

## УТВЕРЖДЕНО

приказом ФГБОУ ВО «ДонГУ»  
от 05.03.2024 г. № 47/05

### ПОЛОЖЕНИЕ

о Международной научной конференции молодых ученых и студентов  
«Проблемы развития социально-экономических систем»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, участники, порядок подготовки и проведения Международной научной конференции молодых ученых и студентов «Проблемы развития социально-экономических систем» (далее – Конференция) и является определяющим в работе конференции.

1.2. Конференция представляет собой обмен мнениями, идеями и направлена на выявление интеллектуальных и творческих способностей студентов, формирование у них интереса к научно-исследовательской работе, навыков публичного выступления, умения защищать свои научные гипотезы и решать практические задачи.

1.3. Организатором Конференции выступает экономический факультет ФГБОУ ВО «ДонГУ» и Студенческое научное общество экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ».

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОНФЕРЕНЦИИ

2.1. Целью Конференции является содействие развитию творческой активности и популяризации экономических научных исследований, привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности, расширение их научного кругозора, приобретение ими исследовательских навыков и обеспечение высокого качества профессиональной подготовки.

2.2. Основные задачи Конференции:

- выявление лучших молодых специалистов в сфере экономической науки;
- оценка и повышение уровня знаний молодых специалистов и их профессиональной подготовки;
- привлечение талантливой молодежи к решению актуальных научных проблем;

- стимулирование у студентов навыков научно-исследовательской деятельности;
- создание системы поддержки талантливых молодых специалистов в области экономических знаний;
- эстетическое развитие молодых ученых.

## 3. РУКОВОДСТВО КОНФЕРЕНЦИЕЙ

3.1. Общее руководство Конференцией осуществляет оргкомитет, в состав которого входят председатель (проректор), заместитель председателя, ответственный секретарь, члены оргкомитета из числа представителей экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», других образовательных организаций высшего образования, общественных организаций (по согласованию).

3.2. Для оценки научных работ формируется экспертная комиссия. В состав комиссии входят научно-педагогические работники ФГБОУ ВО «ДонГУ», а также других образовательных организаций высшего образования. Председатель комиссии назначается из числа ведущих ученых ФГБОУ ВО «ДонГУ».

3.3. Составы оргкомитета, экспертной комиссии утверждаются приказом ректора ФГБОУ ВО «ДонГУ».

3.4. Оргкомитет осуществляет следующие функции:

- координация подготовки и проведения Конференции;
- определение мероприятий и программы Конференции;
- проведение мероприятий согласно утвержденному плану.
- формирование регламента Конференции;
- принятие либо отказ в принятии заявки на участие в конференции.

3.5. Председатель осуществляет общее руководство деятельностью Оргкомитета, проводит заседания Оргкомитета.

3.6. Заместитель председателя формирует и утверждает на основе предложений членов оргкомитета план деятельности, программу Конференции, состав приглашенных гостей.

3.7. Функциями ответственного секретаря являются: регистрация и рассылка информационных писем о проведении конференции, документов по вопросам, относящимся к их компетенции; уведомление членов Оргкомитета о проведении заседаний; организация подготовки заседаний Оргкомитета; оформление документов (в том числе заключений, протоколов заседаний) Оргкомитета; размещение материалов конференции на сайте ФГБОУ ВО «ДонГУ».

(Приложение 2) на участие в конференции и получившие от Оргкомитета подтверждение об участии в конференции.

5.3. Участники конференции могут участвовать во всех мероприятиях конференции, предусмотренных программой.

## 6. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И НАГРАЖДЕНИЕ УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ

6.1. По результатам работы секций экспертная комиссия отбирает лучшие доклады, определяет призовые места (дипломы I, II, III степеней за 1, 2, 3 места по каждой секции).

6.2. Доклады оцениваются экспертной комиссией по следующим критериям:

- доклад основан на выделении и решении конкретных проблем;
- новизна исследования;
- актуальность проведенных исследований;
- структурированность выступления;
- соответствие выступлению заявленной теме;

6.3. Количество грамот по различным номинациям в разрезе каждой секции определяет оргкомитет.

6.4. Оргкомитет Конференции может выдавать сертификат участника конференции.

6.5. Дипломы, грамоты и сертификаты подписывает председатель оргкомитета Конференции.

