства в 2021 году является формирование инфраструктуры поддержки и развития малого и среднего предпринимательства – это платформенные решения информационной поддержки на базе инвестиционного портала и создание совещательного органа по поддержке среднего и малого предпринимательства на базе Министерства. Цифровизация. Особое место среди функциональных направлений работы Министерства отведено цифровой повестке – без этой работы движение экономики Республики вперед просто невозможно. Положительные результаты подтверждаются расширением информационного функционала действующих порталов Министерства: на официальном сайте Министерства опубликованы интерактивные «Паспорта территорий»; на Инвестиционном портале добавлен «Туристический путеводитель Донецкой Народной Республики»; для пользователей Портала закупок за бюджетные средства добавлена справочная информация; внедрен «Каталог предельных цен Online»; подготовлена к запуску в рабочую эксплуатацию электронная торговая площадка. На тестовой

электронной торговой площадке уже зарегистрировались 156 субъектов хозяйственной деятельности.

Запуск данного инструмента позволит оптимизировать расходование бюджетных средств, минимизировать влияние человеческого фактора на результат закупок при проведении электронного аукциона, расширить возможность поиска новых поставщиков и исполнителей, увеличить уровень конкуренции [2].

В сложившихся экономических условиях основные усилия Министерства экономического развития в рамках своих полномочий были сконцентрированы на решении задач по следующим направлениям:

1. Формирование институциональной среды, ориентированной на экономический рост:

повышение эффективности управления государственным сектором экономики;
формирование благоприятной среды для развития малого и среднего предпринимательства;

создание условий по улучшению инвестиционного климата.

2. Повышение сбалансированности производственно-технологического потенциала, создание условий для расширения внутреннего спроса:

создание условий для усиления инвестиционной активности, восстановление и развитие собственной базы инвестиционных ресурсов;

развитие внутреннего рынка; повышение уровня продовольственной безопасности;

повышение экономической самостоятельности и ответственности административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики и субъектов хозяйственной деятельности.

3. Развитие человеческого капитала:

формирование системного подхода к решению задачи восполнения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах;

содействие инвестированию в науку;

использование инструмента государственно-частного партнерства для модернизации коммунальной, социальной и транспортной инфраструктуры [3].

Выводы. Таким образом, на данном этапе исследования была предпринята попытка изучить перспективы социально-экономического развития ДНР, проведен анализ статистических данных 2019-2021 годов.

Список литературы:

1. Овчаренко, Е. В. Состояние и перспективы развития экономики Донецкой Народной Республики [Электронный адрес] / Е. В. Овчаренко. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya-ekonomiki-doneckoj-narodnoj-respubliki-5058036.html> (дата обращения: 04.04.2022).

2. Половян, А. В. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения / А. В. Половян, Р. Н. Лепа. – Д.: ГУ «Институт экономических исследований». – 2018. – 260 с.

3. Разбейко, Н. В. Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности ДНР / Н. В. Разбейко. – Д.: Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – 2017. – С. 203-208.

Лаврентьева А. С., студент
Научный руководитель: Хуссейн И. Д., преподаватель
Западный филиал Российской академии народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации
khusseyn-id@ranepa.ru

ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УЛУЧШЕНИЯ

Актуальность. Определяется тем, что без грамотного анализа финансовых результатов деятельности коммерческих организаций и выявления факторов, влияющих на эту деятельность невозможно повысить уровень получаемой прибыли и рентабельности. По данным российской статистики, современный мировой и общероссийский экономический кризис, неблагоприятная эпидемиологическая ситуация в обществе негативно сказываются на финансовых результатах российских коммерческих организаций, что зачастую приводит к ситуации их банкротства. В исследовании обосновывается, что улучшение данной неблагоприятной ситуации возможно в результате внедрения режима экономии ресурсов в хозяйствующих субъектах, поиска новых ниш и сфер деятельности, повышения эффективности использования существующих ресурсов, совершенствования коммерческой, маркетинговой политики.

Анализ последних исследований и публикаций. Методика изучения и анализа финансовых результатов коммерческих организаций подробно изучена в работах Мокий М. С., Евстафьева И. Ю., Шадринной Г. В., Казаковой Н. А. [2, 4, 5]. Исходными источниками для анализа финансовых результатов российских хозяйствующих субъектов являются материалы федеральной статистики.

Цель исследования: исследовать проблемы финансовых результатов российских организаций и дать рекомендации по улучшению ситуации.

Результаты исследования. *Финансовый результат* — это экономический итог хозяйственной жизни коммерческой организации, который выражается в виде полученной прибыли или убытка. Прибыль — это сумма, на которую полученная выручка превышает издержки хозяйствующего субъекта.

Окончательный финансовый результат включает в себя: финансовый результат, полученный по обычной деятельности; финансовый результат, выявленный от прочей деятельности; начисление налога на прибыль.

Анализ финансовых результатов позволяет выявить слабые стороны коммерческой организации, найти более эффективное применение имеющимся ресурсам. Данные экономического анализа финансовых результатов необходимы не только для руководства организации, но и для специалистов компании, ответственных за ее развитие в дальнейшем. В основном при анализе используется дедуктивный способ, то есть движение от общих данных учета финансовых результатов к частным.

По данным федеральной статистики, в I полугодии 2021 сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) российских организаций в действующих ценах составил 11600,7 млрд. руб., что на 160% выше уровня I полугодия 2020 г.

Причем, наиболее высокие темпы роста сальдированного финансового результата в I полугодии 2021г. по отношению к I полугодию 2020г. сложились в добыче угля, в оптовой торговле (1540% и 500%,соответственно). Наиболее низкие темпы роста

отмечены в деятельности трубопроводного транспорта, а также в рыболовстве и рыбоводстве (88,9% и 104,3%, соответственно)

Примечательно, что наиболее значительное увеличение доли прибыльных организаций отмечено в сфере деятельности:

гостиниц;

предприятий общественного питания;

добычи угля;

добычи нефти и природного газа;

Наименьшая доля прибыльных организаций была отмечена в сферах:

обеспечения электрической энергией, газом;

производства, передачи и распределения пара и горячей воды;

водоснабжения;

сбора и утилизации отходов [6].

Если рассматривать региональный срез финансовых результатов российских организаций, то наибольшая доля прибыльных организаций отмечается в Вологодской, Белгородской, Воронежской областях, Чеченской Республики и г.Санкт-Петербург. Наибольшая доля убыточных организаций сложилась в Астраханской области, Еврейской автономной области, Республики Калмыкия, Чукотском автономном округе [6].

Если анализировать финансовые результаты Калининградских организаций, то положительным моментом является увеличение сальдированного финансового результата в 2020 г. по сравнению с 2019 г. на 174,18%. Однако, в рассматриваемом периоде тревожным фактом является увеличение удельного веса убыточных организаций на 0,9 процентных пункта (с 37,2% до 38,1) [6].

В отраслевом срезе наибольший сальдированный финансовый результат в 2020 г. в Калининградской области был получен в финансовой, страховой деятельности. Наименьший сальдированный финансовый результат в 2020 г. был получен в сфере водоснабжения, водоотведения, деятельности гостиниц и предприятий общественного питания [3].

Углубляя анализ финансовых результатов российских организаций, можно сфокусировать внимание на статистике банкротств. В частности, в четвертом квартале 2021 г. увеличилось до 2831 единиц количество банкротств, что на 14,75% выше соответствующего уровня в четвертом квартале 2020 г. [1]

Совокупное количество банкротств среди юридических лиц в 2021 г. увеличилось в следующих отраслях [1]: в сфере транспорта – на 18%, в машиностроительном комплексе – на 12,7%, в строительстве – на 9,5%, в обрабатывающей промышленности – на 5,8%.

Безусловно, истоки неблагоприятных результатов российских организаций находятся в двух плоскостях: внутренние и внешние причины

Среди внутренних основных причин можно назвать: нехватка оборотного капитала, устаревшая техника, отсутствие сбыта, недобросовестная клиентура, наличие займов на невыгодных условиях.

Недостаток оборотных средств обусловлен неэффективной производственно-коммерческой деятельностью. Недобросовестные клиенты ухудшают состояние компании несвоевременными выплатами. Некачественная маркетинговая работа, отсутствие прогнозирования ухудшают сбыт продукции.

Вместе с тем, на сегодняшний момент можно выделить также ряд внешних причин неблагоприятной финансовой обстановки в российских организациях:

1) экономические (пандемийные ограничения, высокий уровень инфляции, нестабильность финансовой системы и т.д.);

2) политические (нестабильность общества и политической ситуации в России, в мире, внешнеэкономическая ситуация).

Выводы. Таким образом, анализ финансовых результатов российских организаций показал наличие трудностей в плане существенного увеличения количества убыточных организаций как в связи с наличием внутренних проблем, так и в связи с современными экономическими и политическими причинами. Неблагоприятными последствиями такой кризисной финансовой ситуации являются следующие факторы:

- 1) сокращение налоговой базы в государственный бюджет;
- 2) увеличение социальной напряженности в обществе;
- 3) сокращение объема ВВП страны.

Для выхода российских организаций из сложившегося финансового кризиса перспективны следующие мероприятия: ускорение оборачиваемости капитала за счет сокращения производственно – коммерческого цикла, сверхнормативных остатков запасов, отказа от нерентабельных видов деятельности.

Список литературы:

1. Банкротство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://take-profit.org> (дата обращения: 31.03.2022).

2. Казакова, Н. А. Анализ финансовой отчетности. Консолидированный бизнес: учебник для вузов / Н. А. Казакова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 233 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10602-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/495147> (дата обращения: 04.04.2022).

3. Калининградская область в цифрах в 2021 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://Kaliningrad.gks.ru/storage/mediabank> (дата обращения: 31.03.2022).

4. Мокий М. С. Экономика организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский; под редакцией М. С. Мокия. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 297 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-13970-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489613> (дата обращения: 04.04.2022).

5. Финансовый анализ : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. Ю. Евстафьева [и др.] ; под общей редакцией И. Ю. Евстафьевой, В. А. Черненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 337 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00627-8. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/436463> (дата обращения: 04.04.2022).

6. О финансовых результатах деятельности организаций в I полугодии 2021г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/stjrange/mediabank> (дата обращения: 31.03.2022).

Лаврищева О. В., студентка
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
lavrishevaolechka@mail.ru

ОЦЕНКА УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Актуальность. Безработица – одна из главных проблем Донецкой Народной Республики. Несмотря на работу Республиканского Центра Занятости ДНР для борьбы с этим явлением, большинство граждан Республики не могут устроиться на достойную работу.

Стабильное функционирование рынка труда играет важную роль в процессе воспроизводства рабочей силы, ее распределения и перераспределения между ключевыми отраслями экономики, стимулирования роста производительности труда.

В настоящее время на территории Донецкой Народной Республики актуальной проблемой стала безработица, так как ее острота не только не ослабевает с учетом военного положения, но и в условиях пандемии еще больше обостряется.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями влияния пандемии COVID-19 в ДНР занимались Федорченко А. Г., Гура Е. А., Меживой А. В., Жидченко В. Д., которые значительно расширили представления о влиянии пандемии на экономику ДНР.

Целью исследования является оценка уровня безработицы Донецкой Народной Республики в условиях пандемии.

Результаты исследования. В 2020 году произошла вспышка пандемии коронавируса COVID–19 (регистрация ВОЗ произошла 31.12.2019г.), которая серьезно ударила по всем странам мира. Для прекращения распространения пандемии стали вводиться антиковидные меры, например, самоизоляция граждан, которая в следствии повлияла на экономику.

На начало апреля 2020 в Донецкой Народной Республике было зарегистрировано безработных 11 058 человек [1]. Уже в июле 2020 года численность безработных увеличилась до 21882 человек.

По данным РЦЗ ДНР в январе–декабре 2020 года состояло на учете 32,9 тыс. лиц, ищущих работу. Трудоустроено из них было 27,4 тыс. чел.(83,2%), что выше, чем в аналогичном периоде прошлого года (81,1%) – наблюдается увеличение на 2,1%.

При содействии Республиканского Центра занятости ДНР было укомплектовано 19,3 тыс. актуальных вакансий или 56,6%.

С начала июня 2020 года частично были сняты антиковидные меры, рынок труда мгновенно отреагировал ростом актуальных вакансий, которые продолжают до сих пор. Спад числа вакансий и рабочих мест больше всего отмечался в следующих отраслях [2]:

- фитнес и индустрия красоты;
- образование (частные школы);
- развлечения, искусство;
- транспорт (наблюдалось ограничения в работе общественного транспорта);
- кафе, рестораны.

В январе 2020 года на постоянные рабочие места было трудоустроено 1,1 тыс. человек. Среди лиц, получивших работу в январе 2020 года, 56% составили женщины, 35,4% – молодежь в возрасте до 35 лет. На начало массовой дистанционной работы

рынок труда отреагировал уменьшением количества актуальных вакансий. Хуже всего ситуация была в январе–феврале 2020 года (рис. 1).

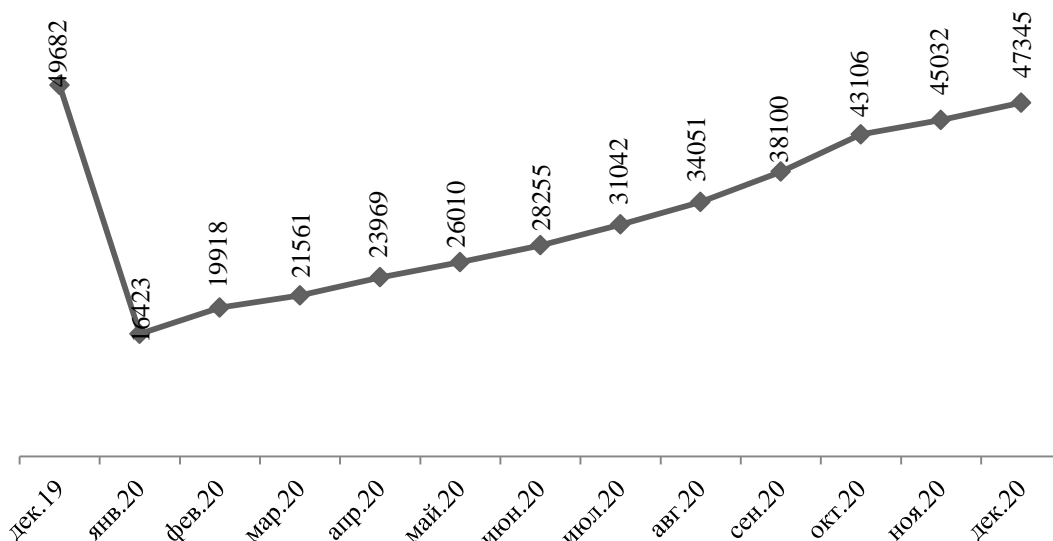


Рис. 1. Динамика вакансий в ДНР за 2019–2020 гг. (кол-во чел.)

В начале 2020 года в связи с распространением пандемии наблюдалось значимое снижение активности не только работодателей, но и соискателей, произошел спад вакансий на территории Республики. По сравнению с концом 2019 года количество новых вакансий снизилось на 33 259 активных вакансий. В течение 2020 года отмечался рост вакансий на 17–18%.

Спрос рос в государственном направлении (граждане на регулярной основе обращались к государственным органам власти), медицине, строительстве и торговле продуктами первой необходимости. Несоответствие между спросом и предложением рабочей силы выходит за рамки безработицы и приводит к широкому «недоиспользованию» рабочей силы.

На данный момент идет восстановление рынка труда. Среднесписочная численность штатных работников за январь–сентябрь 2021 года снизилась, а реальная заработная плата работников продолжает уверенный рост, что должно положительно сказаться на экономике после продолжительного застойного периода после пандемии.

В территориальных органах Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики в январе–декабре 2021 года наблюдалось на учете 34,7 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 18,4 тыс. чел. – женщины, 11,7 тыс. чел. – молодежь в возрасте до 35 лет, 476 человек – инвалиды [3]. Произошло значительное увеличение обращений к аналогичному периоду прошлого года: в январе–декабре 2020 года наблюдалось на учете 32,9 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 17,4 тыс. чел. – женщины, 11,2 тыс. чел. – молодежь в возрасте до 35 лет, 487 человек – инвалиды.

За январь–март 2021 года уровень регистрируемой безработицы снизился по сравнению с началом года. Далее, вплоть до ноября 2021 года наблюдалось снижение уровня безработицы за счет сезонных работ. После их окончания с ноября показатель уровня безработицы немного увеличился, но оставался стабильным до конца года.

По данным Центра Занятости Донецкой Народной Республики, общая доля трудоустроенных граждан в 2021 году (от числа состоявших на учете) составила 83,7 %, что выше, чем в аналогичном периоде прошлого года (83,2%). В 2022 году

планируется снизить данный показатель, чтобы максимально исключить явление безработицы.

Анализ безработных граждан, состоявших на учете в РЦЗ, показывает, что уровень профессионального образования безработных граждан в 2021 году значительно повысился относительно уровня 2020 года.

В 2021 году профессиональное обучение в Учебном центре РЦЗ ДНР проходили 399 человек, из них: 42 человека по программе профессиональной подготовки, 342 – по программам переподготовки, 15 – по программе повышения квалификации.

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики, а 10 свободных рабочих мест (вакансий) на конец октября 2021 года претендовало 4 незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в центрах занятости.

Пандемия существенно повлияла на такой немаловажный показатель как качество жизни населения, уровень развития здравоохранения и образования. Поскольку пандемия не закончилась, сложно оценить ее масштабы ее влияния на рынок труда, на экономику и качество жизни населения.

По сообщению представителей Министерства труда и социальной политики ДНР, наибольшее количество трудящихся в возрасте от 50 лет попали под сокращения в связи с высоким риском заболеваемости [4]. Для улучшения ситуации с безработицей в ДНР властями было принято решение о смягчении условий для работодателей (снизилась ставка налогообложения).

Ключевыми направлениями фискальной политики стали: поддержка доходов различных групп населения, смягчение налоговых условий для функционирования бизнеса.

Выводы. Таким образом, такое явление как безработица наносит немалый ущерб жизнедеятельности людей, ущемляя их в реализации своего потенциала и возможностей и ухудшая их материальное положение. Несмотря на то, что временная незанятость экономически активного населения всегда выступала как неотъемлемая часть рыночной экономики и как естественный процесс экономического развития, борьба с ней как никогда остро встала в нелегкое для всех время пандемии. Есть риск, что такая безработица «затянется» не на один год. Выход из карантина и решение главных экономических проблем могут растянуться на достаточно длительное время. Это, заставит нас переосмыслить перспективы той или иной отрасли и восстановить производство в первоначальное состояние, тем самым обеспечив население полной занятостью, предотвратив снижение уровня жизни, избежав социальных катастроф и вернув к «прежней жизни» экономику нашего государства.

Список литературы:

1. Макарова, Е. С. Трансформация рынка труда в условиях пандемии [Электронный ресурс] / Е.С. Макарова // Наука без границ. – 2021. – №1 (53). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-gup> (дата обращения: 30.03.2022).

2. Некрасова, С. В. Проблема роста безработицы в мире в условиях пандемии COVID-19 / С. В. Некрасова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Том 10. – С. 406-412.

3. Официальный сайт Республиканского Центра Занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/> (дата обращения: 30.03.2022).

4. Новороссия: информационное агентство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.novorosinform.org/news/id/7127> (дата обращения: 30.03.2022).

Липко А. А., студент
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
angel.1411@mail.ru

ЛЕГКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Актуальность темы. История человеческого общества немислима без легкой промышленности. Изготовление одежды относится к самым первым ремеслам. С развитием человека росли его потребности, и в частности потребности в одежде, обуви, тканях. Развивалось текстильное, швейное, кожевенно- меховое и обувное производство.

Цель исследования: охарактеризовать состояние и развитие легкой промышленности Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Легкая промышленность – это совокупность специализированных отраслей промышленности, производящих в основном товары народного потребления из различных видов сырья. Легкая промышленность занимает одно из важнейших мест в производстве валового национального продукта и играет значительную роль в экономике страны.

Одной из особенностей легкой промышленности является быстрая окупаемость инвестиций. Технологические особенности отрасли позволяют быстро менять ассортимент выпускаемой продукции с минимальными затратами, что обеспечивает высокую мобильность производства.

Основной целью развития легкой промышленности Донецкой Народной Республики является удовлетворение платежеспособного спроса различных групп населения и потребностей государства в потребительских товарах и продукции промышленного, технического и специального назначения на основе формирования современного, устойчиво функционирующего, эффективного и конкурентоспособного промышленного сектора.

Из-за военных действий в 2014-2015 годах легкая промышленность в Донецкой Народной Республике не развивалась. Однако в 2016 году ситуация изменилась – некоторые разрушенные производственные мощности начали восстанавливаться. Кроме того, стали появляться новые предприятия.

По состоянию на 2016 год на территории Донецкой Народной Республики в легкой промышленности задействовано более 20 предприятий. Большинство из них приходится на швейную промышленность – около 15 предприятий.

Структура отрасли несколько изменилась со времен Украины. В 2016 году в Донецкой Народной Республике на швейную продукцию приходилось около 64% от общего объема производства легкой промышленности. На долю изделий из кожи и обуви, а также текстиля и трикотажа приходилось по 18%.

Предприятия легкой промышленности в 2016 году начали выпускать новые виды продукции и даже вышли на экспорт.

Доля легкой промышленности в общем объеме производства ДНР в 2016 году по-прежнему незначительна по сравнению с другими отраслями промышленности. Однако стала наблюдаться положительная динамика – объем выпуска продукции легкой промышленности Донецкой Народной Республики в 2016 году увеличился более чем на 100% по сравнению с 2015 годом.

В 2017 году в республике действовало 41 предприятие легкой промышленности. Средняя численность работников легкой промышленности в 2016 году составляла 300

человек, в 2017 году – 340 человек. Доля легкой промышленности в общем объеме промышленного производства в 2016 году составляет около 0,06%, в 2017 году – 0,1%.

В 2018 году производственную деятельность на территории республики осуществляли 47 предприятий – юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. По итогам 2018 года объем реализации продукции отрасли составил 221,5 млн. рублей, объем экспорта – 39,5 млн. рублей. Среднесписочная численность работников отрасли составляла 342 человека, среднемесячная заработная плата составляла более 5,7 тысячи рублей.

Объем производства продукции легкой промышленности Донецкой Народной Республики в 2019 году составил 217,5 млн. рублей. На 5,5% больше, чем в 2018 году. Объем продаж в 2019 году составил 227,2 млн. рублей, что на 9,3% больше, чем в 2018 году. На рис. 1 показана структура легкой промышленности Донецкой Народной Республики в 2019 г. На предприятиях легкой промышленности занято 367 человек. Средняя заработная плата составляет 6797 рублей. Доля экспорта в общем объеме продаж составляет 6,4%. Объем экспорта составил 14,5 млн. руб. на 60,5% ниже уровня 2018 года.

- Швейно-трикотажное производство
- Текстильное производство
- Производство кожи, изделий из кожи и обуви

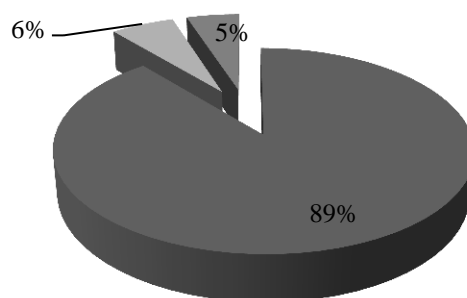


Рис. 1. Структура легкой промышленности Донецкой Народной Республики в 2019 г.

Предприятия легкой промышленности значительно улучшили основные показатели своей деятельности в 2020 году. Таким образом, объем производства увеличился на 61% и составил 349,2 млн. рублей, объем продаж увеличился на 57% и составил 356,8 млн. рублей. Объем экспортируемой продукции увеличился в 3 раза и составил 181 млн. рублей, из которых 74,5% пришлось на экспорт в Российскую Федерацию и 25,6% – на поставки в Луганскую Народную Республику. Объем импортированной продукции легкой промышленности увеличился на 47% по сравнению с 2019 годом и составил 3575,7 млн. рублей. В табл. 1 представлены основные показатели легкой промышленности Донецкой Народной Республики за 2020 год.

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин 15 ноября 2021 г. подписал указ № 657, которым предписал правительству допустить на российские рынки товары из Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики. Постановили не применять товарные.

Указ о гуманитарной поддержке Донбасса стал важной вехой для экономического развития ДНР. Этот указ поставил точку во взаимоотношениях Донецкой Народной Республики и Российской Федерации и открыл совершенно новые перспективы, совершенно новые возможности.

Основные показатели работы легкой промышленности в 2020 г.

Объем реализованной продукции, млн. руб.	349,2
Производство основных видов продукции:	
Спецодежда, тыс. шт.	408
Бельевой трикотаж, тыс. шт.	192,4
Текстильные изделия, тыс. шт.	49,9
Кожаный полуфабрикат, тыс. м ² .	52,8
Пряжа акриловая, т.	212
Обувь, тыс. пар	9,3
Объем экспорта, млн. руб.	181
Численность работающих, тыс. чел.	0,54

Выводы. Таким образом, можно сделать вывод, что военные действия на территории Донбасса имели крайне разрушительный характер для промышленного потенциала территории. Пострадала большая часть инфраструктуры, произошёл отток специалистов, снизилась платежеспособность внутреннего рынка, сократилось финансирование и другие усугубляющие ситуацию факторы. Однако, несмотря на это, Республика по-прежнему обладает значительным и перспективным промышленным потенциалом, которому нужны время и средства на восстановление и стабилизацию собственного функционирования.

Список литературы:

1. Отчет Министерства промышленности и торговли ДНР об итогах работы в 2016 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mpt-dnr.ru/documents/87-otchet-ob-itogah-raboty-v-2016-godu.html> (дата обращения: 04.04.2022).
2. Отчет Министерства промышленности и торговли ДНР об итогах работы в 2017 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mpt-dnr.ru/documents/127-otchet-ob-itogah-raboty-v-2017-godu.html> (дата обращения: 04.04.2022).
3. Отчет Министерства промышленности и торговли ДНР об итогах работы в 2019 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mpt-dnr.ru/documents/194-otchet-ob-itogah-raboty-v-2019-godu.html> (дата обращения: 04.04.2022).
4. Министерство экономического развития ДНР официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2367:dnr-live-05-01-17&catid=17&Itemid=172 (дата обращения: 04.04.2022).
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; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

Орлова Д. А., студент

Научный руководитель: Будахина Н. Л., канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет
им. К. Д. Ушинского»
orlv.dr@gmail.com

ПЕРСПЕКТИВЫ КЛАСТЕРИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Актуальность. Конкурентоспособность любого региона связана с формированием кадрового потенциала. Подготовка высококвалифицированных кадров является системной работой в рамках функционирования современного образования, которое должно соответствовать тенденциям устойчивого роста инновационного развития [1]. Несоответствие рынка образовательных услуг конъюнктуре рынка трудовых ресурсов приводят к необходимости разработки новых механизмов взаимодействия сферы предоставления образовательных услуг со сферой профессиональной деятельности, что актуализирует внедрение и развитие партнерских взаимосвязей в форме кластера.

Анализ последних исследований и публикаций. Основные подходы к формированию образовательного кластера как самостоятельной структуры представлены в работах Р. Кулата, А. В. Смирнова, О. А. Рябкова, Г. И. Грекова и О. А. Фихтнера.

Цель данной работы заключается в исследовании перспектив кластеризации инновационно-образовательного пространства.

Результаты исследования. Кластерная система в образовательном пространстве является специальной формой его расширения. Принцип синергии, как ключевая закладываемая характеристика исследуемой системы, позволяет организовать новые механизмы взаимоотношений и типов деятельности. Участники-партнеры кластера в рамках взаимодействия получают дополнительный внешний эффект за счет обмена и взаимообогащения образовательными ресурсами.

Анализируя трактовки образовательного кластера, моделей и подходов к его формированию, можно утверждать, что в педагогической и экономической науках отсутствует единое понимание. Так, по мнению М.В. Журавлевой, образовательный кластер представляет собой совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и связанных партнерскими отношениями с предприятиями отрасли [2]. По мнению Р. Кулата, образовательно-инновационный кластер – это группа взаимосвязанных образовательных, научно-исследовательских и бизнес-структур, нацеленных на производство и реализацию инноваций, их продвижение на локальном и мировом рынках [2]. Объединение вуза и предприятий определенной отрасли с целью подготовки кадров и проведения практико-ориентированных исследований в этой отрасли рассматривается В. М. Юрьевым и М. С. Чвановой тоже как кластер образовательно-инновационного типа [2].

На основании приведенных определений можно выделить два ключевых представления исследуемой кластерной системы:

1. Образовательные кластеры являются системами со своей специализированной структурой, которая ориентирована на инновационный эффект ресурсного взаимодействия и взаимообогащения и, как следствие этого, создание новых технологий, продуктов, совершенствование образовательных программ через

объединение образовательных учреждений, научно-исследовательских организаций и бизнеса.

2. Образовательные кластеры включают в себя, прежде всего, структуры, направленные на повышение эффективности обучения, развитие человеческого капитала, симбиотического соединения с наукой и предпринимательством.

Система образования в кластере более динамична, в силу наличия в ней множественных структурных связей и взаимоотношений между участниками-партнерами. Многообразие протекающих в ней процессов и изменений обусловлено их взаимной зависимостью и полезностью. Так, например, образовательный кластер повысит профессиональные компетенции выпускников, которые в процессе обучения напрямую выполняют задания производственного назначения, решая профессиональные проблемы вне аудиторий. Новая цифровая среда требует новых компетенций, и здесь новое поколение студентов, которое успешнее справляется с компьютерными программами, окажется полезным для бывалых профессионалов в производстве, так обеспечивается взаимообучение и взаимообогащение поколений, создавая основу эффекту синергии. Саморазвитие, самомотивация и самообучение участников кластера способствуют усилению интегративного эффекта в получении компетентного специалиста и совершенствование подходов и методов к обучению.

Важнейшими условиями эффективного функционирования профессионально-образовательной среды являются системный, междисциплинарный и практико-ориентированные подходы. Последовательность в решении совместно-поставленных всеми участниками кластера задач, связь с практикой и реальными производственными ситуациями, меняющаяся цифровая среда заставляют обучающихся в кластере системно мыслить, принимать ответственность за принятые решения, учиться работать в команде, прогнозировать результат. Кластер обеспечивает одновременное погружение и в образовательную, и в производственную среду, что способствует становлению профессионала уже на стадии обучения. Создание кластеров должно стать одной из самых важных задач на уровне региона и эффективным условием реализации региональной модели непрерывной подготовки кадров.

Соответствие образовательных кластеров передовым источникам научных знаний и современным технологиям зависит от степени их инновационности. Инновационный кластер включает в себя всю инновационную цепочку (от генерации научных знаний и формирования на их основе бизнес-идей до реализации товарной продукции на традиционных или новых рынках сбыта) [3]. И к этой работе активно могут подключаться студенты. Сущность кластерной интеграции образовательных услуг раскрывается через корреляцию организаций, объединенных в единую систему накопления стоимости (рис. 1).



Рис. 1. Система накопления стоимости в кластере образовательных услуг [4]

Данную систему образуют цепочки добавленной стоимости, которые упорядочивают этапы деятельности по предоставлению услуг, при этом институциональная среда способствует доверительному взаимодействию между организациями и осуществлению обмена знаниями, активизирующего генерацию инноваций, создавая территорию совместного действия.

В силу роста неопределенности требований рынка труда, специалисту необходим варьируемый набор компетенций, обеспечивающих исполнение социального заказа государства, что актуализирует использование компетентного подхода в кластере.

Требования к современному специалисту как компетентному профессионалу и является основой слияния образовательной и производственной сфер. Другими словами, пришло время для создания инновационных образовательно-производственных кластеров, как эффективной формы подготовки специалистов для любой отрасли. Важно отметить, что функциональное предназначение образовательной кластерно-интегрированной системы заключается в выводе экономики страны на новый инновационный уровень, поэтому переход к практико-ориентированному обучению является комплексной мерой совершенствования профессионального образования и предполагает усиление прикладного и практического характера образования на всех его уровнях и структурных кластерных связях.

