

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОУ ВПО «ЛУГАНСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ**

МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ ЛНР

МАТЕРИАЛЫ

**МЕЖДУНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛА
«АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА ТЕОРИИ
И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ»**



21 марта 2018 г.

Луганск 2018

УДК 33
ББК 65

Председатель организационного комитета

Свиридова Н.Д. – д.э.н., профессор, врио ректора Луганского национального университета имени В. Даля, доктор экономических наук, профессор.

Сопредседатель –

Витренко В.А. – проректор по научной работе ЛНУ им. В. Даля, д.т.н., профессор.

Заместитель председателя –

Тисунова В.Н. – зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор.

Члены оргкомитета:

Саранча И.А. – начальник отдела аналитики, сводного анализа и прогнозирования Министерства промышленности и торговли ЛНР;

Максимов В.В. – зав. кафедрой «Экономика предприятия» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор;

Максимова Т.С. – зав. кафедрой «Маркетинг» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор;

Велигура А.В. – зав. кафедрой «Экономическая кибернетика и прикладная статистика» ЛНУ им. В. Даля, к.т.н., доцент;

Чумаченко Г.В. – зав. кафедрой «Мировая экономика и управление персоналом» ЛНУ им. В. Даля; к.э.н., доцент;

Крышталь Н.И. – доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность», к.э.н., доц. – ответственный секретарь конференции.

Актуальная проблематика теории и практики управления: материалы международного круглого стола, г. Луганск, 21 марта 2018 г./ отв. ред. В.Н. Тисунова/ – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018.– 122 с.

УДК 33
ББК 65

© Луганский национальный университет
имени Владимира Даля, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Приветствие		5
Бондарчук А.В.	Мировые тенденции оценки уровня капитализации российского аграрного бизнеса	6
Бурлуцкая Г.М.	Социально-экономическое развитие региона	9
Волкова К.О., Харьковский Р.Г.	Роль золота в различных сферах потребления	12
Воробьева Н.В.	Роль смарт-контрактов в управленческой деятельности	15
Гальченко К.А.	Управление процессами экологизации на предприятиях зернопродуктового подкомплекса	17
Герасимов А.В.	Практические аспекты применения аутсорсинга на предприятии	21
Годящев М.А.	Формирование институционального механизма устойчивого развития предприятий	24
Годящева И.Н.	Совершенствование организационного механизма управления финансовой устойчивостью предприятий	28
Грибанова Ю.В.	Теоретические основы обеспечения устойчивого развития предприятия	34
Гукалов Р.А.	Экономическая безопасность предприятия: управленческие решения	36
Денисенко И.А., Пономарев А.А.	Система бюджетирования – основа устойчивого развития предприятий региона	38
Журавлева Н.В.	Роль кадрового потенциала в системе экономической безопасности предприятия	41
Козырева М.В.	Республиканская библиотека в научном пространстве региона	43
Копельчук А.В., Савченко И.В.	Показатели, характеризующие уровень жизни населения	45
Король К.Г.	Влияние конфликтов на эффективность управления организацией	48
Крышталь Н.И.	Информационные и компьютерные системы и технологии в управлении образованием	50
Кучмистая О.Г.	Организация развития международной деятельности университета	53
Мельник Н.А.	Особенности управления ресурсами предприятия	56
Мирошниченко И.Н.	Механизм управления устойчивым развитием предприятия	59
Моклякова А.Н.	Рынок труда и его институциональная структура	61
Пожидаев А.Е.	Классификация групп стимулов при реализации стратегического целеполагания	64
Полшков Ю.Н.	Диагностика факторов формирования человеческого капитала при управлении инновационным развитием региона с особым статусом	68
Провоторова Н. В.	Проблема психологического (эмоционального) выгорания субъектов управленческой деятельности как представителей социэкономических профессий	71
Резник А.А.	Институциональные подходы к социально ориентированному государственному управлению	73

Резников Ю.И.	Особенности формирования корпоративной культуры в органах исполнительной власти	75
Романова Н.В.	Формирование механизма управления достойным трудом: комплексный подход	78
Рубанов М.Н.	Обеспечение экономической безопасности предприятия в контексте социально-экономического развития региона	80
Рябокоть М.В.	Основная характеристика источников опасности и основной прогноз экономической безопасности предприятий	83
Рязанцева Н.А.	Инновационная промышленная инфраструктура как форма экономической интеграции регионов	87
Старикова О.С.	Проблемы и пути развития объединений молодых ученых ЛНР	91
Тисунова В.Н., Каширина Ю.Ш.	Роль институтов в развитии реального сектора экономики ЛНР	93
Токовая И.А.	Тенденции непрерывного профессионального образования управленческих кадров на примере курсов повышения квалификации специалистов на базе кафедры технологии лекарств, организации и экономики фармации ГУ ЛНР «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки»	96
Толок И.В., Потапкин А.В.	Особенности управления предприятиями АПК	99
Чернова Е.С.	Особенности подбора персонала в органы государственного управления	101
Шварц К.Е., Крохмалева Е.Г.	Частная собственность – основа рыночной экономики	103
Шепелев С. В.	Механизм обеспечения устойчивого развития предприятия в контексте социально-экономического развития региона	105
Шова Н.А.	Современные концепции и тенденции публичного управления	109
Щербакова Е.В., Щербакова А.С.	Особенности применения проектного менеджмента в управлении адаптацией детей с ограниченными возможностями в социально-культурной среде	112
Щербакова Е.В.	Структура механизма управления системой социально-экономического развития региона	115
Резолюция		118

ПРИВЕТСТВИЕ УЧАСТНИКАМ КРУГЛОГО СТОЛА «АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ»

Уважаемые коллеги, представители органов государственной власти и управления, общественных организаций, хозяйствующих субъектов, молодые ученые!