## 7. ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И ОФОРМЛЕНИЯ ТЕЗИСОВ ДОКЛАДОВ

7.1. Тезисы доклада направляются на электронную почту организационного комитета конференции ([smuefek@mail.ru](mailto:smuefek@mail.ru)) в установленные приказом сроки.

7.2. Тезисы представляют собой краткое изложение результатов исследовательских и проектных работ:

- определение проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами;
- анализ последних исследований и публикаций, на которые опирается автор;
- формулировка целей работы;

3.8. Экспертная комиссия осуществляет следующие функции:

- проводит экспертизу тезисов, докладов, материалов к публикации;
- принимает решение о целесообразности включения их в сборник материалов конференции;
- выносит решение о награждении авторов лучших докладов.

## 4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ КОНФЕРЕНЦИИ

4.1. Сроки проведения Конференции определяются экономическим факультетом ФГБОУ ВО «ДонГУ» и утверждаются приказом ректора ФГБОУ ВО «ДонГУ».

4.2. Информация о проведении конференции размещается на сайте ФГБОУ ВО «ДонГУ» (портал «Наука ДонГУ» <http://science.donpu.ru/>) и страницы Совета молодых ученых экономического факультета в социальной сети «ВКонтакте» ([https://vk.com/smu\\_ef\\_donpu](https://vk.com/smu_ef_donpu)).

4.4. Конференция включает следующие мероприятия:

- открытые конференции и пленарное заседание;
  - работа секций;
  - подведение итогов и церемония закрытия конференции.
- 4.5. Конференция предполагает очное (выступление с докладом) и заочное (публикация тезисов доклада) участие. Возможно проведение конференции в дистанционном формате.

4.6. Конференция проходит в один этап, предполагающий очное выступление с докладом на секционном заседании (продолжительность доклада до 7 минут, ответы на вопросы до 3 минут). Выступление с докладом может осуществляться в дистанционном формате, с использованием дистанционных технологий и платформ видеоконференцсвязи.

4.7. По итогам Конференции издается сборник материалов Конференции, в котором размещаются тезисы докладов очных и заочных участников.

## 5. УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ

5.1. Участниками конференции являются преподаватели, научные работники, аспиранты, студенты и другие лица, интересующиеся тематикой конференции.

5.2. Официальными участниками конференции являются лица, направившие в адрес оргкомитета тезисы докладов (Приложение 1) и заявку

– изложение основного материала исследования с обоснованием полученных результатов;  
– выводы исследования и перспективы дальнейшего развития в этом направлении.

Оргкомитет оставляет за собой право отбора и редактирования докладов для участия в конференции, а также оставляет за собой право отклонить тезисы, оформленные с нарушением правил или не соответствующие тематике секции.

Проректор

А.В. Белый

Зав. лабораторией по методическому обеспечению междисциплинарного обучения и стажировок

Т.Н. Самарева

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Пример оформления тезисов

Иванова И.И., студентка  
Сидорова О.А., канд. экон. наук, доцент  
Донецкий госу. дарственный университет, РФ  
kar\_ly@mail.ru

### ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ФИРМЫ

Актуальность. Сегодня во всем мире конкурентоспособность фирм определяют обеспеченностью квалифицированной рабочей силой, степенью мотивации персонала, позволяющим достичь высокого уровня конкурентоспособности работников и эффективнее использовать их трудовой потенциал [3].

Анализ последних исследований и публикаций. Эмоциональный интеллект исследовали преимущественно зарубежные ученые, в частности: Т. Ахенбах, Р. Бар-Он, Д. Голман, Д. Карузо, Дж. Майер, Д. Маклелланд, П. Саловей, Д. Фэйдьюл. Среди отечественных исследователей эмоционального интеллекта можно выделить следующих: И.Н. Андреева, Г.Г. Гарскова, Ю.В. Давыдова, Д.В. Лосин, Р.В. Кишиков, О.В. Яглова.

Цель исследования – выявить сущность и составляющие эмоционального интеллекта и предложить программу управления персоналом, базирующуюся на компонентах эмоционального интеллекта, которая существенно может помочь повысить конкурентоспособность фирмы.

Результаты исследования. Эмоциональный интеллект – понятие, вызывающее споры. Одни называют его недостаточно научным, другие видят в эмоциональном интеллекте ключ к успеху во всех сферах жизни: от повышения зарплаты до счастливых отношений [4].