Из анализа трудов Р.Х. Хасанова следует сделать вывод о том, что наличие кластера мобилизует переток знаний в замкнутой системе их движения в каждом отдельном субъекте (рис. 2), поэтому ученый считает, что использование кластерных сред увеличивает конкурентные преимущества за счет формирования синергетического эффекта перетока знаний (его распределение в кластер и из кластера).

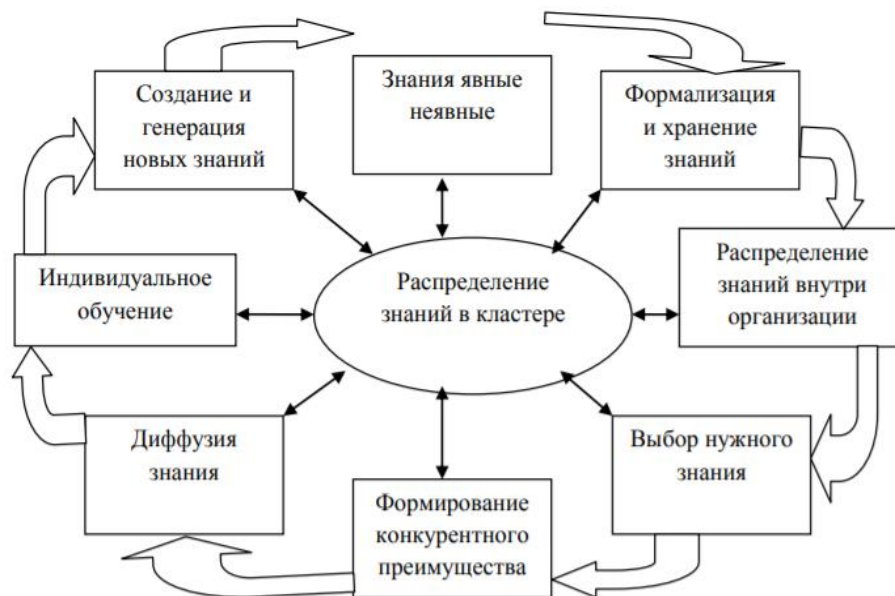


Рис. 2. Модель перетока знаний в кластере, разработанная Р. Х. Хасановым [5]

Такая кластерная система способствует созданию уникального инновационно-образовательного пространства, в рамках которого поднимаются вопросы развития региональной экономики образовательными, научными и правительственными структурами с целью достижения баланса интересов участников интеграционного взаимодействия.

Выводы. В ходе исследования было установлено, что кластерный подход можно рассматривать в качестве инновационного механизма, стимулирующего социально-экономическое развитие общества, актуализируя в нем роль сферы образования. Инновационно-образовательное пространство, создаваемое внутри кластера, способно обеспечить подготовку высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов в процессе развития и совершенствования профессионального образования в его многообразии.

Список литературы:

1. Будахина, Н. Л. Влияние инвестиционного процесса на подготовку кадров для Ярославского региона / Н. Л. Будахина // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – № 3. – С.85-91.
2. Ковалёва, Т. Ю. Сравнительный анализ трактовок и моделей формирования образовательных кластеров / Т. Ю. Ковалёва // Вестник УРФУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 4. – С. 155-163.
3. Акинин, П. В. Кластеризация инновационно-образовательного пространства / П. В. Акинин, Н. Д. Фролова // Финансы и кредит. – 2012. – № 27. – С. 2-12.
4. Организационно-методическое обеспечение формирования кластера образовательных услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/141122> (дата обращения: 04.04.2022).
5. Научно-методическое обеспечение инновационного развития образовательного кластера в условиях интеграции науки, образования и производства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kpfu.ru/publication?p_id=112068&p_lang=2 (дата обращения: 04.04.2022).

Панков Д. О., студент

Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

denpankov03@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

Актуальность. Появление самостоятельности у регионов по вопросам социально-экономического развития обусловлено переходом к рыночной системе хозяйствования. В связи с этим, возрастает необходимость в эффективном управлении, осуществляемой органами региональной власти.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования вопросов управления экономическим развитием региона нашли отражение в работах Л. Г. Ахтариевой [1], А. И. Виноградова [2], С. Н. Леонова [3].

Цель исследования: изучение сущности системы управления региональной экономикой, а также систематизация методов и инструментов регулирования территориального развития.

Результаты исследования. Анализируя вопросы управления экономикой региона, особый научный интерес представляет модель, предложенная Ахтариевой Л. Г. [1], поскольку данная модель управления отражает его основные элементы и является актуальной для субъекта государства.

Согласно данной модели, выделяются внешние факторы, оказывающие влияние на систему управления экономикой региона: изменяющиеся условия внешней среды, государственная социально-экономическая политика и государственное регулирование, достижения менеджмента.

Управление экономикой региона включает совокупность принципов, функций, форм и способов системного воздействия на экономические процессы в регионе, обеспечивающих координацию хозяйственной деятельности, реализацию специфического потенциала, расширенное воспроизводство и обновление региональной экономики, нацеленных на рост качества жизни населения в соответствии с текущими общественными потребностями на основе объективного и рационального использования ресурсов с учетом территориальных факторов и особенностей.

Основными объектами управления являются социально-экономические процессы, отрасли региональной экономики, организации, компании, домашние хозяйства и др. Актуальные области воздействия в процессе управления региональной экономикой – структурные преобразования, инновационная активность, привлечение инвестиций, социальная поддержка и защита регионального сообщества.

Эффективное управление экономикой региона обеспечивается наличием механизма управления. Механизм управления экономикой региона – это осуществляемые региональными органами в определенной последовательности процедуры в процессах прямого (непосредственного) и косвенного воздействия (координации, стимулирования, регулирования) на условия жизнедеятельности регионального сообщества с помощью использования соответствующих методов и инструментов, обеспечивающих повышение эффективности региональной экономики. Он включает в себя процессы управления государственным сектором регионального хозяйства, координацию различных видов деятельности и процессов экономического развития региона, а также процесса рыночного стимулирования, регулирования и поддержки экономических агентов региона.

Таким образом, управлением региональной экономикой – это управление,

осуществляемое органами региональной власти, главной целью которой является повышение уровня благосостояния населения, проживающего в данном регионе, рост экономического потенциала региона и улучшение качества жизни населения [2].

Методы и инструменты регулирования территориального развития достаточно разнообразны и нацелены на стимулирование развития регионов с помощью правовых, экономических и финансовых инструментов (рис. 1).



Рис. 1. Формы регулирования территориального развития

Правовые методы охватывают нормативно-правовые акты, разработанные и применяемые органами власти для регулирования процесса территориального развития, и механизмы перераспределения полномочий между уровнями власти.

Характер влияния правовых методов на эффективность территориального развития довольно специфичен. С одной стороны, они создают потенциальные возможности развития, с другой – являются «ограничителями» в формировании и использовании инструментов регионального развития. При этом, как отмечал Я. Корнаи, стабильность законодательной базы крайне важна в любой экономической ситуации, но в изменчивых экономических условиях единые стабильные «правила игры» для обеспечения территориального развития приобретают особую значимость. Современная правовая база ДНР является крайне неустойчивой, если не сказать агрессивной, в части формирования благоприятных институциональных условий регионального развития.

Особым правовым инструментом воздействия на территориальное развитие является перераспределение полномочий между региональным и муниципальным уровнями власти. Реализация перераспределения полномочий возможна в двух формах. Первой является законодательно закреплённое изменение распределения полномочий и компетенций между уровнями управления (например, при изменении перечня вопросов местного значения муниципальных образований различных типов). Второй выступает передача полномочий (и ресурсов для их исполнения) на определённый срок с использованием механизма делегирования полномочий без изменения в закреплении вопросов за конкретными уровнями управления.

Экономические методы управления региональным развитием охватывают как целевые региональные программы, так и локальные инструменты стимулирования регионального развития, базирующиеся зачастую на концепции «полосов роста». Речь идёт об особых экономических зонах, зонах территориального развития и территориях опережающего социально-экономического развития. Хотя вопрос оценки результативности использования экономических инструментов региональной политики остаётся открытым, исследования показывают, что без адекватной финансовой базы эффективность применения экономических инструментов регионального развития оказывается невысокой.

Финансовые методы стимулирования регионального развития включают меры налоговой политики и межбюджетных трансфертов, которые выделяются регионам в соответствии с заданными критериями, а их объёмы варьируют в соответствии с формальными методиками распределения бюджетных ресурсов. Названные методы носят в значительной мере нормативный характер, проблемам их использования посвящена обширная литература, но вопросы результативности влияния финансовых методов на территориальное развитие всё ещё далеки от разрешения.

Несмотря на безусловную значимость блока экономических инструментов регулирования территориального развития, финансовые ограничения регионального развития актуализируют изучение вопросов, связанных с применением финансовых инструментов регионального развития. Только при одновременном и адекватном применении экономических и финансовых инструментов механизмы управления территориальным развитием могут стать действительно эффективными.

Среди финансовых инструментов территориального развития особо выделяются налоговые и трансфертные инструменты, а также инструменты привлечения заёмных средств. Налоговые инструменты предполагают использование налоговых льгот и передачу органам местного самоуправления дополнительных налоговых источников по единым и дифференцированным нормативам. Это один из хорошо изученных механизмов стимулирования регионального развития. Определённый опыт использования налоговых льгот накоплен как в российской, так и в зарубежной практике. Трансфертные инструменты регулирования развития территорий включают стимулирующие и выравнивающие трансферты, инструменты софинансирования приоритетных направлений развития. Их эффективность зависит как от методики распределения конкретного вида трансфертов, так и от масштабов средств, выделенных для решения соответствующих задач [3].

Выводы. Таким образом, на данном этапе исследования была предпринята попытка изучить сущность управления региональной экономикой, проведена систематизация и анализ методов и инструментов регулирования территориального развития. Основными инструментами территориального развития административно-территориальных образований выступают правовое регулирование и механизмы экономического и финансового регулирования. Указанные инструменты формируют систему, поскольку находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности друг с другом.

Список литературы:

1. Ахтариева, Л. Г. Методология и практика организационно институционального развития системы управления экономикой региона: монография / Л.Г. Ахтариева. – М.: Изд-во «Палеотип». – 2010. – 212 с.
2. Виноградов, А. И. Управление региональной экономикой: сущность и анализ теорий регионального развития / А. И. Виноградов // Политика, экономика и инновации. – 2020. – №5 (34). – С. 1-12.
3. Леонов, С. Н. Оценка результативности инструментов управления социально-экономическим развитием региона / С. Н. Леонов // Регионалистика. – 2018. – Том 5. – №6. – С. 53-69.

Панов А. С., студент
Научный руководитель: Оленичева Ю. А., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
yu.olenicheva@donnu.ru

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

Актуальность. Экономика Донецкой Народной Республики с 2014 г. функционирует в непростых сложившихся условиях, которые вызваны отложенным политическим статусом территории, продолжающимися военными действиями, экономической изоляцией. Территория ДНР богата природными ресурсами. Однако наличие ресурсов без необходимого финансирования не сможет обусловить полноценное развитие как предприятий в частности, так и региона в целом. Поэтому тема инвестиций особенно актуальна для Республики. Однако увеличение геополитических рисков и неопределенность политики для инвесторов могут повлиять на масштаб и контуры восстановления инвестирования. Структура и размеры потоков инвестиций влияют на воспроизводственные процессы в национальных экономиках, поэтому чрезвычайно важно определить сущность и классификации инвестиций.

Инвестиции – это неотъемлемое условие экономического благополучия предприятий, своеобразный фундамент для дальнейшей постройки и расширения уже имеющейся базы факторов производства. Они обуславливают собой повышение уровня капитала, перспективу проявления и реализации нематериальных активов, то есть реализацию интеллектуальной собственности. Одним из самых важных аспектов развития предприятий являются инновации и проекты, новые технологии, полученные путем приобщения к интеллектуальному труду рабочей силы, имеющей инновационный способ мышления.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы обеспечения воспроизводственного процесса, модернизации промышленности и обеспечения устойчивого экономического развития при помощи инвестиций являются предметом научного интереса широкого ряда специалистов. Исследованию данных проблем посвящены работы таких зарубежных и отечественных ученых, как К. А. Глухарев, Дж. М. Кейнс, Д. Л. Коваленко, Н. С. Мартынова, С. В. Недосекин, Ю. И. Трещевский, А. М. Могзоев, А. В. Новиков, Г. В. Савицкая, Т. Н. Ярышева.

Целью исследования является выявление современного состояния и перспектив развития инвестиционной привлекательности Донецкой Народной Республики.

Результаты исследования. Инвестиционная привлекательность является одним из главных условий стабильного развития территории, субъекты бизнеса, при этом, выступают одной из движущих сил экономического роста, как отдельного региона, так и государства в целом [1, с. 49].

Инвестиционная привлекательность территории складывается из её потенциала. Развитие инвестиционной привлекательности играет важную роль для модернизации экономики ДНР, поскольку позволяет ускорить процесс восстановления промышленного сектора, улучшить инфраструктуру, повысить конкурентоспособность отдельных субъектов хозяйствования и Республики в целом.

Инвестиции осуществляют для решения социальных и экономических задач:

расширение и развитие производства в целях обеспечения роста доходов и стабильного функционирования предприятия в будущем;

своевременное обновление основных производственных фондов экономического субъекта, недопущение их чрезмерного морального и физического износа;

повышение технического уровня производства посредством внедрения новых технологий и разработок;

повышение качества и обеспечение конкурентоспособности продукции и т.д.

Сущность и значение инвестиций в современной экономике ДНР отражают выполняемые ими функции на микро и макроуровнях, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

Функции инвестиций на различных уровнях

Микроуровень	Макроуровень
своевременное обновление основных фондов, предупреждение износа	обеспечение воспроизводственного процесса в рамках национального хозяйства
развитие наиболее эффективных видов деятельности	обеспечение экономического роста
совершенствование технологии, снижение ресурсоёмкости и минимизация издержек	перераспределение ресурсов между сферами экономики, выбор наиболее конкурентоспособных отраслей
улучшение качественных характеристик выпускаемых экономических благ	движение капитала между хозяйствующими субъектами
обеспечение хозяйствующих субъектов оборотными средствами	создание предпосылок для устойчивого экономического развития

Основная цель инвесторов заключается в получении максимального дохода от вложенных материальных ресурсов в проекты с минимальными рисками. Соответственно, для повышения инвестиционной привлекательности Правительству ДНР необходимо создавать благоприятный инвестиционный климат, поддерживать разработку и реализацию проектов, привлекательных для иностранных инвесторов, искать способы развития бизнеса в Республике.

По инициативе Министерства экономического развития ДНР с целью развития малого и среднего бизнеса, а также организации бизнес-процессов и оказания информационно-консультационной помощи субъектам хозяйствования в мае 2019 г. в Республике был создан Совет по развитию предпринимательства, как совещательный орган, в состав которого вошли органы государственной власти, научные сотрудники и предприниматели. С целью повышения инвестиционной привлекательности в октябре 2019 года на территории ДНР был проведен первый Международный инвестиционный форум, участие в котором приняли более 250 делегатов из Российской Федерации, Луганской Народной Республики, Южной Осетии, Абхазии, Франции, Ирландии, Финляндии, Великобритании, Швейцарии, Болгарии, Греции, Белоруссии, Турции, США, Сирии, Йемена, Таджикистана, Ирана и Египта. За время работы форума представителями бизнес-структур ДНР были заключены более тридцати соглашений на сумму более 135 млрд. рублей [2].

Разработана Программа социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на 2022 – 2024 годы, где запланирована разработка комплекса стимулирующих мероприятий для инвестиций, направленных на ускорение создания и внедрения принципиально новых технологий, реализацию инновационных проектов, повышение ресурсоэффективности производства и качества продукции.

В целях создания благоприятных условий ведения бизнеса на территории ДНР и оказания всесторонней поддержки субъектам предпринимательской деятельности планируется [4]:

создание фондов развития промышленности, развитие лизинга, кредитования, микрофинансирования, субсидирование процентной ставки по выданным кредитам;

формирование экономического суверенитета ДНР посредством импортозамещения продукции, аналоги которой производятся на территории Республики;

запланировано увеличение объемов экспорта продукции, произведенной на территории ДНР;

расширение потенциала внутреннего рынка за счёт формирования растущего спроса на конкурентоспособные товары, повышение их качества;

внедрение государственных стандартов, гармонизированных со стандартами Евразийского экономического союза;

реализация системных мер, направленных на минимизацию зависимости экспорта от влияния негативных факторов внешнеэкономической конъюнктуры;

проведение интенсивной модернизации производств, внедрение новых технологий, обеспечивающих повышение эффективности производства.

С целью повышения инвестиционной привлекательности ДНР проводится работа по разработке и принятию Закона «Об инвестиционной деятельности», который должен быть предельно прозрачен, прост и понятен для восприятия и реализации инвесторами разного уровня; должен максимально отображать все основные этапы осуществления инвестиционной деятельности с минимальной привязкой к подзаконному регулированию указанных процедур [3].

Выводы. Таким образом, на сегодняшний день в ДНР проводится комплексная работа по созданию механизмов повышения инвестиционной привлекательности для достижения целей социально-экономического развития. Являясь государством с высоким промышленным потенциалом, уникальной природно-ресурсной базой и высококвалифицированными кадрами, Республика располагает необходимыми предпосылками для привлечения инвесторов и усиления государственного-частного партнерства.

Механизмы повышения инвестиционной привлекательности и удержания финансовых ресурсов на территории Республики, способствующие повышению качества жизни граждан, входят в зону особого внимания руководства Республики и прорабатываются на всех уровнях государственного управления. Вместе с тем, налаживание данного процесса невозможно без урегулирования внешнеполитических вопросов и участия международного сообщества, которые способны нивелировать ряд негативных факторов, затрудняющих осуществление инвестиционной деятельности на территории Республики.

Список литературы:

1. Ильющенко, А. В. Сущность категории инвестиционная привлекательность региона / А. В. Ильющенко // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2017. – С. 48-51.
2. Донецкий международный инвестиционный форум [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doninvest-forum.ru/> (дата обращения: 04.04.2022).
3. Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/> (дата обращения: 04.04.2022).
4. Наша цель – повышение инвестиционной привлекательности ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://goskomzemdnr.ru/novosti-respubliki/nasha-tsel-povyshenie-investitsionnoj-privlekatelnosti-dnr/> (дата обращения: 04.04.2022).

Тислицкая А. Г., студентка

Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

tisnas@ukr.net

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Актуальность. Современные рыночные механизмы характеризуются двумя существенными составляющими: «стихийными» регуляторами спроса и предложения рабочей силы и регулирующим влиянием государства на эти процессы. В условиях трансформации трудовых отношений существуют острые противоречия на рынке труда, в частности: возрастают негативные явления, обусловленные безработицей, недостаточно высоким уровнем реальной заработной платы большинства работников и др.

Формирование и функционирование рынка труда невозможно лишь при условиях саморегулирования за счет действия рыночных механизмов. Регулирование рынка труда должно базироваться на применении современных технологий контроля и мониторинга состояния рынка и своевременного внесения необходимых корректив. Таким образом, ведущая роль в развитом обществе относительно обеспечения единства регулирующих и саморегулирующих функций принадлежит государству.

Анализ последних исследований и публикаций. Ведущие ученые России и зарубежных стран уделяли пристальное внимание анализу управленческих процессов в сфере занятости. Широкое освещение различные аспекты исследуемой проблемы получили в трудах Ж. А. Зайончковской, В. И. Мукомеля, В. И. Переведенцева, И. Ансоффа, Г. Десслера и других.

Целью исследования выступает анализ рынка труда и государственной политики занятости населения Донецкой Народной Республики, а также определение перспектив развития государственного регулирования в сфере занятости населения.

Результаты исследования. Занятость – это одна из основных категорий экономики, определяющая благосостояние народа. Занятость зависит не только от экономических факторов, но и от демографических процессов, которые в свою очередь зависят от экономических, политических, социальных, международных факторов. В соответствии с законом «О занятости населения Донецкой Народной Республики», занятость – не запрещенная законодательством деятельность лиц, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей с целью получения дохода (заработной платы) в денежной или иной форме.

Формирование государственной политики в области содействия занятости населения обеспечивают в пределах своих полномочий Глава Донецкой Народной Республики, Народный Совет Донецкой Народной Республики, Совет Министров Донецкой Народной Республики, республиканский орган исполнительной власти в сфере социальной политики, иные республиканские органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Реализация государственной политики занятости населения в Донецкой Народной Республике осуществляется через функционирование центров занятости. Республиканский центр занятости ежемесячно проводит мониторинг ситуации на рынке труда, который основывается на отчетах, предоставляемых в территориальные органы службы занятости работодателями.

В период с января по декабрь 2021 года на учете в центрах занятости Донецкой Народной Республики было зарегистрировано 34705 человек. По сравнению с

аналогичным периодом 2020 года (32930 человек) наблюдается повышение числа обратившихся на 1775 человек (рис. 1).

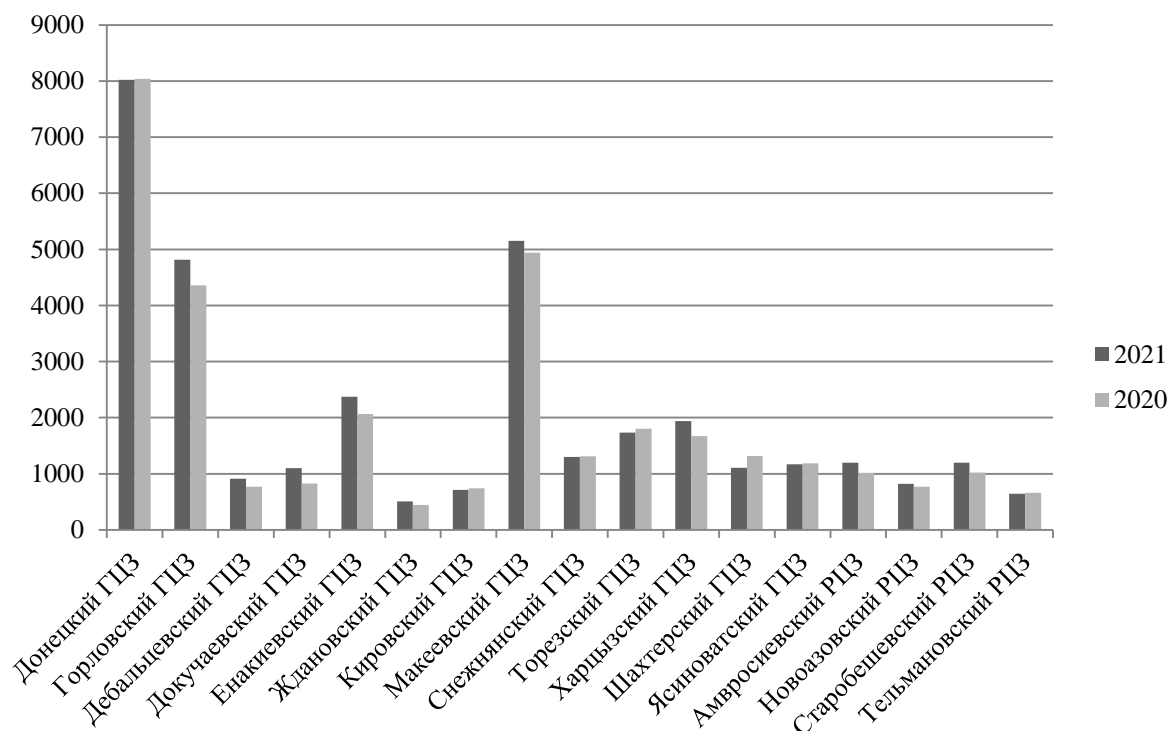


Рис. 1. Численность граждан, состоящих на учёте в службе занятости ДНР, 2020-2021 гг., чел.

При содействии центров занятости с января по декабрь 2021 года трудоустроено 29,1 тыс. человек, в том числе:

20 тыс. человек (68,7%) – на постоянные рабочие места;

9,1 тыс. человек (31,3%) – на работы временного характера.

При этом общее количество трудоустроенных граждан в 2021 году увеличилось по сравнению с 2020 годом на 1,7 тыс. человек или на 5,8%.

При содействии центров занятости в период с января по декабрь 2021 года было укомплектовано 20 тыс. актуальных вакансий или 48,3%. При этом в аналогичном периоде 2020 года центрами занятости Донецкой Народной Республики было укомплектовано 19,3 тыс. актуальных вакансий (56,6% от общего количества вакансий).

Коэффициент напряжённости на рынке труда Республики (количество ищущих работу граждан на одно вакантное место) за январь – декабрь 2021 года составил 0,6, а в аналогичном периоде 2020 года значение данного показателя на рынке труда Республики достигало 0,7.

Целью проведения государственной политики занятости является регулирование ситуации на рынке труда, перераспределение рабочей силы по отраслям, повышение мобильности и профессиональной квалификации населения.

Для эффективной реализации государственной политики занятости необходимо осуществлять мероприятия по совершенствованию государственного регулирования в сфере занятости (табл. 1).

Таблица 1

Мероприятия по совершенствованию государственного регулирования в сфере занятости населения

Мероприятие	Результат
1. Эффективная деятельность по профориентации обучающихся: - профессиональное воспитание и просвещение; - профессиональная консультация; - профессиональный отбор и адаптация.	1. Формирование качественного состава трудовых ресурсов с раннего возраста.
2. Расширение перечня услуг государственной службы занятости с учетом потребностей безработных и бизнеса: - оперативное пополнение банка вакансий; - обязательная регистрация всех безработных граждан в службе занятости; - активное взаимодействие с территориальной миграционной службой.	1. Повышение уровня территориальной мобильности граждан в соответствии с потребностями экономики.
3. Совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации безработных граждан: - расширение перечня профессий по подготовке и переподготовке кадров; - эффективная система повышения квалификации.	1. Сокращение продолжительности пребывания гражданина в статусе безработного. 2. Обеспечение занятости высвобождаемых работников.
4. Взаимодействие ВУЗов и предприятий: - закрепление наставника с предприятия за группой студентов; - формирование резерва кадров, в который будут включены лучшие студенты; - контроль за подготовкой квалифицированных сотрудников для конкретного предприятия.	1. Подготовка высококвалифицированных кадров. 2. Повышение занятости населения.

Выводы. Государственная политика занятости должна быть направлена на регулирование структуры безработицы, перераспределение рабочей силы по отраслям, повышение мобильности и профессиональной квалификации населения. Реализация данных мероприятий позволит улучшить ситуацию на рынке труда, снизить напряженность и обеспечить оптимальный уровень безработицы и социальной поддержки граждан.

Список литературы:

1. О занятости населения: Закон Донецкой Народной Республики № 50-ІНС от 29.05.2015 г. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/> (дата обращения: 04.04.2022).
2. Рацлаф, А. А. Теория рынка труда: методологический аспект / А. А. Рацлав // Молодой ученый. – 2014. – № 1-2. – С. 250-253.
3. Старовойтова, Л. И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / Л. И. Старовойтова, Т. Ф. Золотарева. – М.: Академия, 2015. – 192 с.
4. Хохидра, С. В. Роль государства в регулировании рынка труда / С. В. Хохидра // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Право. – 2014. – № 1. – С. 201-208.

Хоришко Н. Ю., студент
Научный руководитель: Капыльцова В. В., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
rosnam2014@gmail.com

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ СТРУКТУРЫ НАЛОГОВЫХ ДОХОДОВ НА ПРИМЕРЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА РФ

Актуальность. Актуальность данной проблемы обусловлена рядом факторов: во-первых, финансово-бюджетная система является базисом для формирования доходных частей государственного бюджета, чьим основным предназначением является обеспечение возможности государству как центральному институту публичной власти выполнять в обществе свои функции, а во-вторых насколько правильно построена налоговая система, насколько продумана налоговая политика государства, зависит эффективное функционирование всей национальной экономики, и, что любые просчеты и недоработки в принятии изменений в налоговой политике неизбежно приведут не только к падению доходов государства, но и пагубно отражаются на благосостоянии всего общества.

Целью исследования является изучение и анализ текущих тенденций в сфере бюджетно-налоговых отношений в Российской Федерации (РФ), а также выработка практических рекомендаций и предложений по поводу оптимизации структуры налоговых доходов на примере федерального бюджета РФ.

Анализ последних исследований и публикаций. Данная проблема детально рассматривалась в научных работах таких ученых как: А. Смит, Д. Риккардо, Дж. М. Кейнс, В. Д. Базилиевича, И. Х. Озеров, К. В. Руднев и др.

Результаты исследования. Прежде всего стоит отметить, что на сегодняшний день налоговая политика государства занимает одно из наиболее важных звеньев экономической политики, которая, в свою очередь, регулирует в обществе экономические процессы. С уверенностью можно сказать о том, что среди множества экономических рычагов, при помощи которых государство оказывает влияние на рыночную экономику, важное место занимают налоги. Без налаженной, четко действующей налоговой политики, которая отвечает условиям развития общественного производства, эффективная рыночная экономика неосуществима.

Анализируя тенденции последних лет в экономике РФ, в частности, в сфере бюджетно-налоговых отношений, можно выделить текущие основные проблемы [1]:

высокая зависимость федерального бюджета РФ от нефтегазовой отрасли, и, как следствие этого – возникновение необходимости в постоянном пересмотре налоговой политики в зависимости от стоимости углеводородов;

высокая доля «теневого экономики» в сфере бюджетно-налоговых отношений и распространенность уклонения от налогообложения;

отсутствие и/или неразвитость информационной инфраструктуры, инструментов финансирования из государственных источников, законодательной базы по защите интеллектуальной собственности.

При этом следует также подчеркнуть положительные тенденции в сфере бюджетно-налоговых отношений в РФ, в частности отметим следующее: в отчете по работе Федеральной налоговой службы (ФНС) за 2021 г. приведен факт о том, что количество выездных налоговых проверок сократилось на 35% или почти на 5 тыс., а результативность каждой из них выросла на 5,8%. По результатам проведенных выездных налоговых проверок в бюджет дополнительно поступило 96,7 млрд. руб. Такая положительная динамика обеспечена за счет мотивирования ФНС

налогоплательщиков к добровольному исполнению своих действительных налоговых обязательств.

В таблице 1 приведена статистика структуры налоговых поступлений в консолидированный бюджет РФ.

Таблица 1

Поступления по видам налогов в консолидированный бюджет РФ
за январь-август 2020-2021 гг., млрд. руб. [2]

Виды налогов	Январь-август, млрд. руб.		
	2020	2021	темп, %
Налог на добычу полезных ископаемых	3 761,5	4 167	110,8 (+)
Налог на прибыль	2 712,5	3 256,1	120 (+)
Налог на добавленную стоимость	2 244,5	2 627,7	117,1 (+)
Налог на доходы физических лиц	2 281	2 472,2	108,4 (+)
Имущественные налоги	890,7	863,1	96,9 (-)
Акцизы	996,6	797,5	80 (-)

Поступления от налога на добычу полезных ископаемых увеличились на 10,8% и на август 2021 г. составили 4167 млрд. руб. Рост поступлений за счет налога на добычу полезных ископаемых (НДПИ) обусловлен в основном изменениями законодательства и введением в соответствии с Федеральным законом от 03 августа 2020 г. № 301-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3] повышающих коэффициентов, увеличивающих ставку НДПИ в виде нефти в I полугодии в среднем на 1415,5 руб. за 1 тыс. тонн;

Налог на прибыль организаций также претерпел значительные изменения (рост в 20%) и составил 3256 млрд. руб. Рост был обеспечен за счет: экономических факторов, включая изменение прибыли прибыльных организаций, и налогового администрирования [3]. Налог на добавленную стоимость (далее – НДС) тоже вырос на 17,1%. Рост поступлений на более 350 млрд. руб. обеспечен за счет действия:

экономических факторов (+116 млрд. руб.), включая прирост поступлений по компаниям нефтегазового сектора (+102,3 млрд. руб.) в связи с ростом цены на нефть на внутреннем рынке;

законодательного фактора (+79,8 млрд. руб.) в связи с повышением основной ставки НДС до 20%;

структурных и временных факторов (+ 51,2 млрд. руб.).

Во-первых, это было обеспечено переходом ряда крупнейших налогоплательщиков на заявительный порядок возмещения НДС и фактическое возмещение в I квартале 2020 г. за два налоговых периода, в I квартале 2021 г. возмещение – за один налоговый период.

