

*Экономика
Менеджмент
Инновации*

научный журнал

ЭМИ

№ 3 (9)

Донецк
ООО "НПП "Фоллиант"
2017

Экономика

Менеджмент

Инновации

научный журнал

ЭИ

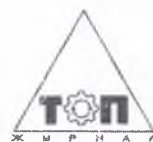
№ 3 (9)

Донецк
ООО "НПП "Фолиант"
2017

ISSN 2587-6562



9 772587 656000 >



УДК 378.001.89:33

№ 3 (9), 2017

ISSN 2587-6562

Редакционная коллегия научного журнала "Экономика. Менеджмент. Инновации"

А.В. Родионов	Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.э.н., профессор, главный редактор
В.А. Артеменко	Луганский национальный университет им. В. Даля, д.э.н., профессор
В.Н. Беленцов	Донецкая академия управления и гос. службы, д.э.н., профессор
А.М. Букреев	Воронежский государственный университет, д.э.н., профессор
О.А. Бурбело	д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки и техники Украины
Н.М. Ветрова	Крымский федеральный университет им. В.Вернадского д.т.н., профессор
О.В. Демчук	Керченский государственный морской технологический университет, д.э.н., доцент
Д.Е. Иваненко	Главный архитектор ФКП "Комбинат "Каменский", к.э.н.
Л.В. Илюхина	Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.соц.н., проф.
Т.А. Кокодей	Севастопольский государственный университет, д.э.н., профессор
В.А. Коструб	Луганский национальный университет им. В. Даля, к.т.н., доцент
А.Н. Кузьминов	Южный Федеральный университет, д.э.н., профессор
А.П. Латкин	Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, д.э.н., профессор
А.И. Пономарев	Южно-Российский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, д.э.н., профессор
А.В. Родионов	Академия права и управления ФСИН России, д.э.н.
В.Б.Родченко	Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина, д.э.н., профессор
И.В. Сименко	Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, д.э.н., профессор
М.М. Туриянская	Тель-авивский университет, д.э.н., профессор
Н.Б. Тушканов	Каменский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М. Платова», к.т.н., профессор
А.М. Чаусовский	Донецкий национальный университет, д.э.н., профессор
А.В. Чесноков	Балтийский федеральный университет им. И. Канта, д.т.н., профессор

Рекомендован к печати по решению редакционной коллегии.

Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО "НПП "Фолиант", 2017. – № 3 (9). – 134 с.

Цель издания: развитие образования, популяризация экономических знаний, информирование научного сообщества о современных исследованиях, их результатах, в сфере экономики, менеджмента, социологии, педагогики, экологии, технологий.

В журнале изложены материалы научных исследований, которые отображают широкий круг актуальных проблем в сфере экономики и менеджмента, социальных и технических инноваций. Предоставлены материалы исследований инновационного развития в сфере экономики, менеджмента, социологии, педагогики, экологии, технологий.

Журнал предназначен для научных, научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов, практиков.

УДК 378.001.89:33

© Коллектив авторов, 2017

ISSN 2587-6562

© ООО "НПП "Фолиант", 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Content

Н.Ф. Жокабине, N.F. Jokabine Ключевая ставка как сложный инструмент регулирования экономики	3
Н.А. Волошинова, N.A. Voloshinova Региональные приоритеты формирования и использования производственного потенциала в сельском хозяйстве	9
С.А. Спорняк, S.A. Spornyak Организация процесса инвестирования как внешнего обеспечения системы управления ресурсным потенциалом предприятий	19
Н.Н. Родионова, N.N. Rodionova В.В. Хворостьянов, V.V. Khvorostyanov Моделирование подготовки инженеров-педагогов швейного профиля с использованием компьютерных технологий	28
И.В. Сименко, I.V. Simenko Системный подход к определению сущности ресурсного потенциала	36
И.В. Ширяева, I.V. Shiryaeva А.М. Чаусовский, A.M. Chausovski В.А. Ульшин, V.A. Ulshin Н.М. Ветрова, N.M. Vetrova В.М. Войтович, V.M. Voitovich Организация системы внутреннего аудита системы управления качеством продукции промышленных предприятий	41
А.В. Губин, A.V. Gubin Определение государственной региональной политики и ее аспекты в государственном управлении	48
Н.П. Семенова, N. Semenova Эффективность муниципального управления: критерии оценки и пути повышения	56
К.В. Фаустова, K.V. Faustova Коррупция как результат системной неэффективности государственного управления	62
О.К. Ткаченко, O.K. Tkachenko Л.В. Куделя L.V. Kudelya Основные недостатки совершенствования подготовки кадров в органах государственного (муниципального) управления в	68