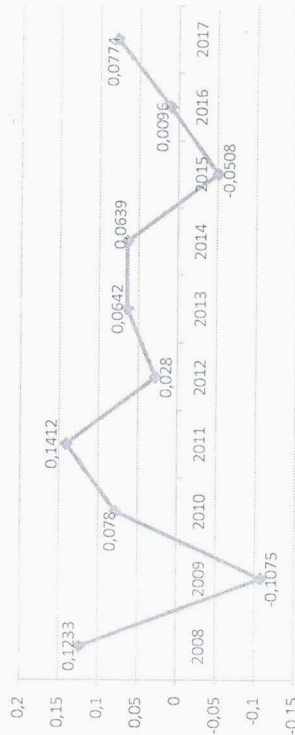


Рис. 1. Анализ темпов прироста мирового экспорта услуг [1]

Под эмоциональным интеллектом понимается набор навыков, который позволяет распознавать эмоции и чувства как свои, так и чужие, а также управлять ими. Эмоциональный интеллект – наиболее важный фактор для достижения успеха и полноценной жизни [2].

К компонентам эмоционального интеллекта относят: самосознание и самоконтроль, эмпатию, социальность, личное влияние, цели и видение [1].

Люди испытывают огромную потребность в контактах, знаниях и открытой общении. И сейчас как никогда ранее ценятся такие таланты, как умение справляться с

Пример оформления заявки

Заявка участника  
Международной научной конференции  
молодых ученых и студентов

«ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ»

Ф.И.О. участника	
Должность и место работы / место учебы	
Ученая степень, ученое звание	
Название доклада	
Выбранное мероприятие (конференция/круглый стол)	
Выбранное направление	
Домашний и служебный адреса	
Контактный телефон	
Адрес электронной почты	
Форма участия: очная (выступление с докладом), заочная	
<b>Сведения о научном руководителе</b>	
Ф.И.О. научного руководителя	
Ученая степень, ученое звание	
Должность и место работы	

эмоциями, способность улаживать конфликты, работать в составе группы и вести за собой.

Всем известно суждение о том, что прививная способность к обучению, школьные оценки и дипломы с отличием, в сущности, не гарантируют, насколько хорошо человек будет выполнять свою работу и преуспевает в жизни. Это подтверждается и практикой, и множеством примеров из жизни.

На основании изучения сущности, компонентов, особенностей формирования и факторов развития эмоционального интеллекта предлагается следующая программа в механизме управления персоналом, базирующаяся на концепции эмоционального интеллекта (таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемая программа управления персоналом фирмы, базирующаяся на концепции эмоционального интеллекта

Составляющие	Предупреждение	Рекомендации
Анализ индивидуума (профиль достоинств и недостатков данного человека, чтобы определить, что именно требуется улучшить)	Нет смысла посылать людей на обучение тем компетенциям, которые либо у них уже развиты, либо им вообще не нужны	Обучение, приспособленное к потребностям индивидуума
Корректные высказывания (обратная связь, касающаяся сильных и слабых сторон человека, всегда несет в себе эмоциональный заряд)	Некомпетентная обратная связь может расстроить, а компетентная - формирует мотивацию	Использовать собственный эмоциональный интеллект при оценке эмоциональной компетентности
Проверка готовности	Если люди не готовы к новой информации, то обучение будет неэффективно	Если кто-то не «созрел», нужно сфокусироваться на процессе «воспитания» готовности
Мотивация	Если у персонала отсутствует мотивация, обучение не принесет результатов	Четко объяснить человеку, каким образом обучение оправдает себя в процессе дальнейшей работы в виде каких-то преимуществ

**Выводы.** Таким образом, применяя программу управления персоналом, базирующуюся на концепции эмоционального интеллекта, фирма не только заботится о сотрудниках, несет корпоративную социальную ответственность перед персоналом и стимулирует развитие отдельных индивидов, но и повышает конкурентоспособность. Перспективами дальнейших исследований будет разработка предложений по совершенствованию элементов кадровой политики фирмы.

**Список литературы:**

1. Бобкова, Н.Г. Эмоциональный интеллект как ключевая компетенция современного менеджера / Н.Г. Бобкова // Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyu-intellekt-kak-kluchevaya-kompetentsiya-sovremenogo-menedzhera>.
3. Воронкова, В.Г. Управление человеческими ресурсами: философия основы: учебное пособие / В.Г. Воронкова. – К.: Профессинал, 2006. – 576 с.