Во-вторых, это было обеспечено приростом поступлений в банковском секторе за счет получения крупных агентских вознаграждений в IV квартале 2020 г. и I квартале 2021 г. в связи с заключением новых агентских договоров по страхованию (+7,5 млрд. руб.).

В-третьих, остальной прирост обеспечен за счет налогового администрирования (+60,1 млрд. руб.).

Налог на доходы физических лиц продемонстрировали не такой значительный рост, как остальные показатели, и составил на август 2021 г. 2472 млрд. руб. Поступления от акцизов наоборот уменьшились на целых 20%, и это вызвано несколькими причинами, а именно изменением:

законодательства и перечня подакцизных товаров, увеличение ставок;

объемов реализации подакцизных товаров;

макроэкономических показателей (так, дополнительно поступило 6,3 млрд. руб. акцизов на природный газ за счет изменения цены).

Формирование сбалансированной структуры налоговых доходов федерального бюджета есть ни что иное, как один из ключевых инструментов достижения паритета экономических и бюджетных интересов (приоритетов) всех объектов налогообложения [3]. Для того, чтобы ее сформировать необходимо разработать стратегии развития, которые должны основываться на изученных существующих недостатках и преимуществах функционирующей в данный момент структуры. Мы предлагаем свое видение этого вопроса, а именно, выработку стратегий, в которых мы выделили два направления: максимизации и минимизации. Также отметим, что необходимо максимизировать использование преимуществ и влияние сильных сторон для минимизации негативного влияния слабых сторон, а также для минимизации угроз и недостатков системы налоговых доходов федерального бюджета. Частные стратегии, рекомендуемые для устранения недостатков и увеличения эффективности управления доходами, представляют собой следующий набор стратегий.

1. Стратегия улучшения инвестиционного климата предполагает создание условий для вовлечения инвестиций в развитие внутренней экономики страны. Для этого предлагается задействовать в первую очередь рычаги налогово-бюджетной и денежно-кредитной политики. Стимулирующая денежно-кредитная политика предполагает снижение учетной ставки Центрального банка РФ (далее – ЦБ РФ) и покупку ЦБ РФ государственных ценных бумаг, что провоцирует удешевление кредитных ресурсов для населения и бизнеса и дает возможности для их развития. Для этого у ЦБ РФ есть достаточный объем золотовалютных резервов, который может быть использован. Но для того, чтобы активная политика была успешна, необходимо усовершенствовать прозрачность, а тем самым и эффективность доходно-расходных механизмов бюджета.

В сфере бюджетно-налоговой политики необходимо предоставление льготной системы налогообложения для предпринимателей. Это явно свидетельствует о необходимости внедрения льготных налоговых условий для активного развития бизнеса. Временное выпадение средств из налоговых доходов бюджета будет компенсировано в дальнейшем налоговыми доходами укрупнившихся и финансово-усилившихся предприятий.

2. Стратегия торговли лидерства и активной торговой политики. В данной отрасли торгового лидерства не обойтись без изменений налоговой политике, а также, поскольку отрасль торговли связана зачастую с торговлей за пределами РФ, то изменения должны коснуться и таможенной политики, с учетом участия РФ в торговых организациях и объединениях. Так, в РФ ощутимые пошлины при экспорте товаров за территорию страны накладываются только на сырье. Данная ситуация доказывает необходимость изменения структуры доходов в целом, от внешнеэкономической деятельности, в частности, учитывая специфику вывозных и ввозных пошлин в РФ. Имеется в виду нагрузка на сырьевой сектор экономики как наиболее приносящий доход. Отсюда следует, что тарифно-таможенная политика является одним из основных инструментов решения внутренних задач – перехода экономики РФ на инновационный путь развития, ее диверсификации и повышения глобальной конкурентоспособности.

Таможенной пошлине присущи все основные функции налога. Она выполняет функции налога (рентного налогообложения), хотя и относится к таможенным платежам и регулируется таможенным законодательством. В экономическом смысле она несет на себе две основных функции:

- 1) как источник пополнения федерального бюджета;

2) как способ регулирования ввоза товаров на таможенную территорию РФ и вывоза за ее пределы (с целью защиты местных производителей товаров и обеспечения внутреннего рынка необходимой продукцией).

Доля вывозных (экспортных) таможенных пошлин преобладает в составе доходов от внешнеэкономической деятельности и наибольшие поступления в доходы федерального бюджета РФ идут от налогов, сборов, регулярных платежей за добычу полезных ископаемых и таможенных пошлин с сырьевого экспорта.

3. Стратегия наращивания потенциала, в том числе человеческого как движущей силы экономического развития. Человеческий потенциал всегда наиболее ценен, так как, располагая высокообразованными трудовыми ресурсами, государство имеет движущую силу прогресса технологий. Только основываясь на человеческом капитале, возможно реализовывать политику опережения конкурентов. Отсюда бюджет должен выделять из своих доходов больше средств на поддержание, развитие и наращивание здорового, образованного и высококвалифицированного человеческого потенциала. Если нет потенциального человеческого капитала, способного работать, основывать и вести бизнес, с которого, в свою очередь, уплачиваются средства в федеральный бюджет, то нет и потенциальных доходов. Расходная часть тесно связана с доходной. Повышение расходов на человеческий капитал, его образование и здравоохранение способствует сохранению его на территории РФ, останавливает его отток за рубеж и способствует развитию национальной экономики.

4. Стратегия диверсификации доходных отраслей. Проблема диверсификации отраслей опять же связана с экономическим развитием. Слабо или менее развитые регионы РФ властям приходится дотировать за счет более богатых. Данное явление в определенный момент может вызвать социальное напряжение населения, проживающих в регионах-«донорах». И поэтому каждый регион необходимо специализировать на собственных доходах, но не в качестве сокращения трансфертов, а в качестве развития производства в каждом регионе для того, чтобы не было необходимости в межбюджетных трансфертах, чтобы регион мог существовать на собственные доходы, независимо от доходов федерального бюджета. Прежде всего, развитие экономики дотируемых регионов стоит рассматривать за счет интенсификации и инновационного развития, создания наукоемких производств на их территории. Для этого необходимо задействовать рычаги и механизмы налоговой, бюджетной, денежно-кредитной и инвестиционной политики.

Выводы. Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что все перечисленные стратегии исходили из комбинации существующих угроз, возможностей, преимуществ и недостатков доходов федерального бюджета РФ. Данные стратегии учитывают приоритеты экономического и бюджетного развития, а также помогают в формировании сбалансированной структуры доходов федерального бюджета в перспективе.

Список литературы:

1. Анализ тенденций в бюджетно-налоговой сфере РФ // Плехановский научный бюллетень. – 2019. – №14. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/KVD4D> (дата обращения: 01.04.2022).
2. ФНС РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nalog.ru/rn50/> (дата обращения 17.02.2021).
3. О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации: Федеральный закон от 03.08.2020 № 301-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_303420/ (дата обращения: 01.04.2022).

Хрипков С. О., студент
Научный руководитель: Орлова Л. В.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
hripkov.endn@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Актуальность моей работы заключается в том, что Донецкая Народная Республика является молодым государством с трудными условиями для развития, но вместе с этим большим экономическим потенциалом для будущего. Проведен общий анализ экономического развития за 2020-2021 год, так как всем известные события текущего года окажут на дальнейшее развитие непосредственное влияние. Значительно расширится территория и могут начать активную работу многие предприятия.

Для анализа последних исследований и публикаций будут использоваться новые работы авторов Ашуркова О. А., Приходченко М. С., Синицыной К. И. и многих других, которые изучали современное положение дел с точки зрения экономического развития в Донецкой Народной Республике.

Целью исследования является анализ перспектив экономического развития Донецкой Народной Республики.

До начала военных действий 2014 года на территории Донецкой области изначально была характерна довольно высокая степень промышленного развития и урбанизации. Основные отрасли экономики ДНР — химическая промышленность, добыча угля, металлургия, машиностроение. В самом начале вооружённого конфликта, в 2014 году был сделан важный шаг по формированию собственной экономики ДНР — были созданы Банк ДНР и Почта Донбасса. В 2015 г. в ДНР появились первый финансовый госбюджет и своя собственная налоговая система. В том же году доходы местных бюджетов и установленные республиканским правительством налоги наполнили бюджет республики ДНР на 53%, остальные 47% составила внешняя гуманитарная помощь, в основном из России. С 1 марта 2017 г. в результате длительной торговой блокады ДНР и ЛНР со стороны Украины в ДНР было введено внешнее республиканское управление на всех промышленных предприятиях, что позволило направлять налоги с них в бюджет ДНР [1]. Госсектор также играет важную роль в экономике Донецкой республики.

На момент 2021 года в ДНР действовало 21 министерство. В состав Республики входили 13 городов республиканского значения и 360 населённых пунктов. Города и районы, контролируемые правительством ДНР, до вооружённого конфликта с Украиной обеспечивали примерно 45 % от общего объёма.

Основными промышленными центрами в ДНР являются: Горловско-Енакиевский промышленный район, Донецкий промышленный центр, Шахтёрско-Снежнянский промышленный район, отдельный посёлок городского типа Новый Свет, в котором находится крупнейшая в области Старбешевская ГРЭС.

Металлургия. Металлургический комплекс состоит из 21 промышленного объекта — к самым крупным относят Енакиевские коксохимический и металлургический заводы, ДМЗ, Макеевский и Ясиновский МЗ, Харцызский трубный завод.

Машиностроение. Достаточно развито на территории Донецкой области, в пользовании Республики находится 36 объектов. К самым крупным относят: Горловские машстрой и энергомеханический заводы, Донецкгормаш, Донпромкабель, Макеевский завод «Кабель» и др.

Топливная энергетика. Топливо-энергетический комплекс представлен 12 предприятиями, среди которых крупными являются Макеевуголь, Шахта А. Ф. Засядько, Шахта Комсомолец, Донецкая угольная энергетическая компания.

Стройматериалы. Изготовление строительных материалов также является неотъемлемой частью промышленности в ДНР. Среди 23 предприятий стоит отметить объединение «Цемент Донбасса», Флюсо-доломитный комбинат Докучаевска, ООО «Торезский карьер».

Пищевая промышленность состоит из 52 предприятий. Можно отметить: хлебокомбинаты Енакиева, Донецка, Амросиевки, Макеевский комбинат детского питания, а также мясокмобинтаы Донецка, Енакиева и Горловки.

На момент 2020-2021 года в общей структуре реализации промышленной продукции 62% относится к продукции перерабатывающей промышленности, 27,3% – услуги предприятий по поставкам электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха (в том числе 23 % приходится на предприятия по производству, передаче и распределению электроэнергии). Примерно 9% – приходится на добывающую промышленность и разработку карьеров (в том числе на добычу каменного угля – 8,6%), 1,7% – на работу предприятий водоснабжения, канализации, предприятий по переработке отходов.

В структуре отраслей перерабатывающей промышленности лидирует металлургическое производство, и производство готовых металлических изделий с долей 36,4% в общем объеме реализованных изделий промышленной продукции 12,5% – производство пищевых продуктов, табачных изделий и напитков, 6,8% – производство кокса и широкого ассортимента продуктов нефтепереработки. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Процентные показатели некоторых видов производств на 2020-2021 года

Виды производства	Процентный показатель
Металлические изделия	36,4%
Поставки электроэнергии, газа, пара	27,3 %
Пищевые продукты, напитки, табачные изделия	12,5%
Добывающая промышленность и разработка карьеров	9%
Каменный уголь	8,6%
Кокс и продукты нефтепереработки	6,8%

Положительный рост наблюдается в сфере транспортных перевозок (по всем направлениям), в сфере услуг, внешней торговли (значительную роль сыграло укрепление связей с РФ), развивается частное предпринимательство.

Несмотря на большое количество успехов в развитии экономики и отличного потенциала, имеется ряд проблем [2].

1. Политическая неопределенность со статусом государственности, изоляции от внешнего мира. Данная проблема не позволяет эффективно улучшать внешнеэкономические связи.

2. Недостаточно развитая институциональная среда, недостаточная урегулированность отношений собственности предприятий на территории республики. К этим проблемам добавляются трудности с импортом/экспортом сырья и готовой продукции, низкий уровень спроса и низкая производительность труда.

3. Географическая приближенность наиболее важных с экономической точки зрения предприятий к возможным очагам военной агрессии. Постоянная угроза нанесения ущерба в результате обстрелов.

4. Недостаток кадров и ресурсов, так как основная часть предприятий – ресурсоёмкие, а также требующие присутствия определённых специалистов.

Выводы. Решить возникшие проблемы можно следующими способами.

1. Активно работать с владельцами предприятий в сфере внедрения производства в экономику.

2. Налаживать внешнеэкономические связи с РФ и союзными государствами;

3. Увеличивать собственные уровни мощностей производства для объединения с предприятиями РФ.

4. Упрощать торговый режим с РФ и ЛНР, продолжать внедрение в финансово-кредитную систему РФ.

5. Использование технической и финансовой помощи РФ для улучшения собственных предприятий, введение современных технологий управления, а также расширения производственной сферы для импортозамещения.

Происходящие события нынешнего года дают надежду на будущее. При положительном исходе, то есть освобождением всей области и дальнейшим восстановлением, решают практически все проблемы. Признание на официальном уровне независимости ДНР и возвращение к мирной жизни в скором времени создаст благоприятную почву для развития экономики Республики. Чёткое управление высоким промышленным потенциалом при условии внешнего инвестирования в реальный сектор экономики в сочетании с ожидаемым полным прекращением обстрелов, позволит ей дать шанс на активное развитие.

Список литературы:

1. Ашурков, О. А. Перспективы формирования государственной регуляторной политики в сфере хозяйственной деятельности в ДНР / О. А. Ашурков, В. А. Кавыршина, М. С. Приходченко // Вестник Института Экономических исследований 2019. – Донецк, 2019. – 143 с.

2. Половян, А. В. Инструмент оценки бизнес-среды Донецкой Народной Республики / А. В. Половян, К. И. Сеницына // Вестник Института Экономических исследований 2019. – Донецк, 2019. – 125 с.

Секция «География и обществознание»

Агаркова В. А., студент

Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

victoria.11.anatolevna@gmail.com

РАЗВИТИЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ

Актуальность. В современном, динамично меняющемся обществе возобновляемые источники энергии вызывают интерес у все большего количества людей. Этот интерес является вполне обоснованным, так как в последнее время все острее становятся противоречия между развитием энергетики и охраной окружающей природной среды. Руководства государств и международных организаций при обсуждении возникающих проблем все чаще приходят к выводу, что в будущем эти проблемы можно будет решить только с использованием экологически чистых возобновляемых источников энергии.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением проблемы использования возобновляемых источников энергии занимались ученые: Велькин В. И., Щелоков Я. М., Юдаев И. В. и др.

Цель исследования состоит в анализе особенностей современного состояния и перспектив развития использования возобновляемых источников энергии.

Результаты исследования. В современной мировой практике к возобновляемым источникам энергии относят: гидроэнергию, солнечную энергию, энергию ветра, геотермальную энергию, гидравлическую энергию, энергию морских течений, волн, приливов, тепла Земли, биомассу.

Развитие возобновляемых источников энергии ускорилось, достигнув рекордных уровней и опередив ежегодные вводы традиционных энергетических мощностей во многих регионах. Среди всех технологий использования возобновляемых источников энергии доминируют ветроэнергетика и гидроэнергетика. Китай, США и Германия являются мировыми лидерами по установленной мощности возобновляемых источников энергии. По установленной мощности Китай занимает первое место в мире в малой энергетике. В США более развиты такие виды энергетики, как ветровая, геотермальная, солнечная. Для Германии характерно развитие сетевой фотоэлектрической энергетики.

Технологии морской (оффшорной) ветроэнергетики позволяют странам эксплуатировать в целом более высокие, а иногда и более стабильные ветровые ресурсы, реализуя гигаваттные проекты вблизи густонаселенных прибрежных районов, распространенных во многих частях мира. Это делает оффшорную ветроэнергетику важным дополнением к портфелю низкоуглеродных технологий, доступных для декарбонизации энергетического сектора многих стран. Оффшорная ветроэнергетика является одной из новых технологий использования возобновляемых источников энергии, которая достигла зрелости в последние два-три года, поскольку быстрое совершенствование технологий, эффективность цепочки поставок и материально-техническое взаимодействие на тесно связанных рынках в Европе обусловили быстрое снижение затрат и начало существенного внедрения на новых рынках.

В настоящее время 90% глобальной установленной мощности оффшорной ветроэнергетики введено и эксплуатируется в Северном море и близ Атлантического океана. В 2018 году было введено почти 4,5 ГВт новой мощности оффшорной

ветроэнергетики, большая часть этих вводов была сконцентрирована в Китае (около 37% от общего годового объема вводов), Великобритании – 29% и Германии – 22%.

В 2019 году пять стран Европы и три в Азии подключили рекордные 6,1 ГВт оффшорной ветроэнергетики (рост на 35,5% по сравнению с 2018 годом), увеличив совокупную глобальную мощность до более 29 ГВт.

В ближайшие годы развитие оффшорной ветроэнергетики ожидается в Северной Америке и Океании. В течение следующих трех десятилетий общая установленная мощность оффшорных ветроэлектростанций увеличится до 228 ГВт в 2030 году и около 1000 ГВт в 2050 году. К 2050 году оффшорная ветроэнергетика будет составлять почти 17% от общей установленной мощности ветроэнергетики в мире в 6044 ГВт.

За последние два десятилетия фотовольтаика превратилась из нишевого рыночного продукта в один из основных источников производства электроэнергии. Фотовольтаика — метод выработки электрической энергии путем использования солнечных элементов (ФЭП) для преобразования солнечной энергии в электрическую энергию.

Динамика роста становится менее зависимой от правительственных программ стимулирования и в большей степени определяется рыночными инвестиционными решениями. Новые глобальные инвестиции в возобновляемую энергию и топливо (не включая гидроэнергетические проекты мощностью более 50 МВт) в 2019 году составили 301,7 млрд долларов США, по оценке BloombergNEFi. Это было на 5% больше, чем в 2018 году, отчасти из-за увеличения расходов на небольшие солнечные фотоэлектрические системы.

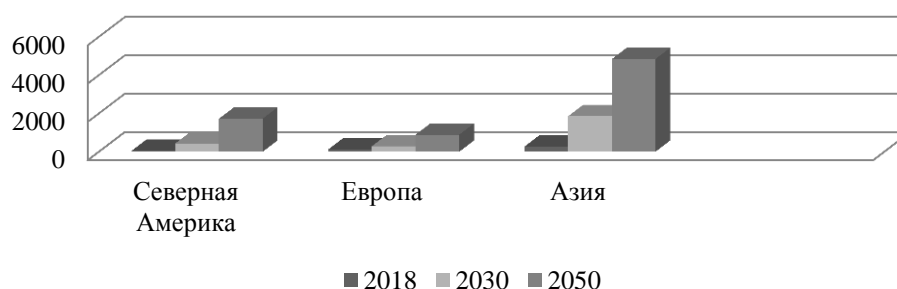


Рис. 1. Установленная мощность объектов PV генерации

В соответствии со сценарием REmap Азия останется регионом – лидером по вводам солнечных фотоэлектрических установок, причем к 2030 году будет установлено 65% от общей вводимой мощности.

В Азии значительное развитие будет наблюдаться в Китае, где, согласно прогнозам, установленная мощность достигнет около 1412 ГВт к 2030 году. Северная Америка будет иметь вторую по величине установленную мощность солнечной фотоэлектрической энергетики, достигнув 437 ГВт к 2030 году, с более чем 90% этих установок в Соединенных Штатах. Европа к 2030 году будет представлять третий по величине регион с установленной мощностью 291 ГВт солнечной фотоэлектрической энергетики. Аналогичная картина ожидается на горизонте 2050 года, когда Азия по-прежнему будет доминировать с почти половиной совокупной установленной глобальной мощности 4 837 ГВт. Ожидается, что в течение следующего десятилетия общий рост возобновляемых источников энергии продолжится в нескольких регионах. Исходя из сегодняшнего уровня, анализ REmap IRENA показывает, что совокупные глобальные мощности солнечных PV установок могут вырасти почти в шесть раз в течение следующих десяти лет, достигнув в 2840 ГВт к 2030 году и увеличившись до 8519 ГВт в 2050 году.

Благодаря постоянному технологическому прогрессу и сокращению затрат IRENA предвидит, что рынок солнечных фотоэлектрических систем будет быстро расти в течение следующих трех десятилетий. Наряду с увеличением мощности, замена солнечных панелей в конце срока их службы также имеет важное значение и играет ключевую роль, особенно с учетом старых панелей, уступающих место передовым технологиям.

С 2009 г. в зеленую энергию в целом по миру было вложено \$ 3,07 трлн. из них более \$ 1 трлн. – в последние три года. Инвестиции в основном идут на развитие ВИЭ-энергетики (включая получение биоэнергии) и умных энергоэффективных технологий. Абсолютным лидером по объему инвестиций в развитие энергетики на основе ВИЭ является Китай. В 2018 г. в ВИЭ-энергетику Китая было вложено \$ 100,1 млрд. или почти треть от общего объема инвестиций в отрасль. В ЕС инвестиции в зеленую энергетику составили \$ 74,5 млрд. в США – \$ 64,2 млрд. всего по миру – \$ 332,1 млрд.

К сожалению, Россия отстает от лидирующих стран по разработке и освоению технологий использования возобновляемых источников энергии. Однако, несмотря на это обстоятельство, есть примеры реализации успешных проектов в данной области. При дальнейшем успешном развитии проекты по развитию возобновляемых источников энергии могут стать значимыми и перспективными. В России наибольшим спросом пользуются торф и древесина, которые являются разновидностями биомассы.

В 2005 г. значительно увеличилось количество производителей брикетов и пеллет, это связано с изменениями, произошедшими в этот год. Данные изменения способствовали развитию сектора биотоплива. Помимо увеличения потребления древесного топлива внутри страны развивается экспорт данного вида топлива. Рынок пеллет в настоящее время ориентирован на западных потребителей. Кроме того, в России стали появляться современные энергетические установки для использования биологического газа.

Развитию возобновляемых источников энергии способствуют обостряющиеся со временем проблемы. Среди данных проблем можно выделить следующие:

1. Проблема обеспечения возрастающих энергетических потребностей увеличивающегося в своей численности населения.
2. Проблема энергетической безопасности. Данная проблема актуальна, так как существует ряд стран, зависящих от импорта энергоресурсов.
3. Проблема экологической безопасности. Стоит обратить внимание на то, как современная энергетика влияет на биосферу.

Вывод. Для достижения устойчивого развития основными направлениями в функционировании мировой энергетики должны стать: повышение эффективности использования энергоресурсов, снижение энергоемкости мировой экономики, обеспечение энергетической безопасности, а также формирование новой мощной самостоятельной отрасли возобновляемой энергетики, способной играть значительную роль в экологизации топливного сектора и повышении доли чистой энергии в мировом топливно-энергетическом балансе.

Список литературы:

1. Возобновляемая энергетика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ren21.net/wp-content/uploads/2019/05/gsr_2019_full_report_en.pdf (дата обращения: 04.04.2022).
2. Энергетическая трансформация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.irena.org//media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Apr/IRENA_Global_Energy_Transformation_2019.pdf (дата обращения: 04.04.2022).
3. Попель, О. С. Возобновляемые источники энергии в регионах Российской Федерации: проблемы и перспективы / О. С. Попель // Энергосвет. – 2011. – № 5. – С. 22-27.

Волкова А. В., студентка
Научный руководитель: Дробышевская Т. В., канд. геогр. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
alinaavlkv@gmail.com

КОНЦЕПЦИЯ ГОРОДА ПЕШЕХОДНОЙ ДОСТУПНОСТИ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МЕГАПОЛИСА

Актуальность данного исследования заключается в том, что концепция поможет усовершенствовать жизнь людей, а также экологию. Наиболее основное преимущество — автотранспортная общедоступность, которая позволит сократить общий километраж перемещений с помощью личного и общественного транспорта, это даст возможность сократить загрязнение воздуха.

Анализ исследований и публикаций: Теоретико-методологическими вопросами исследования компактных городов занимались такие авторы, как Кларенс А. П., Волошинская А. А., Фролов Д. П. и многие другие.

Цель исследования: проанализировать концепцию компактных городов Зарубежья и России.

Результаты исследования. Идее «зоны пешеходной доступности» — территории радиусом около 400 метров, которую можно обойти пешком приблизительно за пять минут, — в городском планировании уже по меньшей мере сто лет. В 1920-х годах ее аналог предложил городской планировщик Кларенс Перри, работавший в то время над генеральным планом Нью-Йорка.

Его концепцию «квартальной единицы» (neighbourhood unit), в частности, планировалось использовать с целью планировки городов-спутников, призванных разгрузить растущий город. Прототипом такой единицы стал, конечно же, город-сад Эбенизера Говарда [4].

Перри выделил несколько ключевых принципов планировки высококачественного квартала: в квартале должно жить столько людей, чтобы учеников хватало на одну школу (4800–9000 человек для школы на 800–1500 мест); внутри квартала должны быть проложены только местные дороги, а окружать его должны магистральные; в квартале должна быть создана система парков и небольших зон отдыха; в центре квартала должна находиться школа и другие общественные здания; торговая зона должна быть вынесена на магистральный перекресток.

Концепция, доведенная до идеала, поможет усовершенствовать жизнь людей и экологию. Наиболее основное преимущество — транспортная автодоступность, которая позволит сократить общий километраж перемещений с помощью личного и общественного транспорта на 15%. [4] Это позволит уменьшить загрязнение воздуха, а граждане понизят свои расходы.

Кроме того, увеличение пеших прогулок пойдет на пользу здоровью и снизит риск возникновения болезней сердца. К данному суждению пришли исследователи из Нью-Гэмпшира: в соответствии с полученными данными те люди, которые живут в пешеходных районах более общительны, охотно участвуют в волонтерской деятельности [1].

Доступность рабочих офисов мотивирует сотрудников дольше оставаться на своем рабочем месте, таким образом, текучесть кадров становится меньше на 58%. Кроме того, опыт пандемии выявил, что близкое расположение домов от рабочих мест, магазинов и других заведений, это колоссальное преимущество. Так, не потребуется ездить далеко на транспорте, иметь контакт с большим количеством людей и подвергать себя риску инфицирования.

Что необходимо для создания 15-минутных городов? Во-первых, нам необходимо начать задавать давно забытые проблемы. Например, нам нужно тщательно присмотреться к тому, как мы используем квадратные метры. Для чего это пространство? Кто и как им пользуется?

Нам нужно понимать, какие ресурсы у нас есть и как они используются. Затем нам необходимо задать себе вопрос, какие услуги доступны в непосредственной близости? Не только в центре города, а в каждом районе. Медицинские учреждения, магазины, рынки, спортивные объекты, культурная жизнь, школы, парки. Есть ли там зелёные зоны? также должны спросить себя: Почему я живу здесь, а работаю в другом месте?

Нам необходимо переосмыслить города согласно четырём руководящим принципам, ключевым структурным элементам 15-минутного города. Во-первых, экология. Город обязан быть зелёным и экоустойчивым. Во-вторых, близость к важным местам. С целью снижения расстояний до всего необходимого. В-третьих, солидарность. Для создания связей между людьми. И наконец, участие. Жители должны стремительно принимать участие в преобразовании своего района.

Первый город, который применил идею 15-минутного города, — это Париж во Франции.

У 15-минутного города должны быть три ключевые характеристики. Во-первых, ритм города должен ориентироваться на людей, а не машины. Во-вторых, каждый квадратный метр должен выполнять различные функции [2].

Внедрение идеи 15-минутного города и его аналогов происходит также в Российской Федерации. Еще в конце 50-х годов строительные нормы гласили, что детские сады и школы должны обслуживать конкретную территорию. В советский период подобный регламент был нормой для аптек, поликлиник и в том числе магазинов.

В настоящее время эти идеи можно обнаружить в Стандарте комплексного развития территорий, разработанном Минстроем России. Он отличается от советского устройства тем, что районы предлагают наиболее разнообразный спектр услуг: досуг, офисы, магазины [3]. Более того, одним из ярких примеров 15-минутного города стал квартал «Сколково Парк». Он включает 4 наиболее значимых составляющих полноценной жизни: работу, обучение, развлечение и жизнь. Все объекты располагаются не более чем в 15-20 минутах ходьбы.

Вывод: 15-минутный город — это управление и набор принципов, которые имеют все шансы поспособствовать в борьбе за экологию, усовершенствовать городскую жизнь, сделав мегаполис более спокойным и здоровым местом абсолютным для всех.

Список литературы:

1. Волошинская, А. А. Эволюция зарубежных концепция городского развития: анализ основных тенденций / А.А. Волошинская // Государственное управление. Электронный вестник. – 2017. – № 63. – С. 9-115.
2. Фролов, Д. П. Современные модели городского развития: от противопоставления к комбинированию / Д. П. Фролов, И. А. Соловьева // пространственная экономика. – 2016. – С. 151-171.
3. Стандарт комплексного развития территорий [Электронный ресурс]. – URL: <https://xn--d1aqf.xn--p1ai/urban/standards/printsipy-kompleksnogo-razvitiya-territoriy/>. Дата обращения 31.03.2022.
4. Утопия районного планирования: концепция 15-минутного города [Электронный ресурс]. – URL: <https://royalcheese.ru/city/utopiya-rajonno-go-planirovaniya-konczepczija-15-minutnogo-goroda/>. Дата обращения: 01.04.2022.

Доманская Я. В., студентка
Научный руководитель: Ефимова А. Ю.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
mislyavseva.yana@mail.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ НА УРОКАХ ГЕОГРАФИИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ УЧАЩИХСЯ

Актуальность. Главной задачей современного школьного географического образования является подготовка учащихся к жизни в современных изменяющихся условиях, формирование у них обучающих компетентностей, способности использовать географические знания в жизненных ситуациях, критически мыслить, анализировать и оценивать информацию, делать собственные выводы и аргументировать их. Актуальной задачей в процессе обучения географии является развитие у учащихся коммуникативных компетентностей, умение выражать свою позицию, выслушивать другого, тактично отрицать, убеждать в правильности собственной позиции или изменять ее под давлением убедительных аргументов. В быстро меняющейся реальности крайне важным становится формирование таких черт личности как активность, самостоятельность, творчество, адаптивность к новым реалиям. Сегодня учитель является консультантом, который должен научить ребенка находить необходимую информацию из разных источников и использовать его, самостоятельно учиться, сотрудничать, общаться и т.д. Реализации главных задач современного географического образования и существенному увеличению эффективности процесса обучения способствует применение интерактивных технологий. Интерактивное обучение позволяет избежать однообразия, создает условия для всестороннего развития личности учащегося, обеспечивает положительную и комфортную атмосферу на уроке и вносит новый интерес в обучение. Используя интерактивные методы обучения на уроках географии, учитель позволяет ученику показать свои знания, мыслить, сравнивать, отбирать главное, делать выводы, а главное – общаться и взаимодействовать.

Анализ последних исследований и публикаций. На сегодняшний день есть значительное количество работ, посвященных интерактивным технологиям обучения. В педагогической литературе достаточно подробно разработаны концептуальные основы этой технологии, выделены группы интерактивных технологий обучения и изложены особенности методики их применения на уроке. Теоретические и практические аспекты использования интерактивных технологий обучения отражены в работах А. Пометун, Л. Пироженко, В. Федорчука, С. Крамаренко, Н. Стецюры, О. Беды, Л. Варзацкой, И. Гейко, Е. Ельниковой, О. Комар, Л. Красатюк, Н. Побирченко, Г. Коберника, П. Шевчук, П. Фенрих и др.

Цель исследования. Целью данной публикации является раскрытие методических аспектов применения интерактивных технологий на уроках географии с целью повышения качества обучения и познавательной активности учащихся.