УДК 331

О.К. Ткаченко, О.К. Tkachenko

Магистр

Л.В. Куделя L.V. Kudelya

к.э.н. доцент

Луганский национальный университет им. В. Даля

**ОСНОВНЫЕ НЕДОСТАТКИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО
(МУНИЦИПАЛЬНОГО) УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

Аннотация: Статья посвящена методам повышения квалификации государственных служащих. Выявлению целей направленности каждого из них в и процессе подготовки. Определены подходы к направленности подготовки. Обоснованы методы повышения квалификации непосредственно в учреждении и за его пределами, а так же групповым способом. Раскрыто содержание понятия квалификация государственного служащего. Анализированы недостатки повышения квалификации данными методами в современных условиях. Определены недостатки в работе отдела кадров и рациональные пути их решения. Предложены методики решения проблем в сфере подготовки государственных муниципальных служащих в современных условиях.

Ключевые слова: кадры, государственный служащий, обучение, метод, анализ, подготовка.

Annotation: The article is devoted to the methods of qualification improvement of civil servants. Identifying the objectives of each of them in the process of preparation. Approaches to the orientation of training are defined. The methods of qualification upgrading are directly grounded in the institution and beyond, as well as in a group way. The content of the concept of civil servant qualification is disclosed. The shortcomings of qualification improvement by these methods in modern conditions are analyzed. Deficiencies in the work of the personnel department and rational ways of their solution are determined. Methods for solving problems in the field of training state municipal employees in modern conditions are proposed.

Key words: personnel, civil servant, Training, method, analysis, training.

Постановки проблемы. В современных условиях постоянно меняющихся знаний проблема недостатков совершенствования подготовки кадров стоит на первом месте для любого государственного учреждения. Повышение квалификации в государственных органах –

практически непрерывный процесс, который может состоять, как из новых концепций, например, концепции «обучающегося предприятия», так и в стандартных подходах (различные семинары, курсы, тренинги, обучение в центрах повышения квалификации кадров или переподготовка служащих). На ряду с чем встают вопросы: как в этих условиях организовать обучение? по каким, профессиям вести подготовку и переподготовку?, каким должно быть учебно-методическое обеспечение?, где найти источники финансирования?, какова роль государства в поддержке обучения и его регулировании?. Необходимость решения этих вопросов ощущается всё острее и предприятиями и службами занятости.

Анализ последних исследований и публикаций. Современная наука как зарубежная так и отечественная, со своей стороны, принимала определенные усилия к описанию недостатков в подготовке государственных служащих. Этой проблематике посвящены, в частности, научные работы С.Г. Камолова, А.А. Филипова, Е.Н. Лукьянцева, В.Ю. Шалашникова. А.А. Сорокина которые подошли к изучению проблематику в сфере проблемы и подготовки кадров со стороны обще правовых тенденций современного государственного управления. Однако работы, посвященные методам подготовки государственных служащих и анализу названной проблемы, практически отсутствуют.

Изложение основного материала. Квалификация государственного служащего – это ни что иное как, степень освоения знаний и практических навыков, необходимых для выполнения трудовых функций в конкретной деятельности. Основными компонентами, которые формируют степень квалификации государственного служащего, являются: знания – уровень изученности работником механизмов выполнения ряда работ. Совершенствование подготовки кадров в органах государственного и муниципального управления в современных условиях осуществляется несколькими видами. Каждый, из которых имеет ряд своих преимуществ и недостатков. Если анализировать широко применяемый в настоящее время метод обучения на рабочем месте, который характерен, прежде всего, для государственных и муниципальных служащих занимающих должности специалистов учреждений. Положительными чертами такой подготовки можно отметить удобное время для проведения подготовки кадров с целью безотрывности сотрудников от основного рода деятельности. Но и недостатки имеют место с одной стороны специалистам кадровой службы органов государственного управления необходимо провести анализ существующей потребности в таком методе, предложить руководителю тематику его проведения, обозначить специалиста на роль настав-