Результаты исследования. Суть интерактивного обучения состоит в том, что процесс обучения организуется на основе постоянно активного взаимодействия всех учащихся. Это диалоговое обучение, где учащийся и учитель равноправны. Учитель в интерактивном обучении выступает как организатор и консультант [1]. Интерактивное обучение позволяет ученикам обмениваться мнениями, идеями, предложениями, а учитель становится организатором совместной деятельности, делового сотрудничества, творческого поиска, создает атмосферу искренности, уважения. При этом обучающая

деятельность становится интересной и полезной, растет мотивация и познавательная активность учащихся. При интерактивном обучении все учащиеся вовлечены в процесс познания, внося индивидуальный вклад в общее дело. Обмен знаниями, идеями, мыслями происходит в дружелюбной атмосфере, в условиях взаимодействия, взаимоподдержки, взаимопонимания. Благодаря этому у учащихся развивается критическое мышление, коммуникабельность, самостоятельность, умение точно выражаться, аргументировать собственное мнение [2].

Интерактивное обучение имеет ряд значительных преимуществ по сравнению с другими видами обучения. Оно способствует интенсификации и оптимизации учебно-воспитательного процесса; позволяет облегчить процесс усвоения программного материала, активизировать учебную деятельность учащихся, формировать навыки анализа учебной информации; развивает умение формулировать собственное мнение, правильно его выражать, добавлять свою точку зрения, аргументировать ее и дискутировать, моделировать разные ситуации и обогащать собственный опыт через включение в разные жизненные ситуации; учит слушать, уважать альтернативную мысль, стремиться к диалогу, избегать конфликтов, искать компромиссы и т.д. Использование интерактивных методов позволяет реализовать идею сотрудничества учителя и учащихся, учит их конструктивно взаимодействовать, способствует оздоровлению психологического климата на уроке, создает дружелюбную атмосферу, значительно повышает мотивацию учащихся к обучению. Использование интерактивных методов снимает нервную нагрузку учащихся; позволяет изменять формы деятельности и легко переключать внимание учащихся; развивает творческие способности, совершенствует речевые и умственные навыки; позволяет создавать ситуацию успеха, когда каждый учащийся чувствует себя непринужденно на уроке. В процессе взаимодействия учащихся формируются коллективизм, нравственные и гуманные качества личности [1].

В педагогической науке выделяют 4 группы интерактивных технологий: 1) технологии кооперативного обучения; 2) технологии коллективно-группового обучения; 3) технологии ситуативного моделирования; 4) технологии обработки дискуссионных вопросов [1].

Применение технологий кооперативного обучения (работа в парах, в малых группах, ротационных тройках, приемы «Два-четыре-все вместе», «Карусель», «Аквариум» и др.) на уроках географии позволяет развивать у учащихся навыки групповой и коллективной деятельности, сотрудничества, сообучение, умение слышать другого, делать выводы, подбирать аргументы, а также воспитывать чувство коллективизма и взаимоуважение [1]. Эти технологии позволяют в интересной форме научить учащихся устанавливать географические закономерности, причинно-следственные связи, подбирать географические факты, усваивать географические понятия и теории, формировать географическое мышление и географическое мировоззрение. При использовании кооперативных технологий обучение целесообразно отдавать предпочтение методам, основанным на сотрудничестве учащихся, а не на соревновании. Такое сотрудничество будет эффективным, поскольку учащиеся понимают свою взаимозависимость, чувствуют личную ответственность за результаты учебной деятельности, помогают друг другу, сотрудничают.

Методика организации парной работы на уроке предполагает формирование пар, уведомление задачи, регламентацию времени на его выполнение, выполнение задания и представление результатов работы. При этом учитель может поставить ученикам, работающим в паре, задачу прийти к общему выводу, общей позиции по тому или иному вопросу. При применении парной работы можно применять элементы ролевых игр (роли «учителя» и «учащегося», «журналиста» и «лица, у которого принимают интервью», «экспертов» и т.д.). Задания для разных пар могут быть одинаковыми или

отличаться. Для объективной оценки парной работы учитель должен контролировать выполнение задания обоими участниками. Учащиеся могут самостоятельно распределять задания в парах. Обязательным элементом парной работы, делающей эту работу интерактивной, должно быть представление результатов работы на весь класс и совместное обсуждение. Вариации задач для парной работы на уроках географии очень широкие: от обсуждения прочитанного фрагмента текста параграфа учебника, выделения того, что было им известно и неизвестно, интересно и неинтересно, с чем они согласны или не согласны, до сопоставления тематических карт, установки на основе этого причинно-следственные связи и формулировка географических закономерностей. Содержание задач напрямую зависит от контингента учащихся, с которыми работает учитель [2].

Более сложными в плане применения есть такие технологии кооперативного обучения как «Карусель» и «Аквариум». Технология «Карусель» предполагает расположение учащихся в два круга: внутреннее и внешнее. В процессе работы учащихся, которые находятся во внешнем круге, двигаются, а находящиеся во внутреннем круге – остаются на местах. Такая работа может иметь разные варианты: обмен мнениями, сбор информации, взаимопроверка знаний и т.д. Так, например, на обобщающем уроке по теме «Страны Европы» учитель может применять прием «Карусель» для проверки знаний учащихся. При этом во внутреннем круге располагаются учащиеся с высоким уровнем знаний, которые будут задавать вопросы об особенностях экономико-географического положения, природно-ресурсном потенциале, населении или хозяйстве ключевых стран Европы. Можно предположить вариант, когда учащиеся во внутреннем круге выступают в роли «экспертов» по тому или иному вопросу или отдельной стране. А ученики во внешнем круге должны дать ответы на эти вопросы. Если ученик ответил правильно, его товарищ ставит «+» на листочке напротив его фамилии. Если же ответ не верен, тогда ученик, который задавал вопросы, должен объяснить суть вопроса своему собеседнику. Эта технология может использоваться и для обмена информацией, которую учащиеся подготовили к уроку. Технология «Аквариум» предполагает работу учащихся в группах по 4-6 человек. Но они работают не одновременно, а поочередно в центре класса («действующая группа»). Эта группа обсуждает проблемный вопрос в группе в центре класса в течение 3-5 минут и приходит к общему выводу. Участники других групп наблюдают за обсуждением, но не вмешиваются. После завершения обсуждения в группе, учащиеся класса обсуждают, насколько мнение группы аргументировано, а аргументы – убедительны. Таким образом, можно изучать в 10 классе отдельные страны. При этом любая последующая группа будет представлять отдельный пункт типового плана исследования страны. При этом обязательно ставить условие, чтобы учащиеся делали выводы и аргументировали их. А потом класс должен оценить, насколько эти аргументы убедительны [2].

Выводы. Интерактивные методы и приемы обучения неотъемлемой составляющей процесса обучения географии. Они способствуют формированию внутренней мотивации к обучению, умению осмысливать полученную информацию, выражать собственное мнение и побуждают учащихся к саморазвитию. Интерактивные технологии оказывают большое влияние на повышение качества процесса обучения и уровня познавательной активности учащихся.

Список литературы:

1. Зинченко, Н. Н. География. Интерактивные формы работы с учащимися 6-8 классов. Продуктивный уровень / авт. – сост. Н.Н.Зинченко. – Волгоград: Учитель, 2014. – 178 с.
2. Яськова, А. А. Использование интерактивных методов в преподавании географии / А. А. Яськова // География. – 2006. – № 3. – (Прил.). – С. 1–8.

Ермоленко Е. С., студентка
Научный руководитель: Ефимова А. Ю.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
elena.351955@gmail.com

ПУТИЛОВСКАЯ РОЩА – РЕЛИКТОВЫЙ ЛЕС ДОНБАССА

Актуальность. Сотни, тысячи лет ледяной панцирь отступал к северу. Бурные талые потоки скатывались к морю, унося слои осадочных пород предшествующих геологических периодов. Формировались донбасские ландшафты, наша изрезанная овражно-балочная система. Прорезались в рельефе русла степных рек, появлялись первые байрачные леса вдоль водотоков.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением формирования Путиловской рощи в г. Донецке и в целом реликтовыми байрачными лесами Донбасса занимались такие ученые: С. С. Альтер, М. В. Клоков, М. Е. Сергеев.

Цель исследования. Целью является описание реликтовых байрачных лесов Донбасса а примере Путиловской рощи г. Донецка.

Результаты исследования. В верховьях Кальмиуса, на первом правом притоке реки в черте города Донецка расположился Путиловский лес естественного происхождения. Есть версия, подтверждаемая палинологическими исследованиями, что появился тут он 10 тысяч лет назад, после отступления ледника. Степная зона, промышленно нагруженный регион, миллионный город и – реликтовый лес! Это ли не символ уникальной природы Донбасса. В настоящее время урочище имеет длину и ширину примерно полтора километра. Его рельеф состоит из множества поросших лесом балок, переходящих в активные овраги у водораздела и сглаженные эрозией ниже. Балка, собирающая осадки со всего участка урочища называется Путиловской – отсюда и название рощи. В ней протекает ручей, на котором созданы 2 пруда – они являются главным голубым украшением леса. Особенность урочища заключается в том, что на его территории расположены стыки различных видов растительности – степной, лесной и болотной. Это разнообразие природных условий предусматривает сосуществование различных видов растительного и животного мира. Всего в роще произрастает 232 вида растений, из них – 16 охраняемых, а 2 занесены в Красную книгу [4].

Почти вся восточная и северо-восточная территория Донецка, а также Донецкой области находятся в пределах Донецкого кряжа. Он представляет собой возвышенность со средней высотой 200-300 метров над уровнем моря. Она плотно изрезана балками и оврагами, на дне которых рос лес с момента последнего оледенения. Потом наступило потепление, и лес с тундрой отступили в сторону севера. Но благодаря рельефным особенностям, на территории Кряжа, сохранился небольшой участок в местах с определённым микроклиматом. Путиловский лес является той самой выжившей зоной старого байрачного леса и занимает площадь в 80 гектаров. На всей остальной территории сформировалась безлесная степь, на которой растут лишь небольшие кустарники и травы [1].

Путиловский лес относится к дате образования первого документально зарегистрированного в 1779 году населённого пункта на территории Донецка. Современное название лес получил лишь в начале XX века, в 1916 году, когда рядом со станцией «Юзово» был построен завод, названный в честь Николая Путилова (был основателем крупного машиностроительного завода в Санкт-Петербурге в России). Необходимо обратить внимание на тот факт, что Путиловский лес является байрачным, то есть он реликтовый, сохранившийся с древних времён, преимущественно состоящий

из дуба и ясеня. В данном случае, древние времена начинают отсчёт со времён последнего оледенения [5].

Известно, что в результате частых, беспорядочных и незаконных вырубок лес поредел. Спустя время, для восстановления растительного покрова, люди начали посадку клёна остролистного, клёна ясенелистного, робинии лжеакации, тополя Симона и других различных видов, завезённых из Северной Америки, Азии и западной Европы. Посадку данных видов видно сразу – они растут ровными рядами и имеют одинаковый возраст. Основными породами деревьев являются: дуб черешчатый (*Quercus robur* L.) и ясень обыкновенный *Fraxinus excelsior* L., клён полевой (*Acer campestre* L.), груша обыкновенная (*Pyrus communis* L.), к тому же они имеют свойство естественно возобновляться. Также стоит отметить то, что сохранились участки, которые имеют типичную лесную структуру, а именно в верхнем уровне представлен дуб, ясень, паклен, вяз, а кустарниковый подлесок представлен черноклёном (*Acer tataricum* L.), бузиной чёрной (*Sambucus nigra* L.), боярышником (*Crataegus monogina* Jack.) и другими типами. Средний возраст старейших деревьев составляет 130-180 лет (дуб черешчатый, ясень обыкновенный), но некоторые виды могут быть ещё старше. Самым старым и известным деревом в Путиловском лесу является дуб черешчатый (*Quercus robur* L.), его возраст составляет около 200 лет (рис.1) [4]. По приблизительным подсчётам общее количество старейших деревьев в лесу составляет примерно 200 штук. Получается, что самые старые деревья проросли где-то в первой половине – середине XIX века. Кроме этого, в роще прослеживается отличительная черта, присущая байракам. Это разделение на растительные группы, в соответствии с условиями освещенности, характеристиками почвы, близостью грунтовых вод, крутизной склонов [6].



Рис. 1. 200-летний дуб черешчатый в Путиловском лесу [4]

Путиловская роща является пристанищем для большого разнообразия птиц, преимущественно – дятлов (большой пёстрый, седой дятел, средний пёстрый, малый пёстрый и сирийский дятлы). Такое разнообразие объясняется тем, что роща находится на окраине города. Но большой проблемой для них остаётся маленькая территория обитания, которая к тому же подвергается постоянному вмешательству человека. Наиболее тесно связаны с растительностью насекомые, которых тут тоже немало количество. Среди них можно выделить группу видов бронзовок, усачей, короедов, листоедов, а также группу видов специализированных хищников, обитающих в кронах деревьев. Встречается также жук-олень и красотел пахучий, они занесены в Красную книгу. Наибольшую ценность составляют листоеды, приуроченные к целинным

степным растительным сообществам, а также дендробионтные виды, характерные для естественных пойменных и байрачных лесов [2]. Именно такие редкие виды растительного и животного мира описывают всю ценность и важность этого леса. Поэтому в 2012 году на сессии городского совета было принято решение о присвоении роще статуса регионального ландшафтного парка.

Путиловский лес это особенное и чуть ли не единственное место (биогеоценоз), который может дать ответы на многие вопросы, например таких, как:

- 1) установление временной структуры прироста дуба обыкновенного в байрачных дубравах степной зоны;
- 2) формирование продуктивности и темпов накопления углерода в стволовой биомассе;
- 3) налаживание лимитирующих и оптимальных значений климатических факторов для дуба обыкновенного в степной зоне с дальнейшей возможностью прогностичного моделирования состояния дубравы;
- 4) установление связи в системе «климат–лес».

С давних времён в городах Европы старейшие деревья, которым уже сотни лет, имеют охранный статус, устроен их постоянный контроль и в случае необходимости возможно увеличение их жизнеспособности. Такие деревья выполняют множество функций: они являются ядрами консорции, формируют особенные условия для многих лесных трав и др. Даже одиночные деревья являются украшением городов [1].

Основываясь на данных, полученных в ходе исследования, удалось установить важность и необходимость сохранения Путиловского леса в нашем регионе.

Выводы. Охрана леса – важная проблема в современном мире, которая требует решения, ведь лес выполняет массу функций: очищает воздух в атмосфере, является средой обитания для многих животных, поддерживает нормальный уровень грунтовых вод, препятствует обмелению водных ресурсов, является рекреационным ресурсом и многое другое. Путиловский лес – это необыкновенный случай для данной местности, он является реликтовым лесом Донбасса и требует охраны не только как биологический объект, но и с точки зрения социального и культурного значения. Важно сохранить его природное наследие для будущих поколений, но, чтобы это сделать, надо закрепить его ценность на законодательном уровне, признав заповедным.

Список литературы:

1. Альтер, С. С. Про Донецк / С. С. Альтер // Путеводитель. – Донецк, 2010. – С. 262-266.
2. Клоков, М. В. Некоторые виды, упоминаемые в литературе, но до сих пор не описанные / М. В. Клоков // Новости систематики высших и низших растений. – К.: Наукова думка, 1994. – С. 102-107.
3. Сергеев, М. Е. «Путиловский лес» в сохранении богатства и разнообразия населения жуков-листоедов (Coleoptera, Chrysomelidae) г. Донецк / М. Е. Сергеев // Вестник Харьковского национального университета им. В. Н. Каразина. – 2014. – Вып. 20. – №1100. – С. 169-173.
4. Уникальный лес в урбанизированной степи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dongeosociety.ru/putilovsky-forest/> (дата обращения: 18.03.2022).
5. Nowak, D. J. Assessing urban forest effects and values, Los Angeles' urban forest / D.J. Nowak, R.E. III Hoehn, D.E. Crane, L. Weller, A. Davila // Resour. Bull. NRS-47. Newtown Square, PA: U.S. Department of Agriculture, Forest Service, Northern Research Station, 2011. – 30 p.
6. Nilsson, S. G. Densities of large living and dead trees in oldgrowth temperate and boreal forests / Nilsson S.G., Niklasson M., Hedin J., Aronsson G., Gutowski J.M., Linder P., Ljungberg H., Mikusinski G., Ranius T. // For. Ecol. – Manage, 2002. –161 (1-3). – P. 189-204.

Иванина Е. А., магистрант
Научный руководитель: Кошелева Е. Г., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ivanina.elenas3@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ШКОЛЬНОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КИТАЯ

Актуальность. Система образования в каждой стране развивается по-разному. Особенно бурное развитие в сфере образования за последнее время произошло в странах Азии. Например, Китай. Несмотря на то, что раньше около 80% жителей были практически не грамотны, КНР удалось за 60 лет поднять показатель образования с критически низкого уровня. Исследования PISA, которые проводились в 2012 году, подтверждают, что на данный момент это государство, имеющее лучшую в мире систему образования. Современная нормативно-правовая база китайского образования начала формироваться с 1949 г., сразу после создания Китайской Народной Республики. В тот период больше половины населения страны было неграмотным, поэтому первоочередные задачи были связаны с ликвидацией неграмотности. Сегодня Китай является страной с централизованной формой управления образованием, хотя роль провинций имеет значение при организации тех или иных учреждений образования. Несмотря на то, что эта тенденция начинает меняться относительно некоторых уровней образования (среднее профессиональное), в целом можно говорить о централизации. В стране уже приняты законы и нормативные акты, которые регулируют всю систему образования: от дошкольного до послевузовского. Современную систему китайского образования регулируют следующие законы: «Закон КНР об образовании»; «Закон КНР об обязательном обучении»; «Закон КНР о высшем образовании»; «Закон КНР о профессиональном образовании»; «Закон КНР о преподавателях»; «Положение КНР об ученых степенях». Правовая база образования постоянно развивается. В 1986 г. было нормативно закреплено обязательное общее девятилетнее школьное образование («Закон об обязательном общем образовании»). В 1996 г. был принят государственный «Закон о профессиональном образовании», цель которого заключалась в модернизации среднего профессионального образования в связи с развитием новых технологий и требований рынка труда к квалификации рабочих. Основной упор в китайском образовании делается на воспитании в человеке: широкого кругозора, физической развитости, правильной политической ориентированности и любви к своей стране. Для лучших учеников в образовательных учреждениях предусмотрена специальная награда [2].

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением особенностей школьного образования в Китае последние годы занимались такие ученые: Н. Е. Боровская, А. Д. Верисова, Пяо Мэйшань, Цзянь Сяолинь, М. Чэнь, Н. М. Ноговицына, Т. А. Шаренкова.

Цель исследования. Целью исследования является изучение особенностей школьного географического образования в Китае.

Результаты исследования. Главной отличительной особенностью образования Китая от прочих европейских стран и мировых государств (Франции, Италии, Германии, России и даже Великобритании) являются очень высокие нагрузки на учащихся, а также строгое соблюдение дисциплины. Школьное образование в Китае предполагает обучение в течение 12 лет. Учебные заведения в Китае делятся на начальные (primary) с 1 по 6 года обучения, последующие 3 года обучения – средняя (middle) школа, последние 3 года – высшая (high) школа. В Китае обязательно 9-летнее

образование. Далее родители и ребенок могут самостоятельно решать, продолжать ли обучение в трех последних классах (рис.1) [6].



Рис. 1. Схема образования в Китае

Школьная система образования в Китае является прямым отражением государственной политики. Детей со школы учат уважать старших (не только по возрасту, но и по занимаемому положению) и беспрекословно выполнять все указания. Большая нагрузка, кружки, репетиторы, много домашнего задания в свою очередь тоже учат тому, что чтобы чего-то добиться, надо немало потрудиться, а в стране, где население даже не несколько миллионов, а уже перешло отметку один миллиард, это немаловажно. Уже в школе родители готовят из своего чада конкурентоспособную личность, ведь в такой стране как Китай «выживает» сильнейший. И что самое важное – со школы прививают детям любовь к партии, к Родине и политическому курсу [2].

В Китае география как отдельный школьный предмет появилась в 1949 г. В 1950-х годах значительное влияние на формирование всей общеобразовательной системы Китая оказывал СССР. Географии учили в течение шести лет по 2-3 часа в неделю. Однако с началом «культурной революции» в 1958 г. часы, отведенные на географию, были сокращены более чем вдвое. В то же время было упрощено преподавание региональной географии и оставшаяся часть предмета была разделена на две составляющие: физическую географию Китая и зарубежных стран, экономическую географию Китая и зарубежья. Ухудшение обучения географии повлекли за собой ее дидактическое несовершенство и недостаток учебников и наглядных пособий, а также недостаточная профессиональная подготовка учителей. Впоследствии география была совершенно извлечена из школьных учебных планов и программ [5].

Лишь с 1978 г. Министерство образования КНР поставило задачу вернуться к школьной географии в виде существовавшего до «культурной революции». Уже в 1990-х годах появилась новая, более развернутая программа, разработанная китайскими географами с отображением определенных научно-методических взглядов и концепций. Главное внимание в ней было сосредоточено на социально-экономической географии, охватывающей ресурсную, экономическую и демографическую проблематику и взаимодействие общества с окружающей средой. Утвердилась

структура школьной географии, при которой в обязательной десятилетней школе она учится в 7-х, 8-х и 10-х классах. При этом в 7-м классе был введен курс географии Китая. Курс «Всемирная география» в 8 классе сконструирован на основе соотношения элементов общей физической географии в начальной части и страноведческого обзора главных регионов мира и отдельных стран в основной части. В 9-м классе географии вообще не учат, впрочем, этот «недобор» в значительной степени компенсируется введением географических курсов в старшей школе. В частности, в 10-м классе преподают совершенно новый для Китая курс общей (систематической) географии [4].

Цели обучения географии в Китае формулируются сравнительно кратко, но емко: усиление патриотического воспитания и любви учащихся к своей «малой» и «большой» Родине;

понимание взаимоотношений человека с окружающей средой на примере Китая и других стран и регионов мира;

формирование правильного взгляда на мир и его проблемы, в первую очередь геополитические, демографические и экологические;

привитие учащимся навыков работы с разнообразными источниками географической информации, необходимыми для принятия правильных решений [8].

Выводы. Школьное географическое образование в Китае развивается динамично согласно требованиям современности, но до сих пор существуют некие недоработки в рабочих программах отдельных классов. В тоже время именно на уроках географии уделяется большое внимание патриотическому воспитанию, не только с политической точки зрения, но и гармоничных взаимоотношений с окружающей средой своей Родины.

Список литературы:

1. Боровская, Н. Е. Очерк истории школы и педагогической мысли в Китае / Н. Е. Боровская. – М.: Институт дальнего востока РАН, 2002. – 146 с.
2. Верисова, А. Д. Особенности школьного образования в Китае [Электронный ресурс] / А. Д. Верисова // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 11. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/11/58864> (дата обращения: 16.03.2022).
3. Пяо Мэйшань Особенности дистанционного обучения по сравнению с традиционным обучением (на примере опыта России и Китая) [Электронный ресурс] / Пяо Мэйшань // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 68-4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-dstantsionnogo-obucheniya-po-sravneniyu-s-traditsionnym-obucheniem-na-primere-opyta-rossii-i-kitaya> (дата обращения: 16.03.2022).
4. Цзянь Сяолинь Основные тенденции модернизации систем профессионального образования в Китае и России (сравнительный анализ): автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Казань, 2009. – 24 с.
5. Чэнь, М. Ноговицына Н. М. Характеристика современной системы образования в Китае (на примере начальной школы) / М. Чэнь, Н. М. Ноговицына // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 6. – С. 222–227. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/770069.htm> (дата обращения: 16.03.2022).
6. Шаренкова, Т. А. Современное образование в КНР / Т. А. Шаренкова. – Чита: ЧитГТУ, 2006. – 136 с.
7. Школьное образование в Китае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://vseobr.com/> (дата обращения: 16.03.2022).
8. Needham, J. Science and Civilization in China / J. Needham. – Vol. 4, Part 1. – UK: Cambridge Univ. Press, 2004.

Касьянова Е. С., студент
Научный руководитель: Закотнюк О. Л., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
o.zakatniuk@donnu.ru

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Актуальность. Условием соответствия современным вызовам, стоящим перед образовательной системой, является готовность общества к трансформации. Однако, следует понимать, что любая трансформация приводит к нарушению баланса системы. Поэтому изучение аспектов адаптации образовательной системы на уровне стран и регионов к новым условиям, является подготовительным этапом к изменениям в реализации всеобщего права на образование [1].

Геополитическая нестабильность, пандемия, ухудшение здоровья населения на фоне экономических и экологических проблем создают неблагоприятный фон для полноценной реализации процесса подготовки выпускника школы и, в последующем, конкурентоспособного специалиста. Усиление миграционных процессов в мире приводит к потерям качества среднего общего образования мигрантов. В связи с этим появление термина инклюзия (от inclusion – включение) в образовании обусловлено необходимостью вовлечения всех участников образовательного процесса с учетом сопровождающих проблем в полноценный образовательный процесс, что приобретает все большую актуальность в настоящее время.

Анализ последних исследований и публикаций. Внимание специалистов к возможностям реализации качественного образовательного процесса для всех без исключения обучающихся было привлечено и в советское время, и в настоящее. Вопросам законодательного обеспечения реализации образовательного процесса в условиях инклюзии посвящали работы Глузман А. В., Богинская Ю. В. [6]. Особенности реализации всеобщего образования в России рассматривала Нагаева И. А. [7], а сопровождение выпускника в трудовую профессиональную среду – Аржаных Е. В. [4]. Тем не менее, универсальность и стабильность современной образовательной системы требует критического взгляда, а личностно-ориентированный подход получает новый смысл, с учетом появления новых категорий обучающихся и необходимостью вовлечения их в полноценный образовательный процесс в полном объеме.

Цель исследования. Актуальность и своевременность поставленных проблем определило *цель исследования*: выявление теоретических и практических аспектов введения инклюзивного образования в условиях адаптации образовательной среды к современным условиям. Необходимо уточнить особенности решения данной проблемы на территории Донецкой Народной Республики с точки зрения развития и взаимодействия образовательного пространства с РФ.

Результаты исследования. От осознания актуальности понятия «инклюзивное образование», предстоит решить ряд последовательных организационных действий в направлении его реализации. В Донецкой Народной Республике разработана Концепция развития инклюзивного образования (Приказ Министерства образования и науки №318 от 11.04.2018), согласно которого признаётся важность инклюзивного образования, основной задачей которого является расширение образовательного пространства, путём включения в него детей вне зависимости от возможностей, социального положения, способностей, что ставит задачу создания условий для

удовлетворения образовательных потребностей всех обучающихся [2]. Создание целостной системы инклюзивного образования на основе международного правового законодательства предполагает разработку механизма ее реализации. Если общая концепция включает нормативно-правовой, теоретико-методологический и организационно-экономический компоненты, то перед образовательной системой стоит задача реализации адаптивной образовательной среды. Практически реализовать данную задачу возможно посредством следующих компонентов: пространственно-архитектурного, социального (коммуникативно-организационного) и содержательно-методического (психолого-дидактического) (рис. 1).



Рис. 1. Компонентная структура деятельностной среды инклюзивного образования

Основным деятельностным компонентом адаптивной образовательной среды является содержательно-методический или психолого-дидактический компонент, который включает технологии, методы, психологическое сопровождение и ассистирование образовательного процесса обучающихся в соответствии с ограниченными возможностями здоровья. Данный компонент предполагает теоретико-методологическое обоснование образовательного процесса на основе изучения потребностей, обучающихся с определенными ограничениями. Не достаточно формального наличия консультационных пунктов психолога в школе, педагогам, реализующим образовательный процесс, необходимо получить дополнительные знания о потребностях обучающихся. Введение обучающихся с особыми потребностями в единую образовательную среду невозможно без желания педагога, его профессионального компетентного понимания и владения дидактическим инструментарием.

Второй компонент социальный или коммуникативно-организационный подразумевает создание адаптивно-коммуникационной среды, в которой обучающиеся с определенными потребностями не будут обособлены в отдельную микрогруппу, не будут получать индивидуальное обучение в рамках основной группы обучающихся, создавая «ложное инклюзивное пространство», а получат возможность саморазвиваться в едином коллективе, реализуя свой образовательный потенциал. Исследования

показывают, что успешно реализуемая программа инклюзивного образования повышает эффективность обучения не только обучающихся с определенными потребностями, но и всех обучающихся исследуемой группы. То есть опасения педагогов о снижении эффективности обучения остальных обучающихся при введении инклюзии опровергаются исследованиями [3].

Третий компонент – пространственно-архитектурный предполагает создание материально-технического адаптивного пространства с привлечением современных технологий, позволяющих обучающимся с определенными потребностями компенсировать отклонения и максимально эффективно реализовать свои возможности. Речь не о пандусах при въезде в образовательное учреждение для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Разработка единого технологичного пространства зависит не только от материального обеспечения образовательных учреждений, которое является в Республике проблемным в силу объективных обстоятельств, но и других факторов. Основой реализации данного компонента являются два условия: разработка единой государственной системы материально-технического обеспечения образовательных учреждений осуществляющих инклюзивное образование и второе немаловажное условие: осознание, желание и деятельность по реализации планового технического оснащения руководством образовательных учреждений.

Выводы. Таким образом, на основе изучения российского опыта введения инклюзивного образования и отталкиваясь от содержания концепции, разработанной в Донецкой Народной Республике, в исследовании определена и описана компонентная структура деятельностной среды инклюзивного образования. В исследовании акцентируется внимание на деятельностном, а не формальном подходе к решению проблемы инклюзивного образования в условиях адаптации образовательной системы.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации. Статья 43. (от 12.12.1993, с изменениями от 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/8452df644dd1f63f07ca7744f87beddac2947282/ (дата обращения: 16.03.2022).
2. Концепция развития инклюзивного образования в Донецкой Народной Республике / Приказ Министерства образования Донецкой Народной Республики от 11.04.2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vsopipro.at.ua/news/konceptija_razvitija_inkluzivnogo_obrazovanija_v_doneckoj_narodnoj_respublike/2018-04-13-1413 (дата обращения: 16.03.2022).
3. Хэхир, Т. Доказательная база по инклюзивному образованию / Т. Хэхир, С. Паскуччи, К. Паскуччи // АНО «Центр проблем аутизма». – 2016. – 52 с.
4. Аржаных, Е. В. Трудоустройство выпускников с ограниченными возможностями здоровья / Е. В. Аржаных, О. А. Гуркина, А. М. Терехова // Высшее образование в России. – 2014. – № 10. – С. 35-44.
5. Ахметова, Д. Инклюзивному образованию – быть / Д. Ахметова // Высшая школа XXI века: альманах. – 2014. – № 21. – С. 72-73.
6. Глузман, А. В. Законодательное обеспечение доступности высшего профессионального образования инвалидов в европейских странах / А. В. Глузман, Ю. В. Богинская // Педагогика. – 2014. – № 8. – С. 99-108.
7. Нагаева, И. А. Специфика реализации инклюзивного образования в России / И. А. Нагаева // Право и образование. – 2014. – № 2. – С. 11-14.
8. Селюков, А. Г. Модель инклюзивного образования / А. Г. Селюков // Логопед. – 2014. – № 5. – С. 94-96.

Логозинская З. О., студент
Научный руководитель: Закотнюк О. Л., канд. экон. наук
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
zoalogozińskaa15188@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ ДИДАКТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ИГР «ГЕОТОРИЯ» ПРИ ИЗУЧЕНИИ ГЕОГРАФИИ В ШКОЛЕ

Актуальность. Двадцать первое столетие отличается динамикой трансформаций во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе сферы образования. Цифровизация образования ставит перед педагогами задачу поиска дидактического инструментария эффективного усвоения больших объемов учебного материала, выделения главного и второстепенного, формирование логического мышления и причинно-следственных связей. Формирование инициативного, самостоятельного и творческого выпускника школы требует разработки и применения таких методов обучения и учебно-методического материала, которые предусматривали бы целенаправленное развитие мыслительных способностей учащихся, развитие у них интереса к учебной работе, самостоятельности и творчества.

Объем учебного материала с каждым годом значительно растет, а время на усвоение остается прежним. Поэтому необходимо искать новые формы и методы изучения географии в наше время. Каждый учитель хочет, чтобы его уроки были интересными, увлекательными и запоминающимися. Эффективным инструментом является дидактическая игра, которая представляет собой одну из уникальных форм, позволяющих сделать интересной и увлекательной не только работу учащихся на творческом и познавательном уровне, но и ежедневные этапы в изучении материала, в репродуктивном и преобразующем уровнях познавательной деятельности - усвоение фактов, понятий, ученых и т.п.

Анализ последних исследований и публикаций. Ранее в педагогике серьезно рассматривали проблему игровых педагогических технологий Эльконин Д. Б., Выготский Л. С., Макаренко А. С., Сухомлинский В. А., Газман О. С., Беспалько В. П., Селевко Г. К., Кларин М. В., Пидкасистый П. И. и др.

Цель исследования: разработка и изучение особенностей применения дидактического комплекса игр «Геотория» на уроках географии с возможностью их внедрения в образовательный процесс.

Результаты исследования. Игра представляет собой дидактический образовательный инструмент, способствующий систематизировать знания за счет эмоционально-деятельностного структурированного алгоритма. Игра позволяет заинтересовать каждого ученика-участника, вовлечь и мотивировать его в обучении, а эмоциональный всплеск, способен создать ситуацию успеха, приключения. Именно в этом и заключается интерес к игре как методу педагогического воздействия. Учитель может использовать дидактические игры, задания для организации активной познавательной деятельности учащихся на разных этапах урока, для развития логического мышления, формирования осмысленных, социальных и специальных умений.

Этап закрепления материала имеет приоритетное значение в учебном процессе. Именно при решении учебных задач происходит сознательное усвоение теоретических знаний, формируются практические навыки в применении известных теоретических сведений, в выполнении логических операций, вырабатываются навыки обращения с инструментами, в использовании научной и справочной литературы. Поэтому основные усилия учителя должны быть сосредоточены на этом этапе. При этом очень

важно организовать воспитательную работу учащихся так, чтобы каждый работал в своем индивидуальном темпе, делал то, что может, и имел возможность испытать учебные успехи на каждом занятии.

Дидактические игры для закрепления, повторения и обобщения географической учебной программы включают в себя как игры-правила, так и ролевые игры, и комплексные игры. Игры с правилами снова делятся на словесно-логические и головоломки. Словесно-логические – это игры, в которых на основе создания условной игровой ситуации устанавливается логическая связь понятий, циклов, природных процессов, фактов, вопросов, словосочетаний, небольших отрывков текста. Школьников привлекают в эти игры не только возможность выигрыша, но и процесс угадывания, смекалка и быстрота реакции.

Примерами словесно-логических игр могут быть игры: «Аукцион», «Географический снежный ком», «Географические пятнашки», «Отгадай ученого», «Отгадай термин», «Продолжи рассказ», «Ассоциации».

Игры-головоломки – это увлекательные задания и задачи, в которых умственная нагрузка маскируется увлекательным сюжетом, внешними данными и необычной формой подачи задания. Школьников привлекает стремление проявить сообразительность и резкость в умственной деятельности. К логическим играм относятся, например: «Вертикальное слово», «Карты флоры и фауны», «Обновить изображение», «Обновить карту». Однако, необходима разработка единого комплекса географических игр с едиными правилами с целью формирования системного подхода реализации игровой технологии при изучении географии в школе.

Следующие рекомендации помогают повысить эффективность занятий в классе в закреплении того, что они узнали:

- 1) закрепление материала, обычно лучше начинать с работы вместе со всем классом, постепенно повышая степень самостоятельности учащихся;
- 2) при организации закрепления материала необходимо уделять достаточное внимание заданиям базового уровня;
- 3) наиболее рационально закреплять материал, работая с «мобильными» группами. Мобильная группа – это группа учащихся, состав которой может меняться от темы к теме, от часа к часу и даже в пределах одного часа.

Для реализации вышеперечисленных факторов повышения эффективности усвоения учебного материала по географии автором разработана дидактическая игра на закрепление «Геополия». В этой игре могут принимать участие от 8 учащихся до всего класса. Перед учениками находятся: игровое поле, на котором изображены материки и страны, 8 фишек, 1 кубик-Блума, задания, геобалы, 30 карточек «шанс».

Далее описана структура игры и обоснованы варианты ее применения. Рассмотрим деятельность обучающихся во время реализации игры. Данный вид игры применяется на уроке систематизации и обобщения знаний в конце изучения темы или раздела. Применять игру рекомендуется на уроках географии либо во время внеурочных занятий для обучающихся с 5 по 11 класс. Для применения данной игры педагог в соответствии с предметной программой составляет вопросы и корректирует правила игры соответственно возрастной группе. При наступлении хода участник бросает кубик-Блума и сдвигает фишку на количество ходов, показанных на кубике, так же кубик определяет задание для выпавшей страны (природной зоны, моря и т.д.), если ученику выпадает карточка «шанс», он отдает свою фишку следующему участнику и идет выполнять задание, написанное на карточке. За каждое выполненное задание учащиеся получают геобалы.

Структура игры имеет логичную последовательность, что способствует пониманию правил игры, создает приятную атмосферу и повышает интерес. Играя в

«Геополюю» обучающиеся могут использовать не только знания полученные при изучении темы, но и широкие знания в области географии, что развивает эрудицию и способствует развитию творческого потенциала. Такая игра позволит учителю увидеть некоторые индивидуальные особенности учеников, и это может помочь в дальнейшей дифференциации заданий. Кроме того, используя эту игру при закреплении темы или раздела учитель может определить недостатки и пробелы в усвоении материала. Если учитель заметил такой пробел, то после игры уместно выяснить и прокомментировать оставшийся незамеченным материал. Рефлексия и саморефлексия возможны уже на стадии подведения итогов игры.

Сложности реализации данной игры следует обозначить и учесть при подготовке к ее проведению. Среди прочего это: структурно-организационный и временной компонент игры; эмоционально-деятельностный компонент; степень вовлеченности участников игры. Начинаящим педагогам рекомендуется подобные игры тестировать во внеурочной деятельности по географии.

Выводы. Подводя итоги, следует отметить, что игра «Геотория» является вариантом дидактической игры на повторение, закрепление и обобщение географической учебной программы на уроках географии. Разработана игра автором и тестовый вариант апробирован на студентах 1-3 курса направления подготовки «Педагогическое образование. География и обществознание». Определено, что игра создает эмоциональный позитивный настрой, активизирует познавательную деятельность, способствует развитию памяти, внимания, находчивости. Увлекательность условного мира игры положительно окрашивает монотонную деятельность по запоминанию и фиксации различной информации, а эмоциональность игрового действия активизирует все психические процессы обучающегося. Однако, применение педагогом готовых дидактических игр требует: а) тестирования времени проведения игры на группе обучающихся во время внеурочного занятия; б) индивидуального подхода учителя к тематическому содержанию вопросов игровых карточек; в) учета содержательно-возрастного аспекта. Такой подход позволит успешно реализовать педагогом применение игровой технологии в своей педагогической деятельности.

Список литературы:

1. Пидкасистый, П. И. Технология игры в обучении и развитии [Электронный ресурс] / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. – М.: 1996. – Режим доступа: https://www.ippd.ru/content/files/library/Pidkasyiy_PI,_Haydarov_ZHS._Tehnologiya_igry_i_v_obuchenii_i_razvitii.pdf (дата обращения: 29.03.2022).
2. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических институтов [Электронный ресурс] / Ю. К. Бабанский, В. А. Сластенин, И. А. Сорокин и др. – Просвещение. – Москва. – 1988. – Режим доступа: <http://gra.cfuv.ru/courses/os-ped-mast/Doc/> (дата обращения: 29.03.2022).
3. Подласый, И. П. Педагогика: учебник для студентов высших педагогических учебных заведений [Электронный ресурс] / И. П. Просвещение Гуманитарное: издательский центр ВЛАДОС. – 1996.– Режим доступа: <https://www.cross-kpk.ru/ims/ims%202014/3/files/Подласный%20И.П.%20Педагогика.pdf> (дата обращения: 30.03.2022).

Медловская Т. В., студентка
Научный руководитель: Ефимова А. Ю.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
medlovskaja@mail.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ СРЕДСТВАМИ ТУРИСТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ИЗ ОПЫТА В. А. СУХОМЛИНСКОГО)

Актуальность. Рост экологической напряженности во всем мире, заставляет общество всерьез задуматься о путях преодоления экологического кризиса. Практика показывает, что невозможно решить эту проблему только с помощью технических методов, необходимы и педагогические методы – экологическое образование. Экологическое образование должно осуществляться в условиях непосредственного общения с природой, в таких условиях особую актуальность приобретает туристская деятельность.

Цель исследования. Целью является обоснование необходимости экологического воспитания школьников средствами туристской деятельности, разработка некоторых рекомендаций по организации экологического воспитания во время туристических поездок, принимая во внимание опыт В.А. Сухомлинского.

Результаты исследования. Современное общество находится на грани глобальной экологической катастрофы, поэтому в последние десятилетия все большую популярность приобретает непрерывное экологическое образование, с помощью разных форм и методов формируется экологическое воспитание. Особую педагогическую ценность укрепления гуманных чувств ребенка средствами природы подчеркивали такие выдающиеся педагоги, как Я. А. Коменский, Ж.-Ж. Руссо, Г. Песталоцци, Ф. Дистервег и др. Идеи педагогов прошлого о воспитательной ценности общения ребенка с природой развили и обобщили А. Я. Герд, А. П. Павлов, К. Д. Ушинский и многие другие. Значительную ценность нашего исследования составляют многочисленные работы В. А. Сухомлинского, поскольку ученый придавал особое значение влиянию природы на формирование и развитие личности ребенка. Эти убеждения достаточно подробно отражены в его педагогических трудах.

Среди основных источников творчества В. А. Сухомлинского следует назвать этнопедагогическую мудрость, классическое педагогическое наследие, передовой педагогический опыт и его собственную школьную практику. Педагог не случайно важное значение в воспитании детей и молодежи отводит природе: «Активно влиять на природу, но при этом оставаться сыном ее, быть венцом ее творения и одновременно обладателем ее сил, по-сыновьи бережно относиться к ней – вот какую позицию нам нужно воспитывать у учащихся в процессе их взаимодействия с природой».

Ученый отмечал, что экологическое образование и воспитание призваны обеспечить растущее поколение научными знаниями о взаимосвязи природы и общества, помочь понять многогранное значение природы для общества и каждого человека в частности, выработать потребность в общении с природой и сформировать стремление активно участвовать в улучшении окружающей среды. Предпосылкой этого являются соответствующие знания, а результатом – экологическое мировоззрение. Безусловно, эти знания должны базироваться на краеведческом материале, прежде всего своего края.

В. Сухомлинский в статье «Школа и природа» отмечает, что природа служит источником истинного знания: «Мир природы становится неисчерпаемым источником знания благодаря тому, что эти знания приобретаются сложным путем: через руки,

через труд, через отношения с другими людьми, через чувства и переживания, украшающие деятельность» [3, с. 45]. Благодаря опыту ученого отечественная наука и практика получила источник формирования у молодежи естественных и краеведческих знаний, действенные формы и методы их овладения. Все его труды «написаны по природе» и являются учебным пособием для учителя, руководителя творческого ученического объединения, воспитателя, студента. «Красота природы – это мощный источник энергии мысли, это толчок, пробуждающий и ленивую, и сонную, и инертную мысль. Перед красотой каждый ребенок такой, каков он есть на самом деле, под влиянием красоты он становится таким, каким он должен быть. Когда ребенок оказывается лицом к лицу с природой, когда перед ним открывается мир странных вещей – дайте волю детским поступкам, именно через поступки вы лучше сможете наблюдать, как воспринимает окружающий мир каждый ребенок, что он видит, как думает».

На формирование экологического сознания оказывают влияние соответствующие знания и убеждения. Именно на них и базируется поведение человека в природной среде, состоящее из отдельных поступков (совокупность состояний, конкретных действий, умений и навыков) и его отношение к поступкам, на которые влияют цели и мотивы личности (мотивы в своем развитии проходят следующие этапы: возникновение, насыщение содержанием, удовольствие). Экологическое поведение формируется с годами обучения в школе, высшем учебном заведении в профессиональной деятельности.

В. Сухомлинский выстроил мощную педагогическую систему, ориентированную на природоохранное обучение и воспитание личности, привлечение ее к туристско-краеведческой деятельности, в которой видел огромные возможности для овладения такими знаниями. Воспитание, по мнению педагога, не должно отделять ребенка от окружающего мира, а наоборот – обязано максимально учитывать особенности его развития как природного существа: «Человек был и всегда остается ребенком природы, и то, что роднит его с природой, должно использоваться для ее приобщения к богатствам духовной культуры» [2].

По мнению педагога, культура поведения в природной среде наиболее эффективно формируется в детском возрасте, поэтому внимание именно детей должно уделяться тому, что дерево и цветок – это живые существа и жизнь их зависит от человека, потому что человек может приложить много усилий, чтобы уничтожить или воспроизвести все то, что нас окружает, человек может создать новую жизнь в виде красивого, благоухающего куста роз. Каким может быть куст роз, такой может быть наша природа. В. А. Сухомлинский акцентировал внимание на необходимости формирования целостного отношения к природе, воспитанию у детей и молодежи чувства ответственности за состояние окружающей среды. Особенно интересны идеи ученого для нашего современника, когда речь идет о бесхозяйственном отношении к природе в Карпатском крае, браконьерстве, бездумной вырубке лесов, что часто приводит к катастрофическим последствиям, наводнениям, человеческим трагедиям.

Подтверждением этому являются следующие тезисы педагога: «Мы считали очень важной воспитательной задачей то, что наши питомцы, видели свое единство с природой, переживали заботу и тревогу о сохранении и приумножении природных богатств. ...Мнение о том, что мы дети природы, должны быть бережными и благодарными, особенно выразительна и волнующая тогда, когда дети видят плоды земли, задумываются, как следует оберегать источник, из которого пьем». Поэтому и общение с природой молодежи было проникнуто сочувствием, Любовью к живым существам, направлено на их сохранение и охрану, особенно когда речь идет о

разработке и реализации туристических маршрутов по Донецкой Народной Республике.

Экологическое сознание – это понимание необходимости охраны природы, осознание последствий нерадивого отношения к ней. Кроме того, экологическое сознание – это понимание и осознание того, что каждый человек несет ответственность за сохранение как отдельных видов животных и растений, так и в целом жизни на Земле. Общение с природой должно происходить в разных формах: через труд, созерцание, творчество, научный поиск, наблюдение, любование.

Главным в формировании и развитии экологического мышления молодого человека является создание условий, при которых он мог бы коснуться природы не только рукой, но и разумом, сердцем и душой. «...Человек, у которого открылись глаза на свет, видит корень, стебель, листья и размышляет о том, как взаимосвязаны эти части растения как единого целого». Эти мысли должны сопровождать его и тогда, когда она будет планировать самостоятельную предпринимательскую деятельность в горном крае, когда будет отдыхать с друзьями на Говерле, когда планирует туристический поход или путешествие.

В контексте привлечения молодой к туристско-краеведческой работе, в частности составление туристических этнографических маршрутов, чрезвычайно полезен опыт выдающегося педагога об общении в природе, важность ее познания, уважительного отношения: «Ведите детей в лес, к реке, на луг, – научил В.А. Сухомлинский – откройте перед ними источник, без которого невозможна полноценная духовная жизнь, и вы увидите, как дети станут умными, наблюдательными, сообразительными».

В. Сухомлинский также акцентировал на потребности озеленения учебной среды, в частности в школе, составление книг-картинок о природе, путешествия в природу, проведение уроков мышления, использование и решение задач из живого задачника, комната сказки, остров чудес, угол красоты, использование в духовной жизни песни, книги, проведение праздников Матери, роз, полевых цветов, весенних цветов, написание детьми рассказов, сказок – эти и другие находки педагога способствуют умственному развитию детей, усвоению духовных ценностей своего народа и гуманному отношению к людям и природе.

Заключение. Благодатным источником гуманистического воспитания личности является природа. Неоценимое значение в современном образовательном пространстве принадлежит идеям В. А. Сухомлинского. Использование этого педагогического наследия особенно актуально сегодня, поскольку помогает интеллектуальному, духовному и физическому развитию молодого человека, помогает лелеять в нем духовную культуру, учит чувствовать, воспринимать, анализировать, сравнивать.

Список литературы:

1. Иоганзен, Б. Г. К постановке экологического обучения и воспитания в средней школе / Б. Г. Иоганзен // Проблемы экологического образования в школе. – М.: Просвещение, 2009. – 136 с.
2. Сухомлинский, В. А. Сердце отдаю детям / В. А. Сухомлинский. – К.: Рад. шк., 1988. – 272 с.
3. Сухомлинский, В. А. Рождение гражданина / В. А. Сухомлинский. – М.: Молодая гвардия, 1971. – 136 с.

Мищенко М. Э., студент
Научный руководитель: Ефимова А. Ю.
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
rinmsh1455@gmail.com

КЛИМАТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ДОНБАССА

Актуальность. Климат является элементом географической среды, активно воздействует на почву, растительность, рельеф и водоемы. Он формируется под влиянием физических процессов и географических факторов, в результате взаимодействия циркуляции атмосферы, подстилающей поверхности и солнечной радиации. Климат Донбасса, изменяется очень медленно на протяжении целых геологических эпох. Об этом свидетельствуют останки растений и животных, существовавших при совершенно других климатических условиях.

Цель исследования. Цель – изучить климатические изменения Донбасса за последние десятилетия и разработать способы, при помощи которых можно смягчить климатические изменения, тем самым сдержать темпы роста температуры.

Результаты исследования. Климат Донбасса формируется под воздействием температуры воздуха, осадков, солнечной радиации, воздушных масс, циркуляции атмосферы, подстилающей поверхности, рельефа. Вся территория находится в умеренном поясе, в области умеренно-континентального климата. Равнинный характер поверхности территории способствует свободному продвижению атлантических, арктических и континентальных воздушных масс. Зимой преимущественно северо-восточные и восточные ветры, летом северо-западные и западные, на побережье Азовского моря – бризы. Максимальные скорости ветра достигают 20-30 м/с. Средняя температура в январе составляет 4-6°C. Климат неустойчивый. В связи с вторжением теплых воздушных масс с запада, морозы часто сменяются оттепелями. В холодное время года преобладает Азиатский антициклон.

Исследования климата свидетельствуют, что в течение последних десятилетий температура и некоторые другие метеорологические параметры отличаются от климатических значений нормы (усредненное значение за период 1961-1990 гг.). Среднегодовая температура воздуха за последние двадцать лет (1991-2010 гг.) выросла на 0,8°C по отношению к климатической норме.

В течение нескольких последних лет климатические изменения проявляются особенно остро. 2020 год начался с аномально теплой и малоснежной зимы, а летом произошла небывалая засуха. Два первых месяца осени тоже были засушливыми. 30 сентября 2020 года Донбасс накрыла небывало мощная пылевая буря, пришедшая к нам из Калмыкии. Эта пылевая буря образовалась вследствие ветровой эрозии почвы на распаханых после сбора урожая полях. Засуха в 2020 году вызвала обмеление рек и прудов, упал уровень воды в колодцах, а иногда вода у них исчезла совсем. Действительно поражает факт полного высыхания озера Лиман в городе Красный Лиман.

Так, в бассейне Северского Донца по данным многолетних наблюдений с 2010 года весеннее половодье было ниже нормы, а в последние годы вообще не наблюдалось. Относительно ситуации, которая сложилась на озере Лиман, специалисты объясняют, что особенно большие объемы испарения наблюдаются на водных объектах, имеющих незначительную глубину и большую площадь водного зеркала. Озеро Лиман имело водное зеркало размером 1,11 км² или 111 га. Данное озеро пойменное, гидрологически не связанное с руслами рек, его питание осуществляется преимущественно за счет атмосферных осадков, вследствие чего в последние годы

происходило постепенное уменьшение площади водного зеркала, а в 2020 году озеро вообще пересохло.

Климат достаточно быстро меняется на всей планете, но по данным Национального управления океанических и атмосферных исследований США (NOAA) в регионе, к которому принадлежит Донбасс, темпы роста температуры являются одними из самых высоких в мире за последние 30 лет. Повышение температуры привело к изменению продолжительности сезонов: холодный период года стал значительно короче и более теплым, а теплый период – более продолжительным и жарким. Зимой все чаще вместо снега выпадают дожди, в результате чего снег за зиму не скапливается, и весной почвы не насыщаются талой водой.

С каждым годом последствия глобального потепления для Донбасса становятся все более разрушительными. Особенно это касается южной части Донецкой Народной Республики. Степи постепенно превращаются в полупустыни, в результате чего многие территории рискуют стать непригодными для ведения сельского хозяйства. Из-за климатических изменений аграрное производство из южных степей постепенно перемещается на север ДНР. По мнению специалистов, в результате засух и ветровой эрозии земли на юге ДНР постепенно теряют структуру почвы, влагоудерживающую способность и плодородие. Единственный способ, который может позволить сохранить южные сельскохозяйственные поля Донбасса – это мелиорация, комплекс организационно хозяйственных и технических мероприятий по улучшению гидрологических, почвенных и агроклиматических условий с целью повышения эффективности использования земельных и водных ресурсов для получения высоких и устойчивых урожаев сельскохозяйственных культур.

Резкое изменение климата в Донбассе начиная с середины 80-х годов прошлого столетия. Показатель суммы эффективных температур увеличился на 2000 °С (с 3000 °С в 1964 г. до 5000 °С в 2020 г.), показатель гидротермического коэффициента увлажнения снизился с 0,8 мм в 1964 г до 0,2 мм в 2020 г. Если взять показания за весь период наблюдения, с 1875 года, то абсолютный минимум температуры не был перекрыт, он остается на уровне 41,9 °С ниже нуля, отмечалось это 8 января 1935 года. Абсолютный максимум температуры был перекрыт дважды, и уже в последнем 30-летнем промежутке – в августе 2010 года и в июле 2020 года. На сегодняшний момент он составляет 42°С тепла. То есть, можно сделать вывод о том, что климат Донецкого края меняется на резко континентальный [2]. Среднегодовая температура повысилась на 1 градус в центральных районах Республики и на 1,1 градуса – в южных. Экологи всего мира бьют тревогу, если за столетний период среднегодовая температура поднимается на 1,7 градуса, это уже риски. А в Республике за 30 лет она поднялась на 1,1 градуса. Если эта тенденция продолжится, это чревато экологическими последствиями. Последние исследования показывают, что главной причиной глобального потепления являются парниковые газы. Одним из наиболее опасных, обладающих сильным воздействием на изменение климата, является метан.

Снижению объемов выбросов парниковых газов будет способствовать внедрение на предприятиях области современных ресурсосберегающих технологий очистки и производства, а также организация систем автоматизированного мониторинга технологий производства. Проведенный анализ показывает, что около 70% крупных промышленных предприятий области на сегодняшний день не готовы к снижению лимитов на выбросы парниковых газов.

Для сокращения объемов выбросов парниковых газов на территории области необходима реализация положений Киотского протокола. Протокол предусматривает применение финансовых механизмов, позволяющих привлечь инвестиции для субъектов хозяйственной деятельности, реализующих проекты, прямо или косвенно

приводящие к снижению выбросов парниковых газов. В регионе примером внедрения экологических энергосберегающих технологий с применением механизмов финансирования Киотского протокола может служить шахта им. А.Ф. Засядько, где по заключенному фьючерсному контракту с правительственными организациями Австрии и Японии было установлено оборудование для утилизации метана и произведен запуск когенерационной электростанции. На сегодняшний день на шахте перерабатывается 41 млн. м³ метана, производится 194,24 млн. кВт электрической и 168,32 тыс. Гкал тепловой энергии.

В ходе исследования были разработаны способы, при помощи которых можно смягчить климатические изменения, сдержать темпы роста температуры:

ограничение и сокращение потребления ископаемого углеводородного топлива (угля, нефти, газа);

повышения эффективности потребления энергии;

внедрения мер по энергосбережению;

широкое использование неуглеродных и возобновляемых источников энергии;

развития новых экологически чистых технологий, уменьшающих или исключающих выбросы парниковых газов;

предотвращение лесных пожаров и восстановление лесов.

Полученные данные подтверждают теорию глобального потепления и локальных изменений климата Донбасса. Данная тенденция, ведет к опустыниванию степи и создает лимитирующие факторы для нормального роста и развития северных мезофитов. Данные наблюдений метеорологической сети свидетельствуют о том, что региональное изменение климата влияет на ряд метеорологических характеристик: изменились сроки образования и продолжительность залегания устойчивого снежного покрова, продолжительность сезонов, увеличилась интенсивность неблагоприятных метеорологических явлений, наблюдаются нехарактерные для Донецкого региона экстремально низкие зимние температуры и устойчиво высокие летние в сочетании с повышающимся уровнем осадков. Глобальное изменение климата ставит задачу организации контроля над этим процессом в региональном масштабе. В то же время, тренд среднегодового количества осадков показывает, что Донецкая Народная Республика не будет испытывать недостаток пресной воды, запасы которой будут пополняться за счет атмосферных осадков. За долгие годы промышленного развития в области сложилась сложная экологическая ситуация. Наиболее острыми проблемами являются загрязнение воздушного и водного бассейнов, накопление промышленных и бытовых отходов.

Выводы. Таким образом, Донбасс остро нуждается в разработке и выполнении регионального плана мероприятий по смягчению последствий изменения климата и регионального плана мероприятий по адаптации к изменению климата.

Список литературы:

1. Архив метеостанции г. Дебальцево [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://debalcevo.niropogoda.ru> (дата обращения: 27.03.2022).

2. Жижко, Н. Н. Тенденции в изменении основных климатических параметров Донбасса (1964-2020 гг.) / Н. Н. Жижко // Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы VI Международной научной конференции, Донецк, 26–27 октября 2021 года. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2021. – С. 80-83.

Плужник А. А., студентка
Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
alex.alec.alexandra@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У УЧАЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ГЕОГРАФИИ

Актуальность. Современная модернизация школьного образования Донецкой Народной Республики в основном нацелена на качественное обучение и воспитание учащихся в процессе изучения школьных дисциплин, в том числе и географии. Сегодня важно не только приобретать знания, но и уметь эффективно их использовать. Для этого школьники должны уметь постоянно овладевать способами их обновления и пополнения. От того, как ученик сможет применить эти знания, насколько он компетентен в широком внешкольном контексте, зависит его будущее самоопределение, самоконтроль, самооценивание на основе развитие творческих способностей у учащихся общеобразовательных школ.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением формирования творческих способностей у учащихся общеобразовательных школ в процессе изучения географии занимались Терский В. Н., Лук А. Н., Волков И. П., Брагин В. Я. и другие ученые-педагоги.

Цель исследования – анализ процесса формирования творческих способностей у учащихся общеобразовательных школ в процессе изучения географии.

Результаты исследования. Ключевым элементом нового педагогического мышления является утверждение о том, что смыслом образования является развитие личности и изменение задач, стоящих перед современным педагогом. Если раньше он должен был передавать знания учащимся, то теперь выдвигается другая задача – способствовать всеми возможными способами развитию обучаемого. Это требует изменения отношения в системе «учитель – ученик», которое заключается в установление связей плодотворного сотрудничества.

Саморазвитие личности зависит от степени творческой направленности образовательного процесса. Вспомним Антуана де Сент-Экзюпери: «Когда побуждают к творчеству, человек становится творцом». Данная закономерность составляет основу индивидуально-творческого принципа. Основное назначение данного подхода состоит в создании условий для самореализации личности, для выявления и развития её творческих возможностей.

Обучение и воспитание должно осуществляться через организацию и руководство основными видами деятельности учащихся и обеспечивать наилучшие условия для развития в видах творческой деятельности (учёба, труд, спорт, эстетическая деятельность, общественноорганизационная работа и др.) психологических качеств, специфичных для конкретного возраста учащегося и имеющих непреходящее значение [2].

Развитие каждого школьника происходит особым путём, в котором общие закономерности проявляются в индивидуальной форме с акцентом внимания педагогов на человеческих ценностях и смыслах, как в содержании учебного предмета, так и в преподавании географии, признаками которой являются: развивающая направленность (развитие личностных качеств учащихся средствами изучения географии); диалогичность (межсубъектное взаимодействие через разные виды диалога); интегрированность (целостность образовательного процесса, достигаемая через межпредметные связи, системное многоаспектное изучение учащихся, связи с разными

сферами познания); экзистенциональность (развитие правополушарных процессов на основе ненасилия в обучении, что актуализирует такие процессы в правом полушарии, как эмпатия, чувства, эмоции, образное мышление, фантазия, эмоционально-ценностные ориентации, терпимость, комфортность, желание творить и др.); фундаментальность (осознание учителем географии своей деятельности через её концептуальное, технологическое и методическое осмысление).

Изложенные выше условия предусматривают дифференцированный подход к обучению географии в процессе формирования у учащихся творческих способностей с учётом уровня их интеллектуального развития и подготовленности по данной учебной дисциплине.

Главным действующим лицом в процессе обучения географии является ученик, сам процесс обучения – это приобретение знаний и умений учащимися, следовательно, все происходящее на уроках географии, включая и контрольные задания, должно соответствовать целям самого ученика, должно быть для него лично важным, чтобы он мог сориентироваться насчет имеющихся у него знаний, убедиться, что его знания и умения соответствуют предъявляемым требованиям ГОС по обучению географии в школе.

Основная цель школы сегодня – обучение, ориентированное на развитие. А творчество – самый мощный импульс в развитии ребенка. Потенциальная гениальность живет в каждом человеке. Но сами дети не ощущают в себе присутствие гениальности. Задача учителя – развивать творческие силы в ученике. К тому же обращение к творчеству является одним из способов найти себя.

Одна из основных проблем, возникающих в последнее время – часто встречающаяся неспособность ребенка самостоятельно заявить себя, и нередко случаи, когда способный ребенок остается в тени, а порой и потерянным в жизни.

Обращение к творчеству помогает пробудить в детях в наше достаточно жесткое время добрые чувства, обратиться к общечеловеческим ценностям [3].

Педагогическая деятельность по самой своей природе носит творческий характер. Деятельность людей в различных сферах духовного и материального производства включает в себя два неразрывно связанных между собой процесса: воспроизводящий и творческий.

Творческая деятельность учащихся в обучении должна развивать пытливость и самостоятельность учащихся, подготавливать их к самостоятельному приобретению знаний и творческому их применению на практике.

Школьная география давно перестала быть «чисто номенклатурным предметом». Задача современной географии сводится к овладению основными компетенциями. Но творчески настроенный педагог закладывает в учебный процесс гораздо больше. Это очевидно для учащихся.

Если в процессе обучения школьников будет использована система, позволяющая развивать творческий потенциал ребенка, то повысится качество образования выпускников и будет воспитана общественно-активная личность. В процессе проведения этих уроков складываются благоприятные условия для развития умений и способностей быстрого мышления, изложения кратких, но точных выводов. Интерес к работе вызывается необычной формой. Одним из плодотворных направлений модернизации географического образования является проектная деятельность школьников.

В основе метода проектов лежит развитие творческих способностей учащихся, умение свободно ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления [1].

Основные требования к использованию метода проектов (по Е. С. Полат): наличие значимой в творческом плане проблемы или задачи, требующей для своего решения актуализации опыта творческой деятельности учащихся; практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов; самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность учащихся. Структурирование содержательной части проекта; использование исследовательских методов. Работа над учебным проектом должна включать несколько стадий.

Важную роль в организации проектной деятельности учащихся играет умение учителя определить тип проекта и его приоритетное направление, соответственно этому разработать цели, содержание и методику реализации проекта.

Учебные проекты готовятся и защищаются в рамках предмета, их тематика привязана к темам, изучаемым в ходе учебных курсов. Роль учителя необходима на этапе осмысления проблемы и постановки цели. Основную работу учащийся выполняет самостоятельно. Умение сотрудничать и работать в группе и другие, все это в конечном итоге способствует формированию ключевых образовательных компетенций учащихся.

Наиболее существенное методическое различие состоит в том, что одни проекты рассчитаны на реализацию в течение урока («мини-проект»), другие охватывают серию уроков и самостоятельную внеурочную деятельность учащихся; третьи относятся исключительно к сфере внеклассной деятельности.

Например, в 6 классе на одном из уроков ученики могут написать сказку «Путешествие маленькой капельки» о мировом круговороте воды. Данную сказку ребята оформляют иллюстрациями, и как один из способов оформления предлагается презентация.

Также эффективно создание картографического проекта на основе художественного описания. В ходе анализа, синтеза романа Ж. Верна – составить маршрут кругосветного путешествия.