ника – преподавателя. Совместно с заведующим хозяйством подготовить помещение для его проведения, обеспечить наставника – преподавателя, достаточно большим объемом свободного времени, для изучения соответствующего материала. В свою очередь специалист – наставник будет полностью поглощен подготовкой, в то время как основная работа остается лежать мертвым грузом. Недостатком в работе отдела кадров в современных условиях является не достаточная оценка возможности обеспечения надлежащего уровня подготовки рабочих по достаточно сложным профессиям на предприятии. Для того чтобы с легкостью справиться с этой задачей необходимо найти рациональный путь решения с использованием анализа потребности подготовки на предприятии. Здесь должны быть учтены: 1. структура необходимой профессиональной подготовки по ее сложности и срокам, по требованиям к теоретической и практической подготовки кадров; 2. наличие на предприятии соответствующей материальной базы и квалифицированного персонала способного обучить сотрудников, опыта в подготовке кадров; 3. финансовые возможности предприятия для подготовки кадров на вне предприятия.

При индивидуальной форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется к высоко-квалифицированному служащему. Теоретический курс индивидуальной подготовки изучается самостоятельно. Недостатками такой подготовки в современных условиях является значительная нагрузка на опытного специалиста, к которому будет прикреплен обучаемый сотрудник. Что повлечет за собой замедление его основной деятельности. И как следствие ухудшение выполняемых работ. При групповой форме подготовки кадров в современных условиях государственные служащие, которые будут проходить подготовку, объединяются в учебные группы и выполняют работу согласно учебной программе под руководством опытных сотрудников самого государственного учреждения или приглашенных из вне специалистов. Численный состав учебных групп устанавливается в зависимости от сложности изучаемой тематики. Недостатками такой подготовки в современных условиях является отрыв сотрудников от основного рода деятельности при подготовке, к тому же групповая форма подготовки не позволяет в полной мере освоить изучаемый материал, как правило, занятия ведутся в группе от 6 человек. Эта форма подготовки кадров требует высокопрофессионального служащего – инструктора. При этом необходим отрыв от производства с целью подготовки к ее проведению. Несомненно, положительно можно отметить, что данная форма подготовки кадров проводится уже по утвержденной учебной программе. Конечно, это облегчает подготовку к проведению данной

формы подготовки к тому же это мало затратная форма подготовки при наличии профессионального сотрудника в самом государственном учреждении. Курсовая форма подготовки кадров в современных условиях используется для обучения специалистов особо сложным квалификациям, требующим значительного объема теоретических знаний, которыми невозможно овладеть на рабочем месте учреждения. Теоретическое обучение при этом производится в специализированных в том числе, и лицензированных частных учебных заведениях. Недостатком такой подготовки, является, бесспорно, отрыв от производства специалистов нуждающихся в подготовке, при этом в связи с тем, что подготовка будет, осуществляется вне предприятия необходимо затратить средства не ее проведение. И, конечно же, достаточно большой объем теоретического материала, сложно воспринимаемый вне государственного учреждения.

В настоящее время условиях расширения самостоятельности предприятий качественные требования к подготовке кадров реализуется через соответствующие нормативы на сроки и стоимость подготовки по различным формам и видам обучения, профессиям и уровню квалификации. Такие нормативы с учетом полного спектра видов затрат могут разрабатываться самим предприятием и использоваться в расчетах средств, необходимых для подготовки кадров. Недостатком подготовки здесь выступает различность стоимости подготовки учреждение не всегда способно выделить необходимые средства на подготовку. Недостатком подготовки кадров в современных условиях выступает так же и психология некоторых руководителей, привыкших ориентироваться на подготовку квалифицированных рабочих за счет средств государственного бюджета. Оценивая сложившуюся ситуацию, можно отметить что в условиях самостоятельной, но еще не достаточно развитой технической базой производства не всегда успевающей в развитии за научно техническим прогрессом, обуславливающей довольно стабильные и низкие требования к процессам подготовки кадров, пока не удастся соблюдать прогрессивные сдвиги в области внутрипроизводственного управления подготовкой кадров. В этих условиях государственное учреждение нуждается в определенной поддержке. Целесообразно, особенно с учетом возросших требований к качеству рабочей силы и наметившейся тенденции сокращения, выделяемых на подготовку кадров средств, иметь на предприятиях самостоятельный фонд подготовки кадров. Но в настоящее время создать его достаточно проблематично ведь наряду с созданием фонда необходимо. Подготовить нормативно – правовые документы, которые временно позволят специалисту выполнять роль специалиста – настав-