В 7 классе на основе повести А. С. Пушкина «Капитанская дочка» изучить маршрут поэта. А. С. Пушкин в 1833 году отправился по местам народного восстания в Поволжье и Оренбуржье. Задачами проектов является определить начальный и конечный пункты маршрутов. Обосновать свой выбор. Затем определить порядок прохождения отобранных объектов. Дать географический образ территории; рассчитать расстояние, время путешествия. После этого необходимо представить маршруты графически: нанести на карту маршрут. Продумать, как можно презентовать маршрут.

Вывод. В современных условиях реформирования системы образования проблема повышения требований к уровню профессионализма учителя географии и его личной ответственности за результативность своего труда выступает не только как объективная социальная потребность, но и как субъективная необходимость самого педагога. Создание педагогом оптимальных условий для учащихся в процессе изучения географии будет способствовать тому, что процесс познания данной учебной дисциплины будет интересным, насыщенным и будет формировать у них творческие способности.

Список литературы:

1. Агеева, А. И. Метод проектов как средство развития творческих способностей школьников: метод. рек. / А. И. Агеева, В. П. Новоселова. – Кемерово: КОИУУ, 2001. – 63 с.
2. Волков, Б. С. Психология подростка / Б. С. Волков. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 150 с.
3. Чернова, Н. А. Творческая деятельность как средство развития личности учащихся: учеб. пособие / Н. А. Чернова, А. М. Чибизова. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 1995. – 105 с.

Терешко Т. Е., студент
Научный руководитель: Дубель В. М., канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ttereshko@yandex.ru

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА УРОКАХ ГЕОГРАФИИ

Актуальность. В настоящее время общество заинтересовано в том, чтобы его граждане были способны самостоятельно, активно действовать, принимать решения, гибко адаптироваться к изменяющимся условиям жизни. В системе современной школы география – единственный предмет, формирующий у школьника комплексное и социально-ориентированное представление о Земле как о планете людей.

Знание географии – это не только общая культура, но и практические умения, необходимые для жизни. Учитывая особенности современного этапа образования, важно целенаправленно активизировать познавательную и мыслительную деятельность учащихся.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что проектная деятельность обеспечивает необходимые условия для развития индивидуальных способностей обучающегося. Метод проектов как технология прекрасно решает многие задачи, именно поэтому его актуальность не снижается уже многие годы.

Анализ последних исследований и публикаций. Вот уже около 100 лет проектная деятельность широко используется в процессе обучения и развития школьников. Проектная деятельность не является принципиально новой в мировой педагогике. Она появилась в США в 20-е годы XX века и была разработана Дж. Дьюи, выдающимся педагогом своего века, и его учеником В. Х. Килпатриком [1]. Методологической основой исследования являются общие методы и принципы научного познания, а также труды ученых как Е. С. Полат, И. А. Зимняя, У. Килпатрик, В. В. Гузеева в области педагогики, психологии, методики.

Цель данной работы – исследование предпосылок, содержания и форм организации проектной деятельности на уроках географии, разработка методических рекомендаций по педагогическому сопровождению проектно-исследовательской деятельности учащихся среднего и старшего звена общеобразовательного учреждения.

Результаты исследования. Проанализировав последние исследования и публикации, можно прийти к выводу, что проектная деятельность на уроках географии способствует формированию у учащихся необходимой системы знаний, умений и навыков, умственному развитию, способностей к самообразованию.

Проектная деятельность предусматривает, что усвоение учебного материала должно происходить в процессе активной поисковой деятельности по мере того, как решается ряд учебных задач. Также метод проектов способствует развитию особой мыслительной деятельности, самостоятельности и исследовательской активности учащихся.

Необходимость внедрения в учебный процесс проектной деятельности обусловлен тем, что для достижения новых результатов образования необходимы новые подходы к организации процесса обучения, новая система взаимодействия между преподавателем и учеником. Проектная деятельность способствует усвоению новых важных знаний, умений, навыков по самообразованию и самосовершенствованию личности ученика и учителя. Школьный курс географии идеально подходит для внедрения проектной деятельности, которая может использоваться во всех видах урочной и внеурочной деятельности [2].

Школьники XXI века ежедневно, ежечасно получают огромное количество информации, обилие которой вовсе не приводит к системности знаний. В этих условиях крайне важно формировать у школьника информационную компетентность. А поэтому необходимо мотивировать интерес к приобретению знаний, показать значимость полученных знаний на практике.

Методы исследования и изложения материала определяются спецификой и сложностью изучаемого объекта и предмета. Проектная деятельность основана на использовании теоретических методов, аналитического, статистического, сравнительного и т.д.

Проект – это работа, направленная на решение конкретной проблемы, на достижение оптимальным способом заранее запланированного результата. Проект может включать элементы докладов, рефератов, исследований и любых других видов самостоятельной творческой работы учащихся, но только как способов достижения результата проекта [3].



Рис. 1. Метод проектов как педагогическая технология

Принципиальными особенностями технологии проектного обучения являются: акцентирование внимания учащихся на практическую значимость приобретаемых знаний, формирование личностного интереса в их приобретении, основанного на необходимости решения проектных заданий;

свободный выбор учащимися видов проектной деятельности, что обеспечивает увлечённость этой деятельностью и её результативность;

возможность проектирования познавательной деятельности не только в русле одного предмета, но и иных предметов учебного плана;

осознание учащимися в процессе выполнения проектных заданий важности и необходимости разносторонних знаний [4].

В ходе проектной деятельности, меняется роль учащихся в учении: они выступают активными участниками процесса, а не пассивными статистами, при этом неизбежно происходит формирование того конструктивного критического мышления, которому трудно научить при обычной «урочной» форме обучения. В процессе проектирования у учащихся вырабатывается свой собственный аналитический взгляд на информацию, уже «не работает» оценочная схема: «это – верно, а это – неверно».

Классификация проектов по географии по различным параметрам		
№	Тип	Разновидности
1	По характеру доминирующей деятельности	Исследовательский, игровой, информационный, поисковый, творческий, практико-ориентированный,
2	По предметно-содержательной области	Предметные, межпредметные, сверхпредметные
3	По характеру координации	Непосредственный, скрытый
4	По характеру контактов	Класс, школа, город, регион, страна
5	По количеству участников	Индивидуальный, парный, групповой, массовый
6	По продолжительности	Эпизодический, краткосрочный, среднесрочный, длительный

Проведенная работа по внедрению учебного проекта по предмету география, показала, что данный метод интересен как для обучающихся, так и для педагога. Следовательно, проектная деятельность позволяет реализовать содержание предмета география в рамках реализации ГОС основного общего образования ДНР.

Детям нравится заниматься проектной деятельностью потому что:

- каждый может проявить себя как творческая личность;
- каждый обучающийся включен в деятельность;
- развиваются навыки самостоятельной работы;
- развиваются умения самовыражения, самоопределения;
- воспитывается целеустремленность, ответственность.

Ценность проектной деятельности состоит в том, что обучающийся получает возможность посмотреть на различные проблемы с позиции ученых [5]. Дети самостоятельно проходят путь от построения гипотезы до открытия какого-либо знания, учатся работать как в группе, так и индивидуально. Конечно, проект не решает все проблемы в изучении курса географии, но это очень важное средство, которое вносит разнообразие в уроки, расширяет кругозор и знания обучающихся.

Итоговая диагностика показала, что в ходе проектной деятельности, применяемой в общеобразовательном учреждении, обнаружена положительная динамика в формировании познавательных УУД, а также когнитивной, мотивационной и поведенческой сферах обучающихся.

Выводы. Применение проектов на уроках географии позволяет эффективно добиваться формирования метапредметных результатов обучения и УУД всех видов, повышают качество образования. Ученики показывают стабильно высокие результаты обучения. Эта технология развивает не только учеников, но и учителя, делает его работу приятной, успешной, результативной, облегчает труд, обеспечивает профессиональный рост.

Список литературы:

1. Килпатрик, У. Х. Метод проектов. Применение в педагогическом процессе / У. Х. Килпатрик, Л. Брокгауз-Ефрон. – М., 1925. – 7 с.
2. Байбородова, Л. В. Обучение географии в средней школе [Текст]: метод, пособие / Л. В. Байбородова, А. В. Матвеев. – М.: Владос, 2008. – 175 с.
3. Голуб, Г. Б. Метод проектов как технология формирования ключевых компетентностей учащихся / Г. Б. Голуб, О. В. Чуракова. – Самара, 2003. – 288 с.
4. Пахомова, Н. Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении / Н. Ю. Пахомова. – М.: Аркти, 2003. – 68 с.
5. Вульф, Б. З. Психология и педагогика [Текст]. Учебник для бакалавров / Б. З. Вульф, П. И. Пидкасистый, В. Д. Иванов. – Москва: Юрайт, 2015. – 724 с.

Родина Е. А., студентка

Научный руководитель: Чижикова О. А., канд. геогр. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

l.helen.rodina@gmail.com

КРАЕВЕДЧЕСКИЙ ПОДХОД В ПРЕПОДАВАНИИ ШКОЛЬНОЙ ГЕОГРАФИИ

Актуальность. Необходимость использования краеведческого материала в процессе преподавания школьной географии. Особенности использования «краеведческого принципа», который предусматривает систематическое установление связей между изучением любого курса географии с теми знаниями, которые получают учащиеся в результате непосредственного исследования края. Преподавать географию необходимо на краеведческой основе, то есть проводить обучение так, чтобы местный материал был исходным для формирования географических представлений, понятий, закономерностей. Важное значение, играет внедрение регионального компонента на уроках географии, так как факт воздействия на детей окружающей среды не подлежит ни какому сомнению. Краеведческая составляющая в обучении географии является тем средством, которое наглядно, дополняет содержание нормативного курса, формирует глубокие знания по предмету, способствует активной познавательной деятельности школьников, направленной на овладение общественного опыта и культурных ценностей ближайшего окружения, развивает интерес к познанию мира в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы использования краеведческого материала в процессе преподавания географии, были рассмотрены в качестве дидактического и воспитательного средства в школе такими учеными как Т. Д. Баулина, Э. А. Бочарникова, К. Ф. Строев, Л. Н. Тишкова, С. С. Зорин. Однако проблема систематического использования краеведческих материалов в качестве уникального дидактического и мотивационного средства в преподавании в школе в контексте реализации национально-регионального компонента государственно-образовательного стандарта не нашла должного обзора и системного анализа в специальной литературе.

Цель исследования. Целью нашего исследования является освещение необходимости включения краеведческого материала и краеведческого подхода на уроках географии.

Результаты исследования. В школьную практику понятие «краеведческий подход» вошло как один из педагогических принципов обучения, означающий уточнение, конкретизацию, раскрытие и подтверждение научных понятий фактами и явлениями окружающей действительности. Если основным предметом школьного краеведения является всестороннее изучение родного края, сбор и обобщение краеведческого материала, то «краеведческий принцип» предполагает систематическое установление связей между изучением любого курса географии со знаниями, которые получают учащиеся в результате непосредственного исследования края. Обязательно использование в преподавании приобретенных краеведческих знаний – главное предназначение учебного краеведения. На основе живого наблюдения объектов и явлений осуществляется восприятие, раскрываются закономерности, проводятся обобщения, делаются выводы и в итоге формируются знания, необходимые для использования их в практической деятельности [3]. Преподавать географию на краеведческой основе – это значит проводить обучение так, чтобы местный материал был исходным для формирования географических представлений, понятий, закономерностей. Краеведческий принцип позволяет сравнивать неизвестные территории с известными, а это способствует более глубокому усвоению школьниками

учебного материала. География как школьный предмет должна быть ориентирована на формирование широкого спектра мировоззренческих знаний, а знание – способствовать социологизации личности, подготовке к жизни, рациональной продуктивной творческой деятельности. Сочетание высокой теоретической и практической подготовки было и остается одной из важнейших задач школы. Повышение теоретического уровня не может считать эффективным, если оно не сопровождается прививкой практических навыков.

География это единственный предмет, который знакомит учащихся с основами наук о Земле, природными условиями и ресурсами планеты. Именно на основе географии формируются взгляды на окружающую среду. Действенной формой связи школьной географии с жизнью является краеведческий принцип обучения. Краеведение в системе учебно-воспитательной работы занимает важное место. Краеведческий материал почти органично входит во все курсы географии. Особое значение краеведению придавал еще В.А.Сухомлинский: «Я стремился к тому, чтобы все годы детства окружающий мир, природа постоянно спрашивали сознание учащихся яркими образами, картинами, восприятиями, представлениями ...чтобы чтение «Книги природы»...было началом активного мышления, теоретического познания мира, началом системы научных знаний» [4].

Таким образом, важное значение играет внедрение регионального компонента на уроках географии, потому что факт воздействия на детей окружающей культурной среды не подлежит ни какому сомнению. Изучение страниц истории региона, учет местных особенностей способствует обогащению учащихся знаниями о литературе и искусстве родного края, традициях и обычаях своего народа, расширяет мировоззрение школьников. Наиболее массовой формой краеведческой работы, в которую можно привлечь значительное количество учащихся, являются экскурсии. Школьная программа подразумевает осенние, зимние и весенние экскурсии, летние задания по сбору краеведческого материала, элементарные фенологические наблюдения и т. д. [5].

Программа школьного курса географии в 6 классе дает возможность использовать краеведческий материал при изучении тем: «Литосфера», «Гидросфера», «Атмосфера», «Биосфера». Учащиеся выполняют ряд практических работ на местном материале: метеорологические и фенологические наблюдения (составление графика хода температуры воздуха в месяц, розы ветров, диаграммы облачности) [6].

Учащиеся 7 класса, изучая природу материков, используют знания о родном крае, сравнивают виды своего края с природой других материков, учатся устанавливать связи между природными компонентами [6].

В 8 классе в курсе «Физическая география Родного края» расширяются знания о природе родного края, более подробно изучается его особенности (географическое положение, рельеф, климат, природа). Почти на каждом уроке используется краеведческий материал (карты, календари погоды, гербарии местных растений, полезные ископаемые своей, иллюстрации и слайды заповедных территорий). Краеведческий подход дает возможности обучать учащихся согласно дидактическому правилу «от известного – к неизвестному», «от близкого – к далекому». Обучение приобретает практическую направленность, совершенствуются навыки поведения в природе, появляется интерес к экологическим, хозяйственным проблемам [6].

В 9 классе любая тема переплетается с внеклассной поисковой работой. Сравнение знаний о родном крае с изучаемым в курсе географии материалом побуждает учащихся к активной умственной деятельности, приучает делать самостоятельные выводы и обобщения. При изучении темы «Административно-территориальное деление» определяют, сколько районов имеет регион и его историко-географическое расположение. Широко используются краеведческие материалы при

изучении «Население». Учащиеся знакомятся с количественным составом населения своего края, города, района, села; составляют таблицы конфигурации численности населения по годам, сравнивают плотность населения [6].

Важное место в изучении географии занимают экскурсии, они активизируют интерес учащихся и восприятие ими материала. Во время экскурсии проходит целенаправленное изучение реальной действительности своего края. Экскурсия может начинаться уже за порогом школы. Ни один рассказ, иллюстрации не способны создать такое глубокое впечатление, как знакомство с объектами во время экскурсий. Собранные и обработанные материалы употребляются на уроках географии. Они помогают усвоению географических понятий и закономерностей [1].

Заключение. Краеведческий подход в обучении географии является тем, что наглядно, конкретизирует, дополняет содержание нормативного курса, формирует основные знания по предмету, способствует активной познавательной деятельности школьников, направленной на овладение общественным опытом и культурными ценностями ближайшего окружения, развивает интерес к познанию целом. На сегодняшний день идея краеведения является распространенной и актуальной в учебно-воспитательном процессе, поскольку краеведческий материал среди средств воспитания всесторонне и гармонично развитой личности занимает одно из весомых мест. Значение краеведческого подхода состоит в содействии всестороннему воспитанию, в частности: нравственному, эстетическому, физическому, национальному и общественному.

Список литературы:

1. Баулина, Т. Д. Краеведческий принцип в обучении географии и физики / Т. Д. Баулина, Э. А. Бочарникова [Электронный ресурс] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Самара, март 2016 г.). – Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. – С. 130-132. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/188/9762/> (дата обращения: 18.03.2022).
2. Строев, К. Ф. Содержание, история, формы и методы школьного краеведения. Сущность и педагогическое значение краеведения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://school-kraevedenie.narod.ru/stroev/stroev1.htm>. Дата доступа: 12.03.2022.
3. Тишкова, Л. Н. Краеведческий подход в обучении географии / Л. Н. Тишкова [Электронный ресурс] // Вестник науки и образования. 2015. №8 (10). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kraevedcheskiy-podhod-v-obuchenii-geografii> (дата обращения: 18.03.2022).
4. Зорин, С. С. Формирование визуальной культуры детей в процессе эстетического восприятия природы: [воспитание природой по В. А. Сухомлинскому] / С. С. Зорин // Искусство и образование. – 2011. – № 6. – С. 49-60.
5. Краеведение и краеведческий принцип в школьном курсе географии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.detskiysad.ru/ped/geografiya37.html>
6. Примерная программа по учебному предмету «География». 6-9 классы / сост. В. Е. Панкина, О. Н. Харченкова, Н. В. Гавенко, В. А. Николенко, Н. Н. Степанова – 4-е изд. перераб., дополн. – ГОУ ДПО «ДонРИДПО». – Донецк: Истоки, 2021. – 62 с.

Чуканова Е. А., студент
 Научный руководитель: Чижикова О. А., канд. геогр. наук
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
 katyaalove301@gmail.com

ЗАМЕДЛЕНИЕ ГОЛЬФСТРИМА И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ

Актуальность темы исследования. Так как климатообразующая роль Гольфстрима очень велика, то от его стабильности во многом зависит существование Европы в том виде, в котором она существует сейчас.

Анализ последних исследований и публикаций. К числу учёных, занимающихся данной проблемой относятся: Винсент Саба, Левке Цезарь, А.Л.Бондаренко и другие.

Цель работы – дать характеристику особенностям Гольфстрима, выяснить его климатообразующую роль и причины снижения скорости течения.

Результаты исследования. Гольфстрим - самое мощное теплое течение во всем Мировом океане, которое создает особый климат в Европе. Но последние исследования показывают, что «батарея Европы», как иногда называют это в течение уже не так хорошо греет [1].



Рис. 1. Схема Гольфстрима, построенная В. Франклином в 1770 г.

Многие исследователи Гольфстрима сравнивают Гольфстрим с течением реки в океане. Они считают, что течение очень часто меняет свое положение и так неустойчиво, что определить его границы практически невозможно.

В районе выхода из Мексиканского залива скорость перемещения воды Гольфстрима достигает приблизительно 80 - 120 морских миль в сутки (5-9 км / ч). Температура поверхностных вод - 27 °С, а соленость - 36,5 ‰.

В океане течение движется со скоростью равной 6 км / ч в северном направлении, а у мыса Гаттерас отклоняется на северо-восток. Здесь скорость течения уменьшается практически до 3-4 км / ч., а ширина на юге составляет 75 км [4].

Прошлые исследования демонстрировали, что за прошедшие сто лет скорость течения Гольфстрима снизилась фактически на пятнадцать процентов.



Рис. 2. Распределение температуры воды (в 0С) на поверхности океана в районе Гольфстрима 29 апреля – 2 мая 1982 г. Т и Х – тёплые и холодные аномалии воды; пунктир – изобата 1000 м.

Гольфстрим ослабевает быстрее, чем это заметно в отношении других течений, и эта тенденция прослеживается учеными с 1970-го года. К общепланетарным процессам циркуляции добавляются и локальные процессы, протекающие в Северной Атлантике. Таяние ледников Гренландии существенно пополнило объемы пресной воды, поступающей ежегодно в соленые воды Северного Ледовитого океана. Эта холодная пресная вода не опускается на дно, так как ее соленость меньше, а находится у поверхности, нарушая естественную циркуляцию воды в этом регионе.

В результате этого ритм течения сбивается, что приводит к региональным погодным аномалиям в Европе. Если таяние ледников продолжится, то Гольфстрим будет и впредь испытывать на себе их влияние, в конечном итоге может привести к необратимым последствиям. Некоторые палеоклиматологи и историки считают, что причиной Малого ледникового периода, который наблюдался в средневековой Европе, могли стать сбои в работе Гольфстрима.

По словам Стефана Рамшторфа, если глобальное потепление продолжится, то система Гольфстрима к концу столетия ослабеет ещё на 34-45%, что может вызвать его полную остановку, а ослабленный Гольфстрим может привести к повышению уровня моря на Атлантическом побережье США [5].

На основании спутниковых данных, которые были подтверждены ВМС США, итальянский физик-теоретик из Института Фраскати, доктор Джанлуиджи Зангари, сообщил: «Северо-Атлантическое течение (Гольфстрим) больше не существует».

Эта важная информация содержится в статье от 12 июня 2010 года «Loop Current in the Gulf of Mexico Has Stalled From BP Oil Disaster!» – «Петлевое течение в Мексиканском заливе остановилось из-за нефтяной катастрофы BP!». Статья очень доказательная.

«Возможно, это – самая важная новость об изменениях Земли, вызванная человеком за всю мою жизнь. Этим утром Лези Пастор проинформировала Конгресс Новой Энергии об отчете Your Own World USA о том, что по состоянию на 28 июля данные океанографических спутников показывают, что Петлевое течение в Мексиканском заливе остановилось в результате катастрофы, связанной с разливом нефти компании BP».

Как заявляет Зангари, значительное число нефти из Мексиканского залива, которое возникло там в итоге трагедии на площадке British Petroleum, повсеместно расширяется в размере и обхватывает большие площади, оказывая суровое действие на

всю систему терморегуляции планеты через разрушение слоев теплого потока воды Гольфстрима [2].

Имеющиеся на текущий момент сведения показывают, что Северо-Атлантического течения в текущее время нет, а Гольфстрим начинает разбиваться на части в районе 250 км от берега Северной Каролины.

Необыкновенность Северной Атлантики заключается в том, что воды над Атлантическим океаном испаряется незначительно выше, чем выпадает в виде осадков, а над Тихим океаном, напротив, как следствие этого, в Атлантике вода в среднем несколько солонее, чем в Тихом океане, а значит, тяжелее, чем более пресная тихоокеанская, и она стремится опуститься на дно.

Отталкиваясь от предоставленной информации, причины, которые обуславливают Северо-Атлантическое течение, глобальны, вряд ли на них может оказать сильное влияние такое событие, как разлив нефти в Мексиканском заливе. По самым пессимистическим оценкам, площадь нефтяного пятна составляет приблизительно 100 тысяч км², тогда как площадь Атлантического океана в тысячу раз больше пятна [3].

Остановка течения приобрела катастрофические последствия по всему миру, серьезно нарушив выпадение осадков, которые влияют на производство продуктов питания миллиардов людей в Индии, Южной Америке и Западной Африке. Возможно, оно спровоцирует усиление штормов и снижение температуры в Европе и повышение уровня моря на востоке Северной Америки. Это также поставит под угрозу тропические леса Амазонки и ледяные щиты Антарктики.

Выводы. Изучив разные мнения и подходы к данной проблеме, можно подвести итоги и отметить, что существуют разногласия не только относительно того, насколько на самом деле замедляется течение Гольфстрим, но и того, почему это происходит. Однако, что этот процесс происходит, подтверждают большинство ученых.

Список литературы:

1. Current Atlantic Meridional Overturning Circulation weakest in last millennium / L. Caesar. — Текст: электронный // Nature: [сайт]. — URL: <https://www.nature.com/articles/s41561-021-00699-z> (дата обращения: 30.03.2022).
2. Sterling, D. A. Loop Current in the Gulf of Mexico Has Stalled From BP Oil Disaster! / D. A. Sterling. — Текст: электронный // Infinite Unknown: [сайт]. — URL: <https://infiniteunknown.net/2010/08/06/loop-current-in-the-gulf-of-mexico-has-stalled-from-bp-oil-disaster/> (дата обращения: 30.02.2022).
3. Володин, Е. Что на самом деле случилось с Гольфстримом? / Е. Володин. — Текст: электронный // НАУКА И ЖИЗНЬ. — 2011. — № 3. — URL: <https://www.nkj.ru/archive/articles/19305/> (дата обращения: 05.04.2022).
4. Стоммел, Г. Гольфстрим. Физическое и динамическое описание / Г. Стоммел. — Москва: Издательство иностранной литературы, 1963. — 227 с. — Текст: электронный // Twirpx: [сайт]. — URL: <https://www.twirpx.com/file/2206365/> (дата обращения: 27.03.2021)
5. Филатов, С. Что с Гольфстримом? Немного истории / С. Филатов. — Текст: электронный // Международная жизнь. — 2009-2021. — URL: <https://interaffairs.ru/news/show/29327> (дата обращения: 29.03.2022).

Секция «Региональная идентификация в дизайне»

Бевз Е. А., студентка

Научный руководитель: Медведева Е. Р., канд. пед. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

e.medvedeva@donnu.ru

ДИЗАЙН-ПРОЕКТИРОВАНИЕ РЕКЛАМНЫХ КОММУНИКАЦИЙ ВЫСТАВКИ

Актуальность. Задумываясь о проведении какого-либо мероприятия, например выставки, стоит помнить, что это трудоемкий процесс. Сложность состоит в том, что прежде чем посетить выставку, человек должен узнать, где и когда она состоится. Обычно подобную информацию узнают благодаря различным средствам массовой информации или рекламным носителям, но, чтобы человек обратил внимание на рекламу важно, чтобы она была грамотно оформлена.

Одна из главных проблем состоит в том, что рынок перенасыщен всевозможной рекламой и современного человека всегда окружает большое количество рекламных носителей. Зачастую, их графическое оформление не соответствует правилам выполнения. Эта проблема может быть решена, если разобраться в том, что такое реклама, какие правила следует соблюдать, чтобы графическое сопровождение мероприятия привлекало внимание аудитории, и какой должна быть последовательность подачи этой рекламы.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами дизайн-проектирования и конструирования рекламных коммуникаций занимались: Н. Л. Медяник, Т. В. Усатая и другие.

Цель исследования – показать процесс организации дизайн-проектирования рекламных коммуникаций и графического сопровождения выставки.

Результаты исследования. Реклама – это средство распространения информации. Основной целью рекламы является создать известность какому-либо объекту; распространение какой-либо информации; популяризация какой-либо продукции или мероприятия.

Основной задачей рекламы, непосредственно, рекламы проводимых выставок, является донесение информации целевой аудитории о возможности принятия участия в выставке или посещение её в определённый промежуток времени. Привлечение посетителей и экспонентов и информирование о том, какую выгоду может получить аудитория от выставки.

Следует отметить, что до проведения выставки необходимо провести анализ уже прошедших выставок, выделить возможные ошибки в рекламной компании, отметить положительное или отрицательное влияние той или иной рекламы для привлечения экспонентов и посетителей.

Для того, чтобы привлечь максимальное количество посетителей выставки и людей, планирующих принять участие в ней, необходимо использовать различные рекламные средства. Например, это может быть СМИ (печатные издания или телевидение); интернет (реклама на сайтах, текстовые блоки); наружная реклама (афиши; информационные стенды). Реклама в прессе, наружная реклама и использование телевидения необходимы для информирования аудитории о проведении выставки. Однако в последнее время происходит переориентация в пользу более действенных рекламных средств, а именно интернет-ресурсов. Но не стоит заменять

одни информационные ресурсы другими. Для успешной рекламной кампании необходимо совмещать все информационные ресурсы. Ключевую роль будет играть не количество рекламы, а её качество. Создавая графическое сопровождение для мероприятия (выставки) следует помнить, что основной целью является привлечение внимания целевой аудитории.

Основой для рекламной кампании является единый стиль, который будет соблюдаться на всех рекламных носителях, будь то плакат, баннер, брошюра или листовка. Создавая единый стиль, важно помнить, что все элементы на рекламном носителе должны находиться в гармонии.

Заголовок и иллюстрация должны быть правильно скомбинированы между собой. Заголовок имеет большое значение, так как обычно именно на него обращается особое внимание. Он должен быть кратким и запоминающимся. Немаловажную роль играет иллюстрация, которая способствует запоминанию рекламы. Так же, следует придавать большое значение цвету. Т. В. Усатая и Н. Л. Медяник отмечают, что цвет – это оцениваемое глазом свойство материальных объектов, обусловленное их способностью избирательно отражать световые волны определенной длины, и воспринимаемое как определенное зрительное ощущение [2, с. 21]. Именно на цвет человек реагирует особенно эмоционально. Так же цвет содействует более эффективной демонстрации. Но не стоит забывать и о свободном пространстве. Чтобы иметь возможность изложить информацию на объявлении, важно не перенасытить фон цветом.

Если потребитель видит информацию о прохождении выставки в виде объявления, оно должно, несомненно, обращать на себя внимание, но и не быть слишком перегруженным информацией. Потребитель будет заинтересован рекламой, когда после обращения внимания на плакат, из информации он выделит для себя что-то значимое. Это же касается баннера, листовки и афиши.

Рекламная кампания делится на три этапа. Необходимо последовательно придерживаться трёх этапов рекламной компании для проведения выставки.

В первую очередь, в период, когда идёт подготовка к выставке, должна присутствовать агитационная реклама. Можно условно разделить агитационную рекламу на две стадии. Первая стадия предусматривает привлечение экспонентов, вторая стадия агитационной рекламы рассчитана на привлечение посетителей.

Привлечение экспонентов происходит путём заблаговременного оповещения о своих выставочных программах целевой аудитории и заинтересованных организаций. Возможна рассылка сообщений о приглашении принятия участия в выставке при помощи социальных сетей или по электронной почте, размещение рекламы в интернете, публикации в журналах и газетах. Отозвавшейся на приглашение аудитории следует выслать информационные материалы. Информационные материалы должны содержать: информационное письмо-приглашение; регламент участия в выставке; договор экспонента с выставочной организацией; форму заявки участия в выставке. Привлечение посетителей – вторая стадия агитационного этапа. Чтобы достичь положительного результата, на этой стадии следует сообщать о прохождении выставки по средствам массовой информации. Размещение рекламы на телевидении, публикация информации в газетах и журналах, информирование аудитории через интернет. Также, следует не пренебрегать наружной рекламой, такой как баннеры, доски объявлений, реклама в общественном транспорте.

На агитационном этапе рекламные сообщения следует выпускать с одинаковой частотой в течение нескольких месяцев до начала выставки.

Второй этап рекламной кампании для выставки – это информационная реклама. В помещении, где проходит мероприятие (выставка), должна быть расположена информация о выставке, о её участниках. Также следует размещать информацию об

экспонатах. Размещать информацию следует в брошюрах и на информационных стендах. Третий этап – аналитическая реклама. На этом этапе публикуются авторские материалы, исходя из итогов прошедшей выставки. Также проходит рассылка этих материалов, непосредственно, экспонентам и заинтересованным организациям.

Выводы. Можно сделать вывод, что реклама для проведения различных мероприятий, безусловно, важна. Именно благодаря рекламе человек узнаёт о проведении этих мероприятий. Привлечение экспонентов и посетителей – важнейшая часть проведения выставки. Это может быть увиденное объявление в транспорте, пришедшее по рассылке сообщение в социальной сети или увиденная реклама по телевидению. Но вся эта реклама не будет иметь значения, если её графическая часть не будет соответствовать правилам композиции, или если будут подобраны не соответствующие мероприятию цвета. Рекламный дизайн должен соответствовать теме мероприятия (выставки).

Список литературы:

1. Академик [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/96997> (дата обращения: 22.03.2022).
2. Усая, Т. В. Конструирование и дизайн упаковки и тары / Т. В. Усая, Н. Л. Медяник. – Магнитогорск, 2004. – 259 с.
3. Экспоцентр [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.expocentr.ru/ru/articles-of-exhibitions/kak-privlech-uchastnikov-vystavki/> (дата обращения: 22.03.2022).

Битюцкая Э. Д., студентка

Научный руководитель: Медведева Е. Р., канд. пед. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

e.medvedeva@donnu.ru

ОРНАМЕНТ В ВИЗУАЛЬНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ ДОНБАССА

Актуальность. Сегодня орнамент, используемый в оформлении продукции и других сферах эстетической деятельности, «работает» на привлечение интереса людей не менее активно, чем ранее. Потому что, например, покупателей, которым понравится талантливое оформление товара, не стало меньше. На сегодняшний день заметно возрос интерес к выпуску товара с красиво оформленной упаковкой, в том числе товара эксклюзивного. Это позволяет надеяться на возможность «возрождения» Донбасского орнамента как значительного сегмента современного рынка. Последнее время орнамент стал использоваться в визуальной идентификации Донбасса. Этому и посвящена избранная нами тема исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Тема орнамента поднимается в исследованиях многих авторов, в том числе Г. Бидермана, Дж. Холла, каталонского писателя Х. Э. Керлота, архитектора А. Лооса и др.

Цель исследования – изучить теоретические аспекты орнамента и историю Донбасского орнамента, разработать его авторский дизайн с визуальным сопровождением, которые будут отвечать всем требованиям современного потребителя, организуя непосредственное восприятие им продукции с использованием Донбасского орнамента.

Результаты исследования. Орнамент (от лат. *ornamentum* – украшение) – узор, состоящий из ритмически упорядоченных элементов и предназначенный для украшения различных предметов (утвари, оружия, мебели, одежды и т.д.), сооружений архитектуры, предметов декоративно-прикладного искусства. Орнаменты подразделяются на следующие виды: технический, символический, геометрический, растительный, каллиграфический, фантастический, астральный, пейзажный, животный, предметный [4]. Орнаментальная композиция означает составление, построение, структуру узора, пластически завершенную, определяемую образным содержанием, характером и назначением.

Проведя анализ теоретических основ орнамента, мы пришли к выводу, что существует множество различных видов орнаментов: поясной (фризовый, в том числе меандр), центрический, обрамляющий, геральдический, заполнительный (раппортный) или же сочетающий некоторые из этих разновидностей в более сложных комбинациях. По степени абстрагирования орнамент делят на: геометрический, состоящий из абстрактных форм (точки, прямые, ломаные, зигзагообразные, сетчато-пересекающиеся линии; круги, ромбы, многогранники, звёзды, кресты, спирали); растительный, состоящий из геометризованных и стилизованных мотивов: листья, цветы, плоды (лотос, папирус, пальметта, акант, гранат и т.д.); зооморфный, или животный, стилизующий фигуры или части фигур реальных или фантастических животных [5]. Орнамент, несмотря на своё вторичное происхождение и вспомогательное значение, не является простым украшением. Он подчёркивает особый смысл различных предметов. Такое взаимодействие отличается от простого подчинения декора форме и функции изделия, а представляет собой более сложные отношения. Орнамент используют в декоративном и прикладном искусстве, народных промыслах и художественных ремёслах, в архитектуре, оформлении интерьера, тканей. Он является надёжным признаком принадлежности произведений к определённому времени,

народу, стране. Несомненно, что орнаментальная история имеет свои константы, знаки, которые, не изменяясь со временем, принадлежат к различным культурам, стилям и культурным эпохам [1, с. 9-29].

Следует отметить, что в процесс создания орнамента входят и такие элементы, как ассоциация и ассоциативное мышление, поэтическое осмысление предметов и явлений реального мира природы, воображение и фантазия. Главными в ряду этих составляющих являются ассоциация и ассоциативное мышление, поскольку любое произведение искусства – это всегда результат ассоциации. Вследствие восприятия какого-то объекта часто возникает другой ассоциативный образ по принципу сходства или, наоборот, различия с ним. Создание различных орнаментальных декоративных композиций – одна из форм образного восприятия мира. Художник никогда не копирует природу, он создает ее отражение, в котором передает свои мысли, переживания, отношение к увиденному и изображаемому. Каждый орнамент имеет свой национальный характер.

Художник должен подобрать сочетание красок, которые отвечают его замыслу. Цвет активно влияет на настроение зрителя, вот почему нужно четко определить, какого впечатления хочет достичь. Орнамент можно решить сочетанием ярких и светлых красок. Поскольку эскизы делают, чтобы найти общее решение, рисунок не нужно детально разрабатывать [3, с. 12-13].

Основными этапами нашей работы являлись:

1. Анализ аналогов растений, используемых для создания Донбасского орнамента.
2. Анализ существующих и подбор орнаментальной композиции для создания Донбасского орнамента.
3. Определение методов работы над проектом.
4. Выбор цветового решения орнаментальной композиции.
5. Непосредственное создание Донбасского орнамента.
6. Процесс трансляции орнамента на различных поверхностях.

В процессе работы над проектом нами был рассмотрен ряд аналогов орнаментов, используемых как в оформлении различных предметов обихода, так и на тканях, текстиле, кожаных ремнях, одежде, обуви, домашней утвари, украшениях, стен зданий, лестничных клеток, ручек, папок, блокнотов.

В работе использовались основные методы проектной деятельности: изучение и обобщение материалов информационных источников по вопросам темы работы, метод композиционно-художественного анализа (обоснование дизайн-концепции проекта), метод аналогии (в ходе разработки проектной идеи рассматривались уже существующие варианты решений дизайна орнамента), графический, метод проектирования на основе компьютерной графики (выполнение графических работ – эскизов, визуализаций, макетов). Заключительным этапом работы и ее результатом был процесс трансляции орнамента на различных поверхностях, таких как на плитке в кухне, орнамент на платье, узор на шторе и косметике.

1 апреля 2021 года в художественном музее «Арт-Донбасс» состоялось подведение итогов проекта системы орнаментов «Донбасский орнамент». Этот конкурс проводила кафедра дизайна и арт-менеджмента экономического факультета ДонНУ среди студентов 2-4 курсов в рамках научного направления «Выявление визуальных образов региональной идентификации ДНР». Всего в рамках конкурса было представлено 150 работ. Среди них, в ходе дискуссий, члены жюри выбрали четверых финалистов для дальнейшей проработки проектов: Анна Гришилова (преп. Трошкина Ю. Ю.), Мария Шуляк (преп. Щербак Н. Г.), Элина Битюцкая (преп. Медведева Е. Р.), Дарина Стогний (преп. Щербак Н. Г.) [2].

Проектирование орнамента осуществлялось по трём направлениям: определение стилевой концепции, разработка системы орнаментов и трансляция орнамента на различных объектах, что и было проделано в результате нашей работы. Также было выполнено графическое представление в иллюстрациях; были проанализированы аналоги и прототипы орнаментов и орнаментальных композиций; проведена комплексная работа по исследованию истории развития орнамента, выявлению основных особенностей его формирования.

Выводы. Таким образом, орнамент – визуальный символ эпохи, культуры, региона. Именно поэтому кафедра дизайна и арт-менеджмента экономического факультета ДонНУ в 2021 году провела среди студентов 2-4 курсов конкурс «Донбасский орнамент» в рамках научного направления «Выявление визуальных образов региональной идентификации ДНР».

Список литературы

1. Абрамова, З. А. Древнейшие формы изобразительного творчества / З. А. Абрамова // Ранние формы искусства. – М.: Искусство, 1972. – С. 9–29.
2. В музее «Арт-Донбасс» подвели итоги конкурса «Донбасский орнамент». Режим доступа: [https:// gkecopoldnr.ru/02/04/2021/news/contest/](https://gkecopoldnr.ru/02/04/2021/news/contest/) (дата: обращения 01.10.2021).
3. Елин, В. Ю. Изобразительное искусство / В. Ю. Елин, Г. С. Коробов. – Киев: Радянська школа, 1976. – 78 с.
4. Орнамент // Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / авт.-сост. В. И. Даль. – 2-е изд. – СПб.: Типография М. О. Вольфа, 1880–1882.
5. Орнамент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// veryimportantlot.com/ru/news/blog/ornament](https://veryimportantlot.com/ru/news/blog/ornament) (дата обращения: 01.10.2021).

Гринько В. В., ст. преподаватель
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
v.grinko@donnu.ru

ОСНОВЫ ЖИВОПИСИ И ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ НАТЮРМОРТА

Актуальность. Статья посвящена основам живописи, событиям формирования натюрморта. Значимость избранной проблемы определена широким распространением в нынешний период интереса к исполнению натюрморта маслом, а также заинтересованностью к истории развития и формирования натюрморта как жанра.

Анализ последних исследований и публикаций. Задачами исследований натюрморта с целью обучения, а также исполнения заданий по академическому рисунку и живописи, историей натюрморта, применения тона в красочных полотнах занимались: О. Авсисян, Г. Бамес, Н. Ростовцев, Н. Волков и другие.

Цель исследования – продемонстрировать в работе основные принципы живописи, формирования натюрморта в ретроспективе.

Результаты исследования. Натюрморт (франц. *nature morte*, итал. *natura morta*, практически – безжизненная сущность, природа) – жанр изобразительного искусства (в основном станковой живописи), который посвящён предметам, находящимся вокруг человека, расположенных в реальной бытовой среде, также собранных в общую композиционную группу. Особая организация мотива (таким образом именуемая постановка) – одна из ключевых частей концепции образной системы жанра «натюрморт» [1].

Помимо неодушевлённых объектов (к примеру, объектов бытового быта), в натюрморте могли быть предметы активной природы. Отделённые от природных взаимосвязей и тем самым обращённые в предмет. Изображалась рыба на столе, цветы в букете, битая дичь и т. п. В натюрморте могли быть изображены люди, дополняя главный мотив, но кроме того животные, птицы, насекомые. Объекты в натюрморте владеют самостоятельным смыслом. В процессе развития жанра, натюрморт нередко служил выражению символического содержания. Картина имела украшающую, декоративную задачу, а также точную фиксацию предметного мира.

Натюрморт может дать характеристику не только предмету, но кроме того охарактеризовать социальное положение и общественное состояние, сущность, кроме того, образ жизни их собственника. Формировать социальные аналогичности но кроме того многочисленные ассоциации.

Натюрмортные мотивы, равно как, элементы композиций попадают ранее в художественном искусстве Античного Восхода, также древности.

С натюрмортом объединены некоторые явления в средневековом искусстве Дальнего Востока (к примеру, таким образом, именуемый стиль «цветы-птицы»). Но возникновение натюрморта, как самостоятельного жанра, происходит в новейший период, когда в творчестве итальянских, а также в особенности, голландских художников, периода Ренессанса, формируется заинтересованность к материальному миру, к его напрямую-чувственному отображению. Историю натюрморта как жанра станковой живописи, и, в частности, его типа «*trompe l'oeil*» (так называемая обманка), точно открывает воссоздающий предметы «Натюрморт» итальянца Якопо де Барбари (1504). Продвижению жанра натюрморт требовалось время. Оно приходилось на вторую половину XVI – начало XVII вв. Этому содействовал типичный для данного периода естественно-научный интерес, стремление художников выразить быт, а также индивидуальное существование жизни человека. Кроме того, развивались способы

формирование образного освоения мира (работы нидерландца П. Артсена, фламандца Я. Брейгеля Бархатного и др.).

Период бума натюрморта – XVII в. Разнообразие его видов, а также конфигураций в данный период сопряжено с формированием реалистических школ живописи. Творческий процесс Караваджо, также его последователей поспособствовало росту натюрморта в Италии также Испании. Излюбленными темами натюрморта были цветы, овощи и фрукты, дары моря, кухонная утварь и т. п. (П. П. Бонци, М. Кампидольо, Дж. Рекко, Дж. Б. Руопполо, Э. Баскенис и др.). Возвышенная строгость и особая значимость изображения вещей были свойственны испанскому натюрморту (Х. Санчес Котан, Ф. Сурбаран, А. де Переда и др.). Наглядно обнаружилась в голландском натюрморте заинтересованность ко домашнему характеру предметов, их близость, зачастую демократичность образов. Для него свойственны особенный интерес к передаче светящейся среды, различной фактуры использованных материалов. Изящество тональных взаимоотношений. Также цветного порядка – с изящным колоритом «монохромных завтраков» В. Хеды также П. Класа вплоть до усиленно-диаметрально противоположных, колористических примечательных композиций В. Калфа («десерты»). Голландский натюрморт отличает обилие различных типов этого жанра: «рыбы» (А. Бейерен), «цветы и фрукты» (Я. Д. де Хем), «битая дичь» (Я. Венике, М. Хондекутер), аллегорический натюрморт «vanitas» («суета сует») и др.

Фламандский натюрморт (главным образом «рынки», «лавки», «цветы и фрукты») выделяется размахом и одновременно декоративностью композиций: гимны плодородию и изобилию (Ф. Снейдерс, Я. Фейт). В XVII в. развивается французский (Л. Божен), а также немецкий (Г. Флегель, К. Паудис) натюрморт. С конца XVII в. в французском натюрморте побеждали украшающие направленности придворного искусства («цветы» Ж. Б. Моннуайе и его школы, охотничий натюрморт А. Ф. Депорта и Ж. Б. Удри. Истинной человечностью также демократизмом акцентируются работы одного из самых значительных мастеров французского натюрморта – Ж. Б. С. Шардена, отмеченные требовательностью к проработке деталей, а также независимостью композиций, тонкостью колористических заключений. Во второй половине XVIII в., в промежуток конечного создания академической иерархии жанров появляется термин «nature morte». Он отобразил брезгливый подход к данному жанру приверженцев академизма, отзывавшихся о преимуществах других жанров, сферой каковых существовала «живая натура» (общеисторический стиль, портрет и др.).

В XIX в. участь натюрморта устанавливали ведущие мастера живописи, трудившиеся во множестве других жанров, и вовлекавшие натюрморт в войну художественных представлений и художественно образных мыслей (Ф. Гойя в Испании, Э. Делакруа, Г. Курбе, Э. Мане во Франции). Среди мастеров XIX в., специализировавшихся в этом жанре, выделяются также А. Фантен-Латур (Франция) и У. Харнет (США).

Новейший подъём натюрморта был сопряжён с появлением мастеров постимпрессионизма. Для них мир предметов, становится одной из ключевых тем (П. Сезанн, В. Ван Гог.) С начала XX в., натюрморт считается своего рода созидательной лабораторией живописи. Во Франции мастера фовизма (А. Матисс и др.) идут по пути обострённого выявления эмоциональных и декоративно-экспрессивных возможностей цвета и фактуры. Стремилась утвердить новые способы передачи пространства и формы представители кубизма (Ж. Брак, П. Пикассо, Х. Грис и др.). Натюрморт привлекает и мастеров других течений (Дж. Моранди в Италии, А. Канольдт в Германии, Ш. Лукьян в Румынии, Б. Кубишта и Э. Филла в Чехии и др.).

Социальные тенденции в натюрморте XX в, представлены творчеством Р. Гуттузо в Италии, Д. Риверы и Д. Сикейроса в Мексике.

В русском искусстве натюрморт возник в XVIII в. совместно с принятием светской живописи. Отражая престиж периода, а также желание честно и точно передать предметный мир («обманки» Г. Н. Теплова, П. Г. Богомолова, Т. Ульянова и др.). Дальнейшее развитие русского натюрморта в течение значительного времени носило эпизодический характер. Его некоторый подъём в первой половине XIX в. (Ф. П. Толстой, школа А. Г. Венецианова, И. Т. Хруцкий) связан с желанием увидеть прекрасное в малом и обыденном. Во второй половине XIX в. к натюрморту этюдного характера лишь изредка обращались И. Н. Крамской, И. Е. Репин, В. И. Суриков, В. Д. Поленов, И. И. Левитан; В художественной системе передвижников второстепенное значение натюрморта следовало из их представления о главенствующей роли сюжетно-тематической картины. Самостоятельное значение натюрморта-этюда возрастает на рубеже XIX и XX вв. (М. А. Врубель, В. Э. Борисов-Мусатов). Расцвет русского натюрморта приходится на начало XX в.

К его лучшим образцам относятся работы импрессионистов К. А. Коровина, И. Э. Грабаря; произведения художников «Мира искусства», отражающих историко-бытовой характер вещей (А. Я. Головин и др.); декоративные образы П. В. Кузнецова, Н. Н. Сапунова, С. Ю. Судейкина, М. С. Сарьяна и других живописцев круга «Голубой розы»; пронизанные полнотой бытия, яркие натюрморты мастеров «Бубнового валета» (П. П. Кончаловский, И. И. Машков, А. В. Куприн, В. В. Рождественский, А. В. Лентулов, Р. Р. Фальк, Н. С. Гончарова).

Обогащается новейшим содержанием советский натюрморт, формируясь в русле художественного развития социалистического реализма. В 20-30-х гг. он содержит также общефилософское осознание того времени в композиционных творениях (К. С. Петров-Водкин), также «революционных» натюрмортах (Ф. С. Богородский и др.). Натюрморт развивается в попытке вновь обрести отвергнутую беспредметниками «вещь» через эксперименты в области цвета и фактуры (Д. П. Штеренберг, Н. И. Альтман). Развивается он и через полное создание красочной палитры и многообразии предметного мира (А. М. Герасимов, П. П. Кончаловский, И. И. Машков, А. В. Куприн, А. В. Лентулов, М. С. Сарьян, А. А. Осмёркин и др.). Отражается через поиски тонкой колористической гармонии, поэтизацию мира вещей (В. В. Лебедев, Н. А. Тырса и др.).

В 40-50-х гг. многообразные по манере натюрморты, отражающие существенные особенности современные эпохи, создали П. В. Кузнецов, Ю. И. Пименов и др. В 60-70-х гг. в технике натюрморта активно работают П. П. Кончаловский, В. Б. Эльконик, В. Ф. Стожаров, А. Ю. Никич. Среди мастеров натюрморта в союзных республиках выделяются А. Акопян в Армении, Т. Ф. Нариманбеков в Азербайджане, Л. Свемп и Л. Эндзелина в Латвии, Н. И. Кормашов в Эстонии. Тяготение к повышенной «предметности» изображения, эстетизация, отражающаяся в окружающем человека мире вещей, обусловили интерес к натюрморту молодых художников 70-х – начала 80-х гг. (Я. Г. Анманис, А. И. Ахальцев, О. В. Булгакова, М. В. Лейс и др.) [6].

Что касается современной живописи и работы художников в технике «натюрморт», то следует назвать имена наших соотечественников, известных своими живописными произведениями искусства. Среди них есть и наши преподаватели, работающие в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» на кафедре дизайна и art-менеджмента: М. Х. Агабекян, Г. А. Тышкевич, А. В. Трошкин, Ю. Ю. Трошкина, Г. А. Троянов и другие.

Выводы. В ходе работы над проблемой нами было сделано соответствующее заключение:

1. Мастерство натюрморта обладает собственной великолепной, а также древней историей.

2. Художественные приёмы, используемые в живописи маслом весьма многообразны. Нынешнее искусство маслом предоставляет возможность создавать уникальные полотна, и сделать творческий процесс мастера вечным.

3. Масляная живопись довольно долговечна и при присутствии бережного отношении способна сохраняться столетиями. Живописцы, исполняющие полотна маслом, имеют все шансы достичь на холсте наибольшей глубины тона, интенсивности цвета.

4. В натюрморте художник пытается ограниченными средствами передать многоцветие окружающих его предметов, стремится в каждом мазке отразить пульсацию жизни, настроение, своё видение окружающего мира.

Список литературы:

1. Авсисян, О. А. Натура и рисование по представлению: букинистика / О. А. Авсисян. – Москва: Изобразительное искусство, 1985. – 148 с.

2. Соловьева, Б. А. Искусство рисунка: букинистика / Б. А. Соловьева. – Москва: Искусство, 1989. – 256 с.

3. Школа изобразительного искусства. Выпуск 3: букинистика. – Москва: Искусство, 1989. – 200 с.

4. Кузин, В. С. Рисунок. Наброски и зарисовки: учебное пособие / В. С. Кузин. – Москва: Академия, 2004. – 232 с.

5. Ростовцев, Н. Н. Учебный рисунок: учеб. для учащихся педучилищ по спец. 2003 «Преподавание черчения и изобразит. искусства». 2-е изд., перераб.: учебник / Н. Н. Ростовцев. – Москва: Просвещение, 1985. – 288 с.

6. Ростовцев, Н. Н. Методика преподавания изобразительного искусства в школе: Учебник / Н. Н. Ростовцев. – Москва: Агар, 2000. – 251 с.

7. Волков, Н. Н. Цвет в живописи: букинистика / Н. Н. Волков. – Москва: Искусство, 1985. – 251 с.

Дудченко Е. В., магистрант
Научный руководитель: Медведева Е. Р., канд. пед. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
e.medvedeva@donnu.ru

ВИЗУАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ МУЗЕЙНО-ВЫСТАВОЧНОГО ПРОСТРАНСТВА

Актуальность исследования обусловлена тем, что современное музейно-выставочное пространство должно привлекать больше зрителей. Чтобы удержать посетителей, музеи начинают использовать маркетинговые приемы не только для повышения привлекательности, но и узнаваемости своего бренда в процессе презентации музейной коллекции. Практика отечественных музеев показывает серьезное отставание в области визуальных коммуникаций от уже устоявшихся форм и методов в этой области среди зарубежных музеев. По-прежнему ощущается заметная нехватка методических рекомендаций, позволяющих музейным работникам и будущим специалистам – студентам-дизайнерам включаться в процесс визуальной коммуникации на глобальном уровне.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами визуальных коммуникаций музейно-выставочного пространства занимались такие исследователи, как Е. Ильина, А. Юрикова, А. Ялова и другие.

Цель исследования – показать в работе важность и необходимость визуальных коммуникаций музейно-выставочного пространства.

Результаты исследования. Визуальные коммуникации – коммуникации (передача информации) с помощью визуального языка (изображений, знаков, образов, типографики, инфографики), с одной стороны. А так же визуального восприятия (органов зрения, психологии восприятия) – с другой [1]. Визуализация помогает нам лучше воспринимать информацию. Человеку необходимо лишь пару секунд, чтобы понять смысл указателя или рекламного изображения. Основные способы использования визуализации: графики и презентации; таблички, указатели, знаки на стенах; интерфейс мобильных приложений; сайты, социальные сети; реклама и брендинг. Визуальные коммуникации широко используются в маркетинге. Упаковка продуктов, полиграфия, наружная реклама – всё это содержит информацию, которую необходимо донести до аудитории. В рекламе изображения выполняют сразу несколько функций: привлекают внимание людей, влияют на эмоции, рассказывают о продукте, создают устойчивые ассоциации.

Визуальные коммуникации – это всегда обращение к целевой аудитории. Продуманное оформление и правильное визуальное сообщение повышают лояльность клиентов, их доверие компании и эмоциональную привязанность к её деятельности [2]. Визуальные эффекты – это инструмент, с помощью которого можно передать любую идею. Хорошие визуальные эффекты фокусируются и сразу передают самое важное сообщение, избегая большого количества информации. Лучшие визуальные эффекты делают сообщение четким и ясным, привлекая внимание человека к тому, что наиболее важно. Музей является отличным средством интеграции образования в целях интеллектуального, эстетического и нравственного социального развития, потому что музей – это не просто коллекция и демонстрация экспонатов, а активно действующая система с поставленными развивающими целями. Музей следует рассматривать как особую коммуникационную систему с определенными визуальными и пространственными особенностями. Музейная коммуникация – это процесс общения между посетителем и музейными экспонатами, которые являются «реальными

вещами». Эта коммуникация основана, с одной стороны, на способности создателей экспозиции посылать оригинальные невербальные пространственные «высказывания» с помощью экспонатов музея, а с другой, на способности посетителя понимать «язык вещей». Музей, часто являющийся государственным учреждением, не всегда может позволить себе вносить коррективы в планировку экспозиции, и, таким образом, проблема привлечения новой аудитории остается открытой. Графический дизайн, в свою очередь, работает на плоскости и является средством визуальной коммуникации. Возможности графического дизайна позволяют создать четкую, единую, интересную среду без изменения внутренней и внешней планировки музея, отвечающую всем требованиям потребителя. Графический дизайн является двигателем процесса презентации музейной коллекции, помогая привлечь зрителей в музейные пространства [3].

Для того чтобы музейные объекты не казались посетителю такими далекими и чужими, необходима атмосфера, которая могла бы максимально расслабить его и открыть возможности для более тесного контакта с экспозицией или отдельными предметами выставочного пространства. Именно графический дизайн способен обеспечить наиболее полное взаимодействие между объективным миром и человеком. Правильное сочетание цвета и текста, композиция, созданное изображение, семантика – это факторы, влияющие на восприятие информации человеком, которые должны быть приняты во внимание. Для дизайнера важно не только донести полную и точную информацию до потенциального посетителя, но и заинтриговать его, вызвать у него желание увидеть экспозицию своими глазами. Основной проблемой, с которой сталкиваются дизайнеры и архитекторы при проектировании визуальных коммуникаций, является отсутствие системы и последовательности этапов проектирования. Систему проектирования следует понимать как диаграмму взаимосвязи между элементами коммуникационных систем. Общую систему визуальной коммуникации можно описать в следующей схеме: субъект (автор) – вид коммуникации (идея) – тип коммуникации (процесс) – результат коммуникации (объект). Так же не составляет труда выстроить другие визуально-коммуникативные системы. Из этого следует, что понимание коммуникативных логических связей при проектировании визуально-графической коммуникационной системы является основой для определения и формирования эстетических связей, например: визуально-графическая система должна быть связана с фирменным стилем музейно-выставочного пространства, четко определять движение зрителя внутри экспозиции, иметь формальные элементы художественного образа. Когда дизайнер определяет логические и эстетические связи, необходимо проследить также тектонические связи. После определения логических и эстетических задач дизайнер решает, из каких материалов изготовлены элементы визуально-графической системы, какими конструктивными элементами эти материалы соединены друг с другом, насколько они функциональны и удобны в использовании. Если все эти коммуникативные взаимосвязи приняты во внимание, то дизайнер переходит к более детальному изучению графических элементов визуальной коммуникации. Воспринимая визуально-графический процессуальный тип визуальных коммуникаций как систему пиктограмм, индексов и символов, объединённых коммуникативными связями, предполагается определенная последовательная цепочка отношений между графическими элементами.

Наличие хорошо разработанной концепции обеспечивает: возможность проектирования внутренней архитектуры экспозиции на основе ее содержания и идейного наполнения; плавный переход к дальнейшим этапам проекта (проектирование, реализация) без потери общей идеи; единое кураторское видение и авторский надзор за всеми компонентами концепции: семантическим, сценарным,

художественным, инсталляционным, контекстуальным; руководство, разработанное в рамках концепции, гарантирует целостность визуальной картины проекта; концептуальные решения систематически детализируются на этапах проектирования и реализации [4].

Выводы. Музей, являясь средством умственного, нравственного, патриотического и эстетического воспитания, должен привлекать большие аудитории зрителей. Этого можно достичь с помощью инструментов графического дизайна. Визуальные коммуникации необходимы для возрождения интереса к музейно-выставочным пространствам. Сравнивая отечественные и зарубежные музеи, мы можем не только улучшить их визуальные коммуникации, но и привнести что-то новое, оригинальное и характерное только для нашего региона. Современному музею важно донести до посетителя то, что его ждет не просто плоская картина, бледная тень прошлого, а что перед ним откроется целый мир, частью которого является он сам.

Список литературы:

1. Визуальная коммуникация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.advertopedia.ru/index/show-article?id=77> (дата обращения: 28.03.2022).
2. Дизайн визуальных коммуникаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pentaschool.ru/news/dizajn-vizualnyh-kommunikacij> (дата обращения: 28.03.2022).
3. Принципы визуальной коммуникации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ux.pub/printsipy-vizualnoy-kommunikatsii/> (дата обращения: 28.03.2022).
4. Разработка концепций для музеев и социокультурных пространств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://meta-forma.ru/concept/> (дата обращения: 28.03.2022).

Негляд Н. А., магистрант
Научный руководитель: Медведева Е. Р., канд. пед. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
natashka.neglyad@gmail.com

РОЛЬ ПУТЕВОДИТЕЛЯ КАК ПОСРЕДНИКА МЕЖДУ МУЗЕЕМ И ПОСЕТИТЕЛЯМИ

Актуальность проблемы. Сейчас современные музеи вынуждены ориентироваться на посетителя, именно аудитория выдвигает запросы музею, формируя вектор его развития. Музей как культурный центр в большей степени обращен к личности, берет на себя функции организации досуга граждан, реагируя на социальный заказ и стиль жизни. Чтобы привлечь еще больше посетителей разной возрастной категории музеи создают путеводители, которые заранее могут ознакомить людей с историей и экспонатами данного культурного заведения. Хороший путеводитель – это не просто книга с текстом и картинками. У современного человека нет проблем в поиске информации, интернет имеется под рукой почти у каждого. Бумажная книга-путеводитель может привлечь путешественника только в том случае, если будет отличаться от множества других своей неординарностью.

Анализ предшествующих исследований и публикаций. Проблемам исследования музейных путеводителей занимались Т. А. Боронева, М. Е. Каулен, Т. П. Поляков, Я. П. Яковлев и другие.

Цель исследования – проанализировать современные виды путеводителей, выявить общие принципы создания современного путеводителя.

Основное содержание. Путеводитель (или гид) определяется как печатное, электронное или аудиовизуальное справочное издание, содержащее сведения о музее, его достопримечательностях, об увлекательных сюжетах и фактах, связанных с коллекциями и историей музея [1]. По жанру тексты в таких книгах – своего рода художественное эссе о музее.

Главные задачи при создании путеводителя – соблюдать точность при описании объектов и фактов, выдерживать оригинальный авторский стиль, показать личный взгляд на предмет и добавить интригу [2].

Выделим эти задачи:

точность информации. Нужно опираться только на проверенные факты, досконально изучать всю информацию при подготовке материала и перед сдачей рукописи в печать;

структура. Стоит проанализировать другие справочники, но не копировать их, можно подключить фантазию и задействовать креатив. Книга должна быть уникальной, так как может не выдержать конкуренция;

дизайн. Стиль оформления должен быть оригинальным, узнаваемым, он должен четко ассоциироваться с данным изданием. При создании дизайна путеводителя необходимо ориентироваться на современные методы работы с типографикой и графическими элементами. Нужно выбрать основную и дополнительную цветовые палитры. При решении этой проблемы необходимо учитывать физиологические и психологические аспекты цветовосприятия человеком. Кроме того, цвет должен нести в себе какое-то символическое значение.

Для каждого музея должна быть составлена визитная карточка, из которой можно будет узнать об истории музейных зданий и обобщенные сведения о собрании и его фондах.

Неотъемлемой частью современного музейного путеводителя является справочная информация, которая, как принято, несет в себе следующие компоненты: адреса музея, описания проезда к музею (каким видом транспорта удобнее пользоваться и до какой остановки нужно доехать), время работы и указание средств связи: телефона, электронной почты, названия сайта. В этих случаях отлично работают средства инфографики.

Для путеводителя также хорошо подойдет создание карты и подробная схема, как добраться до музея.

Интересный путеводитель в музее, порой, гораздо эффективнее может предоставить информацию, чем обязательное слушание экскурсовода в группе. Сейчас набирают популярность игровые или интерактивные путеводители – это бумажная брошюра или книга с рисунками-комиксами, которые сопровождаются заданиями и интересными фактами, связанными с музеем.

Дарвиновский музей в Москве предлагает для детской аудитории обучающие гиды-путеводители с 1996 года. Сегодня в залах музея есть 30 тематических гидов. В обновлённом варианте вышли гиды «Животный мир Земли» для начальной и средней школы по залу «Зоогеография». С помощью них можно совершить кругосветное путешествие, познакомиться с обитателями всех континентов, увидеть джунгли Амазонки и африканскую саванну [3].

Большой путеводитель разработан в Геологическом музее имени Вернадского в Москве. Он проведет посетителя по девяти залам, расскажет о минералах и метеоритах, историю Земли и развития органического мира, а в «Геологической кунсткамере» покажет своеобразную книгу рекордов.

В музее-усадьбе «Коломенское» изданы четыре красочных путеводителя. При этом в каждом из них есть яркие иллюстрации, среди которых фотографии и детские рисунки удивительных экспонатов, а также карты, глядя на которые хочется скорее отправиться в путь по неизведанным музейным просторам.

Путеводители знакомят посетителей с разными территориями музея-заповедника, затрагивают различные эпохи и показывают многообразие музейных сокровищ не только в виде выставочных экспонатов, но и фондовые предметы. Нашей задачей на данном этапе является создать интересный и запоминающийся путеводитель по музеям города Донецка, что и является целью нашего дальнейшего исследования.