ника. К тому же по итогам проведения обучения на предприятии необходимо разработать нормативно – правовой механизм отражения проведения этой подготовки кадров в отделе кадров. Для решения данной проблемы переподготовка кадров в современных условиях должна носить целенаправленный характер, то есть быть ориентированной на конкретное рабочее место и специалиста, согласного замещаемой должности. Путем решения такой проблемы может послужить анализ отдела кадров в потребности обучения. По анализу индивидуальной формы обучения, что облегчит работу специалиста – наставника в подготовке необходимого материала. Для того чтоб не прерывать рабочий процесс на предприятии необходимо увеличить нагрузку на специалиста занятого выполнением других работ. Необходимо затратить время на проведение инструктажа по технике безопасности, а так же на объяснение хода выполнения новой работы. В определении объема подготовки стоит исходить из общей потребности в кадрах, кадровой стратегии предприятия, балансовых расчетов потребности рабочей силы в профессиональном разрезе и источников ее пополнения, из планов профессионально–квалификационного продвижения собственных сотрудников. Подводя итог стоит отметить что государственные учреждения сталкиваются с различными проблемами в сфере подготовки кадров особенно более часто встречается необходимость переподготовки с учетом имеющийся у специалиста задела знаний и навыков по прежним профессиям, часто не желающего вводить в сой привычный ритм работы новые знания и навыки. Поэтому обучение в учреждении по индивидуальным учебным планам и разработка механизма мотивации специалиста – наставника ни как кстати отразилась на улучшении современного обучения государственных служащих.

Список использованной литературы:

1. Маслов Е.В. Управление персоналом. – М., 2007. – С.23-37
2. Митькина Е. П. Обучение персонала – ключевая стратегическая задача // Управление персоналом. – 2013. – С.65-78
3. Магура М.И. Современные персонал – технологии/М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Интел-Синтез, 2013. – С.145-157
4. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. – М.: Экзамен, 2009. – С.265-278
5. Основы теории управления: Учеб. пособие/ Под ред. В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвцацко-го. – М.: Финансы и статистика, 2007. – С. 179-184
5. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала; Альфа-Пресс – 2013. – С.121-128
6. Олина Н. Адаптация сотрудников при переводе внутри компании / Н. Олина // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – № 2. – С.135-145

References:

1. Maslov E.V. Personnel Management. – М., 2007. – p. 23-27

2. Mitkina EP Training of personnel is a key strategic task // Personnel management. – 2013. – p. 65-78
- 3 Magura M.I. Modern staff – technology / M.I. Magura, M.B. Kurbatov. – Moscow: Intel-Sintez, 2013. – p. 145-157
4. Odegov Yu.G., Kartashova L.V. Personnel management, performance evaluation. – M.: Examen, 2009. – p. 265-278
5. Fundamentals of Control Theory: Proc. allowance / Ed. VN Parahina, LI Ushvitsky. – Moscow: Finance and Statistics, 2007. – p. 179-184
5. Odegov Yu. G., Nikonova TV. Audit and controlling of personnel; Alpha Press, 2013. – p. 121-128
6. Olina N. Adaptation of employees when translating within the company / N. Olina // Handbook of personnel management. – 2014. – N.2. – p. 135-145.

УДК 378.13

А.В. Бобрусенко, A.V. Bobrusenko
Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко
магистр

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ
РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ACTIVITIES TO IMPROVE THE SYSTEM OF
IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCES POLICIES IN THE
SPHERE OF PROFESSIONAL EDUCATION
OF THE LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC**

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные проблемы деятельности учреждений профессионального образования Луганской Народной Республики. Даны рекомендации теоретического и практического характера по совершенствованию кадровой политики в сфере профессионального образования. Все рекомендации адресованы непосредственно руководителям учреждений профессионального образования. Мероприятиями по совершенствованию государственной кадровой политики профессионального образования Луганской Народной Республики в условиях реформирования общего образования являются совершенствование кадрового потенциала, оптимизация условий труда, создание качественной системы повышения квалификации педагогических работников, функционирование в условиях образовательных комплексов.