Выводы. Можно сделать вывод, что путеводитель – это один из главных источников справочных сведений, который может заинтересовать и помочь посетителю музея. Справочник предоставляет возможность узнать новую информацию, которая будет подана в интересном ключе. Путеводитель должен соблюдать точность при описании объектов и фактов, а также иметь правильную структуру и интересный запоминающийся дизайн.

Список литературы:

1. Путеводитель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://svastour.ru/articles/puteshestviya/vidy-turov/putevoditel.html> (дата обращения: 05.04.2022).

2. Как написать авторский путеводитель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://knigastudio.ru/blog/articles/kak-napisat-putevoditel-sovety-sostavitelyam-pechatnogo-gida> (дата обращения: 05.04.2022).

3. Путеводители в музеях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.osd.ru/txtinf.asp?tx=3761> (дата обращения: 05.04.2022).

Токарева В. В., магистрант
Научный руководитель: Медведева Е. Р., канд. пед. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
e.medvedeva@donnu.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ДИЗАЙНЕ СРЕДСТВ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ТИПОГРАФИКИ

Актуальность данной темы заключается в естественном желании человека развить свои способности. У дизайнеров в условиях конкуренции появляется стремление создать новый уникальный продукт. Экспериментальный шрифт – инструмент, с помощью которого можно осуществить коммуникацию между культурами разных народов при слиянии стилей письма в непривычную форму для каждого из языков.

Анализ последних исследований и публикаций. Экспериментальной типографикой и шрифтами занимались такие исследователи как: Д. Карсон, В. Кричевский, Н. Таранов и другие.

Целью исследования является рассмотрение понятия «шрифт» с точки зрения его модификации дизайнером в современном искусстве, определение роли эксперимента в контексте новых формообразований в типографике.

Результаты исследования. Шрифт – система условных знаков, букв, составляющих алфавит, которые с помощью графической записи, фиксируют в пространстве и времени мысли человека. Это визуальный язык, который выстраивает немой диалог между автором и зрителем.

Шрифты можно условно разделить на две категории в соответствии с их назначением: текстовые и акцидентные. Текстовые шрифты используют для набора длинных информационных блоков в книгах, газетах, журналах. Чаще всего они работают в мелком кегле, и, так как текстовые шрифты предназначены для длительного чтения, главная задача художника-дизайнера сделать их удобочитаемыми. Акцидентные шрифты предназначены для заголовков, выделения отдельных фраз или выражений. В отличие от текстовых шрифтов, акцидентные – раскрываются в крупном кегле, могут выходить за пределы чистых графем в сторону предметности, эмоциональности, символизма.

Декоративные шрифты (как вид акцидентных шрифтов) легче видоизменять и экспериментировать с ними. Такие шрифты не просто способ вербального общения, они воплощают в себе образное начало с помощью формы, цвета, линии, текстуры, превращаясь в визуальное сообщение, усиливая смысл слова или текста.

Термин «экспериментальная типографика» используется все чаще, но при этом не имеет точного определения. Американский дизайнер Д. Карсон сформулировал свое представление: «экспериментальное – это что-то, что я не пробовал до этого, что-то, что не было увидено и услышано» [2].

Такое определение термина предполагает суть эксперимента с точки зрения новизны результата. Однако в современной цифровой эпохе скорость распространения информации настолько велика, что удерживать новые идеи становится все труднее.

Эксперимент можно рассматривать как риск дизайнера, который подразумевает незнание заранее итогового результата. Так эксперимент не имеет заранее сформулированного результата и противоречит производственно-ориентированной типографике [1].

Способность текстового материала в современном мире не столько информировать, сколько заинтересовывать, привлекать и развлекать аудиторию. Текст воспринимается зрителем, имея эстетический и декоративный характер.

Сегодня текст в рекламе, плакате, афише рассчитан на то, чтобы создать нужное впечатление и сформировать не только определенную, заранее продуманную последовательность букв, но и некий визуальный образ.

Главная задача экспериментальной типографики – получить нужную эмоциональную отдачу за счет необычных приемов в композиции, в текстурах и формах, используя нетрадиционные материалы. Это позволит удерживать внимание зрителя [1].

При создании нового уникального продукта с помощью экспериментальной типографики, важно задумываться не только о том, как писать и что писать, но и зачем, и что этим можно сказать.

В современном арт-пространстве важную роль занимает каллиграфия как вид письменности и одна из отраслей изобразительного искусства. Художники-дизайнеры все чаще обращаются к классическим приемам каллиграфии, преобразовывая ее в новые формы. Это новая тенденция объединения культуры разных народов за счет слияния стилей письма и языков, которые перемешиваются и, таким образом, обычное выдается зрителю как необычное.

Эксперимент в типографии с помощью каллиграфии заключается в ином видении текста, его подаче и смысловой нагрузке. Но, часто оригинальные мысли остаются идеями, набросками на холсте или бумаге. Появляется новое от первоначальной задумки, потому что в связи «мозга и руки» происходит преобразование и все меняется, а что-то теряется совсем. Чтобы это не потерялось, нужна концепция или философия. Они всегда сопровождают хорошую серию интересных работ.

Современная типографика является инструментом и информацией – это текст и символ, которые можно прочесть, и он может вызывать определенные ассоциации [3]. Это коммуникативное явление во всех своих проявляемых формах.

Выводы. В последнее время в типографике каллиграфия снова набирает популярность. В результате появления новых технологий в сфере искусства возникла потребность уйти от массовости к индивидуальности, вернуться к созданию рукописных изделий или рукодельных произведений. Сегодня интерес к каллиграфии вновь набирает силу во многих странах.

Таким образом, можно сделать вывод, что экспериментальная типографика – это неотъемлемая часть визуальной коммуникации. Наряду с традиционными приемами, она использует экспериментальные приемы, с помощью которых создаются выразительные средства коммуникации, отражая конкретную задачу, создавая образ. Выражая собственный стиль автора, текст сочетается с вложенным в него смыслом.

Список литературы:

1. История каллиграфии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rarebook-spb.ru/info/history_of_calligraphy/ свободный (дата обращения: 07.03.2022).
2. Кричевский, В. Типографика в терминах и образах. Том 1. / В. Кричевский. – Москва: Слово, 2000. – 144 с.
3. Таранов, Н. Н. Художественно-образная выразительность шрифтов / Н. Н. Таранов. – Волгоград: Перемена, 2000. – 168 с.

Тюркеджи Е. В., магистрант
Научный руководитель: Медведева Е. Р., канд. пед. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
e.medvedeva@donnu.ru

ЭРГОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИЗАЙН-ПРОЕКТИРОВАНИЯ КОМПЛЕКСНЫХ СИСТЕМ ВИЗУАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ КИНОТЕАТРА

Актуальность. Эргономика пространства остается важной темой в строительстве архитектурных массивов, так как она напрямую направлена на гармонизацию и систематизацию окружающего пространства. Эргономика кинотеатра призвана не только создать комфортные условия, но и обеспечить безопасность помещения. Тема исследования остается актуальной, так как безопасность человека всегда на первом месте, и, для сохранения безопасности, каждый специалист должен знать важнейшие характеристики эргономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Первые исследования в этой области начали проводиться в Великобритании, США, СССР и Японии. Наше время требует новых подходов к использованию эргономических знаний при проектировании интерьеров с учётом существенного технического прогресса. Исследование направлено на решение важной проблемы – улучшение эргономики комплексных систем визуальных коммуникаций кинотеатра.

Вопросами эргономики дизайна среды занимались следующие исследователи: П. Г. Алексеев, Л. В. Березкина, В. П. Кляуззе, О. С. Шкиль и другие.

Цель исследования – обозначить основные эргономические аспекты, которым необходимо следовать в дизайн-проектировании комплексных систем визуальных коммуникаций кинотеатра.

Результаты исследования. Эргономика как наука получила свое развитие в 20-х годах прошлого века. Она сложилась как комплексная дисциплина на стыке технических наук, анатомии, физиологии, психологии, гигиены, биофизики и ряда других наук. В задачи эргономики входит изучение функциональных особенностей и возможностей человека в процессе его жизнедеятельности и взаимодействии с окружающими предметами [3]. Важно отметить, что эргономика неразрывно связана с дизайном, одной из главных целей которого является формирование гармоничной предметной среды, отвечающей потребностям человека.

В ходе проекта заказчик обращается за технической консультацией к специалисту, чтобы убедиться, что пространство кинотеатра соответствует назначению. Линии обзора и качество звука имеют здесь решающее значение, расположение сидений, потолки и расположение проекционного ящика. Необходимо рассчитать оптимальный вариант размещения кинематографического полотна, и его соотношения с сидениями, чтобы зрители разного роста могли комфортно видеть весь экран.

Далее составляется бриф. Бриф – это документ, в котором заказчик указывает свои требования к проекту, далее дизайнер приходит к исполнению задания, учитывая все эргономические нормы [1].

В ходе рабочего процесса, дизайнер должен поставить перед собой решение следующих вопросов:

Кто будет выступать в качестве клиента, от кого команда дизайнеров получает инструкции, что нужно и чего нельзя делать, вопросы политики и т. д.

Цели рабочей схемы.

Ключевые аспекты управления.

Подробное описание использования мест деятельности, которые будут размещены в здании (например, в кинотеатре размещены не только залы кинопоказа, но и кассы, кафетерий для покупки еды и приготовления попкорна, уборные и подсобные комнаты для персонала).

Спецификация пространства, необходимого для каждого из этих видов деятельности, и описание этих пространств.

Определение отношений между этими пространствами.

Требуемые технические характеристики этих помещений – звукоизоляция, освещение, отопление, вентиляция.

Уровень и форма использования. Сколько людей, в какое время дня и ночи, час пик, пиковые числа.

Учёт доступности передвижения в кинотеатре инвалидов.

Предоставление визуальных коммуникаций и т.д.

Зрительный зал – главное помещение кинотеатра. Планировка и оборудование зрительного зала должны создавать условия для хорошей видимости со всех мест, нормальную акустику, удобное распределение зрителей по местам, с учетом быстрой эвакуации. Эти основные задачи определяют соотношение между размерами зала, его формой и объемом, размером и положением экрана, положением сидячих мест и коридоров между ними.

Размеры, форма и объем зала зависят, в первую очередь, от его вместимости. Площадь зала составляет $1,0 \text{ м}^2$ на одного зрителя в круглогодичных кинотеатрах и $0,9 \text{ м}^2$ в сезонных кинотеатрах (площадь определяется в рамках окружающих конструкций, включая сцены).

Структура зала основана на условиях кинопоказа и необходимости размещения зрителей в зоне оптимальной видимости. От этого зависят размеры помещения (длина, ширина, высота) и профиль его пола, размер и расположение экрана, характер расположения сидений.

Важнейшее условие видимости – беспрепятственный обзор, он не должен превышать его высоту в 1,5 раза. Для получения желаемого обзора зрителями каждого ряда, пол зала следует делать с уклоном вниз к экрану. Линию уклона пола можно найти с помощью различных методов: графического, графоаналитического и аналитического. Для построения необходимо установить фокус, на который направлены лучи зрения.

Для комфорта зрителей и пожарной безопасности кинотеатра важно размещение кресел в зрительном зале и организация проходов для входа и выхода из зала. Именно эти требования определяют максимально возможное количество посадочных мест, глубину ряда, ширину основного и второстепенного проходов.

Формы плана кинозала определяются с учетом всех вышеперечисленных требований. Наиболее подходящими формами, повторяющими очертания зоны зрительных локаций, являются овал, шестиугольник и другие. Однако самой распространенной является прямоугольная форма, так как она самая простая в плане конструкции. К сожалению, при такой форме не используется большая площадь зала у экрана, а дополнительный объем ухудшает акустику. Поэтому в прямоугольном зале следует исключить неиспользуемое пространство с помощью перегородок [2].

Технические помещения кинотеатров могут иметь различный состав. Их перечень и площади зависят от характера и источника отопления, вентиляции, кондиционирования, пожаротушения и т. д. Заданием на проектирование, как правило, определяют технические условия инженерного оборудования зданий, а площади помещений задаются проектом.

Выводы. Подводя итоги, отметим, что эргономические знания используются при организации жилища, формировании рабочих мест в офисах, на промышленных предприятиях, в домашних кабинетах и других объектах, где человек проводит всё своё рабочее время. Базовыми для эргономики являются психологические моменты, связанные, прежде всего, с психологией труда. Во всех случаях формирование комфортных условий кинотеатра происходит через так или иначе организованное взаимодействие зрителя с внешней средой, через учет влияния на человека факторов: степени освещенности, микроклимата, чистоты воздуха, безопасной яркости экрана и громкости звука, удобства посадочных мест, визуальных коммуникаций и т.д.

Список литературы:

1. Алексеев, П. Г. Основы эргономики в дизайне: учеб.-метод. пособие / П. Г. Алексеев. – СПб.: ГОУ ВПО СПбГТУРП, 2010. – 69 с.
2. Березкина, Л. В. Эргономика: учеб. пособие / Л. В. Березкина, В. П. Кляуззе. – Минск: Высшая школа, 2013. – 432 с.
3. Шкиль, О. С. Основы эргономики в дизайне среды. Часть I: учеб. пособие / О. С. Шкиль. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2010. – 164 с.

Хазинов Б. В., студент

Научный руководитель: Мальцева Д. М., канд. пед. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

bogdankhazinov@gmail.com

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ УЧАЩИХСЯ 6 КЛАССОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ЖИВОПИСИ

Актуальность данной темы исследования заключается в важности применения определенных методов формирования творческих способностей учащихся 6 классов на уроках живописи. Работа над развитием творческих способностей учащихся дает возможность вовремя увидеть способности учащегося, улучшить его внимание, потому что дети нуждаются в поддержке и развитии со стороны преподавателя.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами возрастной и педагогической психологии и педагогики, психодиагностики в школе, формирования творческих способностей учащихся занимались Ю. З. Гильбух, Л. А. Григорович, И. В. Дубровина, В. В. Зацепина, А. В. Петровский, А. М. Прихожан.

Цель исследования: изучить и выявить наиболее подходящие методы развития творческих способностей, предоставить разработку авторского подхода по применению определенных методов.

Результаты исследования. Важно учесть, что развитию творческих способностей учащихся содействует рисование нестандартными уникальными техниками (кляксография, рисование ладошками, ватными дисками, расческой) на уроках живописи. Исходные приемы разрешают ученикам получить позитивные эмоции в их творчестве.

Известно, что учащиеся от природы любознательны и полны желания учиться. Для того чтобы они могли выразить свои дарования, необходимо профессиональное руководство со стороны педагога.

Следует отметить, что в ходе занятия по изобразительному искусству в школе в процессе изучения живописи употребляются некоторые методы, а именно:

«Метод мозговой атаки» проводится в 3 этапа:

1. Свободное высказывание идей. Здесь педагог ставит проблему, активизирует работу с группой.

2. Генерация идеи. Здесь педагог стимулирует комбинирование высказанных идей, представляет полный список идей.

3. Критика и оценка каждой идеи. Здесь педагог обеспечивает доброжелательное обсуждение, критику и оценку каждой идеи, вычисляет идеи, которые лягут в основу главной идеи.

«Метод проекта». В основе метода проектов лежит развитие познавательных, творческих навыков учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления.

«Метод фокальных объектов». Этот метод придуман для поиска новых идей и развитие фантазии. Суть в том, чтобы добавить что-то новое в объект. Пример: стеклянная лампочка. Задача: сделать ее вид более оригинальным, присоединив к ней свойства других объектов. Например, яичница (амебная форма), жидкость, бутылка (зауженное горлышко).

Теоретическая и практическая значимость данной темы состоит в том, что авторская модель исследования может быть использован в процессе обучения живописи в школе.

Важно подчеркнуть тенденцию к развитию творческих способностей учащихся через развитие полноценной личности, а не посредством отдельного тренинга творческого воображения или мышления.

Выводы. Многие стремятся к познанию окружающего мира, увлекаются различными процессами, осваивают новые навыки. Следовательно, уже в раннем возрасте полезно воспитывать в человеке чувство эстетики, формировать творческие способности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что к применению названных методов и приемов обучения необходимо определить возможности разработанной авторской модели по данной теме, которая является актуальной в настоящее время в процессе изучения живописи на уроках изобразительного искусства в школе.

Для дальнейшего развития темы исследования необходимо обозначить возможности разработки уроков с использованием названных методов и взаимосвязи с научными и современными психолого-педагогическими проблемами. Данную тему необходимо развивать в наших последующих исследованиях.

Список литературы:

1. Альманах психологических тестов. – М.: Изд.-во «КПС», 2004. – 400 с.
2. Введение в психологию / под ред. А. В. Петровского. – М.: Академия, 2004. – 496 с.
3. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия: учеб. пособие / сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. – М.: Изд. центр «Академия», 2005. – 292 с.
4. Григорович, Л. А. Педагогика и психология: учеб. пособие / Л. А. Григорович, Т. Д. Марцинковская. – М.: Гардарики, 2006. – 480с.
5. Гильбух, Ю. З. Внимание: одаренные дети / Ю. З. Гильбух. – М.: Просвещение, 2005. – 280 с.
6. Гильбух, Ю. З. Психодиагностика в школе / Ю. З. Гильбух. – М.: Знание, 1989. – 500 с.
7. Дубровина, И. В. Возрастная и педагогическая психология: учебное пособие для студентов средних педагогических учебных заведений / И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. – М.: Академия, 2003. – 320 с.

Содержание

Секция «Управление персоналом и экономика труда»

Аганесова К. А. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Роль мотивационного фактора в системе управления персоналом предприятия.....	4
Ахмедпашаева А. Ш. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Национальный рынок труда в системе управления занятостью.....	7
Бобко Д. В. <i>Научный руководитель:</i> Штреккер И. А. HR-аналитика: Bigdata в сфере управления персоналом.....	9
Булах М. С. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Значение деятельности и полномочия администрации Ворошиловского района г.Донецка.....	12
Бычкова Д. В. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Мотивация и стимулирование персонала на предприятии.....	15
Векленко В. А. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Влияние пенсионной реформы на трансформацию рынка труда.....	18
Винникова А. В. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников....	21
Гончарова Ю. И. <i>Научный руководитель:</i> Важинская В. В. Занятость населения в Российской Федерации.....	24
Гринева К. Н. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Система материального и нематериального стимулирования работников бюджетных учреждений.....	27
Данилова И. С. <i>Научный руководитель:</i> Сердюк О. Ю. Современные методы мотивации труда в условиях цифровизации экономики.....	30
Демиденко О. И. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Влияние мотивационного состояния работника на трудовую мотивацию.....	33
Диниус К. В. <i>Научный руководитель:</i> Васильев А. С. Совершенствование системы кадровой политики на предприятии в современных условиях.....	36
Елисеев О. Г. <i>Научный руководитель:</i> Елисеева Н. А. Эффективность функций мотивации и адаптации в управлении персоналом на примере международной компании с целью применения на предприятиях ДНР.....	39
Зинченко А. А. <i>Научный руководитель:</i> Важинская В. В. Оптимизация системы организации развития персонала.....	42
Киевская В. В. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Гуманизация труда как составная часть политики управления персоналом.....	45
Кобзенко К. А. <i>Научный руководитель:</i> Елисеева Н. А. Новые подходы к организации труда работников кадровой службы в современных условиях.....	48
Кольцова А. А. <i>Научный руководитель:</i> Васильев А.С. Влияние государственной образовательной политики на конъюнктуру рынка труда.....	51

Содержание

Костюченкова М. С. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Оптимизация расчетов заработной платы.....	54
Красноплахта Е. В. <i>Научный руководитель:</i> Севрюкова С. В. Обучения персонала в условиях кластеризации экономики.....	57
Кривда Е. Д. <i>Научный руководитель:</i> Севрюкова С. В. Социально-экономические условия повышения качества жизни населения в Российской Федерации	60
Круглова А. А. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Управление конфликтами в органах внутренних дел.....	63
Кудашова Д. В. <i>Научный руководитель:</i> Васильев А. С. Процесс подбора и адаптации персонала в организации.....	65
Лазепниченко Д. М. <i>Научный руководитель:</i> Воробьева О. Г. Социально-психологическая адаптация персонала к условиям кризиса.	68
Макаров А. В. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Сущность партисипативной концепции управления	71
Масленникова В. С. <i>Научный руководитель:</i> Елисеева Н. А. Особенности управления персоналом в условиях самоизоляции в Донецкой Народной Республике.....	74
Мустаева А. М. <i>Научный руководитель:</i> Севрюкова С. В. Проблемы трансформации рынка труда в условиях глобализации.....	77
Николаева В. А. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала на предприятии.....	80
Новохрост М. С. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Использование инструментов геймификации в управлении персоналом предприятия.....	83
Остапченко А. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Мотивационные особенности антикризисного управления персоналом	86
Пашкова К. А. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Мотивация как составляющая процесса повышения работоспособности персонала.....	89
Пермякова Т. В. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Инновационные методы мотивации персонала.....	91
Петрущенко А. Э. <i>Научный руководитель:</i> Родионов А.В. Механизм управления персоналом на предприятиях в условиях цифровой трансформации экономики.....	94
Пискунова Е. В. <i>Научный руководитель:</i> Штреккер И. А. Роль лидера в современной организации	97
Погребницкая Т. Д. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Управленческий труд: анализ обучения и развития управленческого персонала.....	100
Полянская А. А. <i>Научный руководитель:</i> Климович Н. И. Процесс подбора персонала: проблемы и пути решения.....	103
Потерейко Д. В. <i>Научный руководитель:</i> Севрюкова С. В. Трудовая миграция в Российской Федерации	106
Романова М.А., Очеретко Т.А. <i>Научный руководитель:</i> Сердюк О. Ю. Внутрифирменная мобильность персонала: причины и пути решения проблемы.....	109

Содержание

Рузманкина А. С. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Трудовой потенциал: оценка развития кадровой политики компании «Лукойл».....	111
Рязанова Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Цифровизация процессов управления персоналом: SMM в HR.....	114
Сарбаева А. Е. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Влияние нестандартных форм занятости на рынок труда	117
Селютин Д. И. <i>Научный руководитель:</i> Карпенко Н. А. Организация процесса внутрифирменного обучения персонала в организации.....	120
Сопова Я. А. <i>Научный руководитель:</i> Шевченко Э. В. Инвестирование в персонал и его эффективность.....	123
Сурикова П. В. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Миграционные процессы в Российской Федерации в период пандемии COVID-19	126
Тимошкова В. Д. <i>Научный руководитель:</i> Балтачеева Н. А. Особенности социальной защиты населения современного общества... ..	129
Трапезникова И. А. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Тоталитарные тренды в управлении персоналом.....	132
Федюшина К. В. <i>Научный руководитель:</i> Елисеева Н. А. Антикризисное управление предприятием для снижения уровня безработицы в современных условиях.....	135
Цвиркун Я. А. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Система мотивации труда работников на предприятиях Российской Федерации.....	138
Чернявская В. О. <i>Научный руководитель:</i> Сердюк О. Ю. Роль мобильности рабочей силы в государственном управлении труда.....	141
Чурсина В. А. <i>Научный руководитель:</i> Васильев А. С. Сущность модели компетенций в системе управления персоналом.....	143
Шавдия В. А. <i>Научный руководитель:</i> Воробьева О. Г. Основные направления совершенствования кадровой политики.....	146
Шеремет А. А. <i>Научный руководитель:</i> Бунтовская Л. Л. Совершенствование системы управления кадровым резервом организации.....	149
Шкуренко Т. В. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Проблема занятости молодежи в Донецкой Народной Республике	152
Шмарик А. Г. <i>Научный руководитель:</i> Васильев А. С. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в Донецкой Народной Республике.....	155
Шрамко А. Р. <i>Научный руководитель:</i> Писарева Ю. С. Приоритетные направления системы регулирования внешнеэкономической деятельности Российской Федерации.....	158
Щербакова К. А. <i>Научный руководитель:</i> Севрюкова С. В. Проблемы безработицы и занятости молодежи в Донецкой Народной Республике.....	161
Юрьева Ю. С. <i>Научный руководитель:</i> Ганич Л. В. Особенности принятия управленческих решений в условиях кризиса... ..	164
Яковчук Е. А., Очеретко Т. А. <i>Научный руководитель:</i> Сердюк О. Ю. Политика занятости населения.....	167

Содержание

Яненко В. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Лукьянова К. К. Международная миграция рабочей силы в современных условиях.....	170
---	-----

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Бендрикова Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Орлова Л. В. Необходимость государственного управления социально-экономическими системами в условиях неопределенности и социальных кризисов.....	173
Бибикова А. В. <i>Научный руководитель:</i> Кошелева Е. Г. Проблемы определения уровня доверия населения к органам государственной власти.....	177
Биязе А. Ю. <i>Научный руководитель:</i> Орлова Л. В. Сфера культуры как объект реализации механизмов государственного управления.....	180
Доренская Е. В. <i>Научный руководитель:</i> Капыльцова В. В. Банковская система как объект государственного управления.....	183
Петроченко Д. В. <i>Научный руководитель:</i> Орлова Л. В. Образ «квадратного колеса» государства в экономической научной среде.....	186
Печкина А. А. <i>Научный руководитель:</i> Орлова Л. В. Государственное регулирование безработицы в Донецкой Народной Республике	188
Рыбалко А. В. <i>Научный руководитель:</i> Дубель В. М. Государственная надзорная деятельность в образовательной сфере Донецкой Народной Республики	191
Санников А. М., Якушев Н. М. <i>Научный руководитель:</i> Мохначев С. А. Механизмы развития сельских территорий региона.....	194
Тищенко И. А. <i>Научный руководитель:</i> Дубель В. М. Анализ зарубежного опыта государственного регулирования экономики	197
Школярская Д. И. <i>Научный руководитель:</i> Орлова Л. В. Эффективность управления общественными отношениями в системе государственной службы.....	200

Секция «Национальная и региональная экономика»

Акимочкин А. Е. <i>Научный руководитель:</i> Оленичева Ю. А. Влияние заработной платы на спрос и предложение на рынке труда.....	202
Алексеева Н. А. Макроэкономические параметры развития услуг в области информационных технологий.....	205
Балым Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Оленичева Ю. А. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда Донецкой Народной Республики.....	208
Белаш А. Н. <i>Научный руководитель:</i> Хуссейн И. Д. Финансовая устойчивость российских коммерческих организаций: проблемы и перспективы стабилизации.....	211
Беспалая А. М. <i>Научный руководитель:</i> Хуссейн И. Д. Ликвидность российских коммерческих организаций: проблемы и	

перспективы повышения.....	214
Бильтяева М. В. Научный руководитель: Бессонова Т. Н. Тенденции развития малого и среднего предпринимательства в экономике регионов уральского севера.....	217
Гома А. А., Соболев С. В. Научный руководитель: Бессонова Т. Н. «Зеленые» стандарты строительства как адаптация к изменениям климата (на примере Ханты-мансийского автономного округа – Югры).....	220
Дзисова В. С. Научный руководитель: Оленичева Ю. А. Модель анализа асимметричного развития регионов.....	223
Завьялова Д. А. Анализ структуры расходов бюджета Омской области на социальную сферу в трехлетней перспективе на 2022 - 2024 гг.....	226
Кузьменко А. Д. Научный руководитель: Оленичева Ю. А. Экономическая диагностика и обоснование перспектив социально-экономического развития ДНР.....	230
Лаврентьева А. С. Научный руководитель: Хуссейн И. Д. Финансовые результаты деятельности российских коммерческих организаций: проблемы и перспективы улучшения.....	233
Лаврищева О. В. Научный руководитель: Оленичева Ю. А. Оценка уровня безработицы в Донецкой Народной Республике в условиях пандемии.....	236
Липко А. А. Научный руководитель: Оленичева Ю. А. Легкая промышленность Донецкой Народной Республики: современное состояние и перспективы.....	239
Орлова Д. А. Научный руководитель: Будахина Н. Л. Перспективы кластеризации инновационно-образовательного пространства.....	242
Панков Д. О. Научный руководитель: Оленичева Ю. А. Управление экономическим развитием региона.....	246
Панов А. С. Научный руководитель: Оленичева Ю. А. Инвестиционная привлекательность донецкого региона.....	249
Тислицкая А. Г. Научный руководитель: Дубель В. М. Совершенствование государственной политики занятости населения....	252
Хоришко Н. Ю. Научный руководитель: Капыльцова В. В. Пути совершенствования и оптимизации структуры налоговых доходов на примере федерального бюджета РФ.....	255
Хрипков С. О. Научный руководитель: Орлова Л. В. Экономическое развитие Донецкой Народной Республики.....	259

Секция «География и обществознание»

Агаркова В. А. Научный руководитель: Дубель В. М. Развитие возобновляемых источников энергии.....	262
Волкова А. В. Научный руководитель: Дробышевская Т. В. Концепция города пешеходной доступности как основа устойчивого развития мегаполиса	265
Доманская Я. В. Научный руководитель: Ефимова А. Ю. Применение интерактивных технологий обучения на уроках географии как способ повышения уровня познавательной активности учащихся.....	267

Содержание

Ермоленко Е. С. <i>Научный руководитель:</i> Ефимова А. Ю. Путиловская роща – реликтовый лес Донбасса.....	270
Иванина Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Кошелева Е. Г. Особенности школьного географического образования Китая.....	273
Касьянова Е. С. <i>Научный руководитель:</i> Закотнюк О. Л. Инклюзивное образование в условиях адаптации образовательной системы	276
Логозинская З. О. <i>Научный руководитель:</i> Закотнюк О. Л. Применение дидактического комплекса игр «Геотория» при изучении географии в школе.....	279
Медловская Т. В. <i>Научный руководитель:</i> Ефимова А. Ю. Педагогические основы экологического воспитания школьников средствами туристской деятельности (из опыта В. А. Сухомлинского).....	282
Мищенко М. Э. <i>Научный руководитель:</i> Ефимова А. Ю. Климатические изменения Донбасса.....	285
Плужник А. А. <i>Научный руководитель:</i> Дубель В. М. Формирование творческих способностей у учащихся общеобразовательных школ в процессе изучения географии.....	288
Терешко Т. Е. <i>Научный руководитель:</i> Дубель В. М. Проектная деятельность на уроках географии.....	291
Родина Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Чижикова О. А. Краеведческий подход в преподавании школьной географии.....	294
Чуканова Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Чижикова О. А. Замедление Гольфстрима и его последствия.....	297

Секция «Региональная идентификация в дизайне»

Бевз Е. А. <i>Научный руководитель:</i> Медведева Е. Р. Дизайн-проектирование рекламных коммуникаций выставки.....	300
Битюцкая Э. Д. <i>Научный руководитель:</i> Медведева Е. Р. Орнамент в визуальной идентификации Донбасса.....	303
Гринько В. В. Основы живописи и история развития натюрморта.....	306
Дудченко Е. В. <i>Научный руководитель:</i> Медведева Е. Р. Визуальные коммуникации музейно-выставочного пространства.....	310
Негляд Н. А. <i>Научный руководитель:</i> Медведева Е. Р. Роль путеводителя как посредника между музеем и посетителями.....	313
Токарева В. В. <i>Научный руководитель:</i> Медведева Е. Р. Использование в дизайне средств экспериментальной типографики.....	315
Тюркеджи Е. В. <i>Научный руководитель:</i> Медведева Е. Р. Эргономические аспекты дизайн-проектирования комплексных систем визуальных коммуникаций кинотеатра.....	317
Хазинов Б. В. <i>Научный руководитель:</i> Мальцева Д. М. Методы формирования творческих способностей учащихся 6 классов в процессе изучения живописи.....	320

Научное издание

Проблемы развития социально-экономических систем

Материалы VI Международной научной конференции
молодых учёных и студентов
(Донецк, 14 апреля 2022 г.)

Том 2

Ответственный за выпуск
председатель Совета молодых ученых экономического факультета
ГОУ ВПО «ДОННУ» Воробьева Ю. С.

Оргкомитет конференции не несёт ответственности за достоверность информации,
предоставленной в рукописях
Напечатано с оригинал-макета, предоставленного авторами

Под общей редакцией *Ю. Н. Поликова*
Ответственный за выпуск *Ю. С. Воробьева*

Дизайн обложки *К. А. Амирханян*
Технический редактор *Ю. С. Воробьева*

Адрес оргкомитета:
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
ул. Челюскинцев, 186, к.005
e-mail: ef.smo@donnu.ru