Благодарим вас, что откликнулись на наше приглашение принять участие в работе круглого стола, посвященного актуальным проблемам менеджмента.

Ключевые задачи мероприятия:

- создание постоянной платформы для совместной научной и практической деятельности в управленческой сфере;
- обмен опытом и результатами исследований;
- изучение специфики концептуальных основ и непосредственных практик менеджмента;
- продвижение информации об управленческих решениях, технологиях, специфике менеджмента как в отечественных, так и в международных компаниях.

Мы вновь собрались для обмена опытом и решения задач по улучшению качества нашей жизни через применение современных моделей эффективного управления.

В эпоху ускорения процессов глобализации современная мировая экономика находится в зоне неопределенности, неуправляемого, на первый взгляд, хаоса, повышенных рисков принятия решений. В условиях четырехлетних военных действий, экономической блокады со стороны Украины, руководство непризнанных республик – ЛНР и ДНР – сталкивается с большими трудностями. В ЛНР менеджмент пока находится в стадии становления, но очевидно, что дальнейшее его развитие будет ориентироваться на лучшие мировые тенденции. Менеджмент в Республике должен быть направлен на формирование нового подхода в области управления. Формирование нового менталитета в управлении и новой управленческой элиты позволит преодолеть системный кризис экономики и кризис управления, обусловленный, в том числе, и прошлой административно-командной системой управления. Творческое осмысление опыта и теории мирового менеджмента предоставляет возможность отечественным менеджерам извлечь много полезного и направить свою деятельность в эффективное русло с целью развития управляемых ими организаций и экономики Республики в целом.

Руководство ЛНР пытается внедрять в Республике настоящее народовластие путем широкого обсуждения важнейших государственных документов до их принятия. Сегодня население Республики столкнулось с множеством серьезных испытаний не только военного, но и социально-экономического характера. Разрушение экономики, остановка промышленных предприятий, безработица и низкий уровень заработной платы, экономическая блокада со стороны Украины побуждают руководство ЛНР к поиску незамедлительных мер, способствующих оживлению экономической жизни в Республике.

Исполняющий обязанности главы ЛНР Леонид Пасечник 14 марта 2018 г. заявил, что жители ЛНР смогут участвовать в разработке программы социально-экономического развития Республики на 2018 – 2023 годы. Эта программа приглашает к сотрудничеству все заинтересованные стороны как внутри Республики, так и за её пределами. Преодоление кризиса в социально-экономической сфере предполагает мобилизацию всех материальных и человеческих ресурсов Донбасса. Рекомендации круглого стола – это наш вклад в разработку Программы социально-экономического развития Республики на 2018 – 2023 годы.

Желаем всем участникам круглого стола, плодотворной работы, творческой, результативной дискуссии и приобретения партнерских и дружеских контактов.

Успехов и побед в системных преобразованиях!

С уважением, профессор В.Н. Тисунова.

Герасимов А.В.,

*старший преподаватель кафедры философии и социологии,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»,
г. Луганск*

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В современном мире успешная деятельность любого предприятия, организации, учреждения (далее – предприятие) заключается в способности минимизировать свои расходы, обеспечивая при этом высокое качество товаров и услуг. Итак, как повысить эффективность деятельности предприятия с помощью нетипичных форм занятости, при существенном снижении его расходов во время финансово-экономического кризиса? Как с помощью аутсорсинга предприятие может обеспечить работой своих работников, если в определенный промежуток времени на нем нет достаточного объема работы? Как можно сократить расходы на содержание большого штата работников определенного подразделения, воспользовавшись услугами аутсорсинговой компании? Ответам на эти и другие вопросы и посвящена предлагаемая статья.

Итак, аутсорсинг (от англ. Out и sourcing – внешний источник) – это процесс передачи части функций по обслуживанию деятельности предприятия сторонним подрядчикам или поставщикам при условии обеспечения ими соответствующего уровня качества и эффективности их выполнения на основе трансформации или обновления бизнес-процессов и технологий, а также возможностью перехода части персонала предприятия к предприятию-поставщику (аутсорсеру) [2].

Отметим, что целью аутсорсинга как инструмента управления является повышение рыночной стоимости предприятия благодаря улучшению результатов его деятельности, снижению затрат и рисков, повышению конкурентоспособности продукции путем привлечения внешних контрагентов, которые специализируются на выполнении определенных, как правило, не профильных для предприятия, производственно-хозяйственных функций.

Аутсорсинг, связанный с наймом персонала, называется аутстаффингом. Аутстаффинг (от англ. Out и staffing – внешний персонал) – это процесс вывода части персонала предприятия (т.е. сокращение численности штатного персонала) в так называемое кадровое агентство (предприятие-провайдер) с целью предоставления их услуг заказчику (третьей стороне) [3].

На практике аутстаффинг подразделяют на:

- лизинг персонала (от англ. Lease – арендовать), при котором требуемый заказчику персонал находится в штате провайдера, а заказчик в случае необходимости привлекает определенного работника для выполнения необходимых работ с целью устранения несоответствия между имеющимися человеческими ресурсами и потребностью в них;
- подбор временного персонала, суть которого заключается в том, что кадровое агентство привлекает работника согласно заявке заказчика, заключает с ним трудовой договор, а на работу направляет к заказчику;
- вывод персонала за штат, при котором предприятие увольняет своих постоянных работников (выводит из штата), а провайдер вводит (принимает) их в свой штат.

Заметим, что в последнем случае предприятие остается для уволенных работников фактическим работодателем, но формально они находятся в штате аутсорсингового

предприятия, платит им зарплату, а также осуществляет все необходимые отчисления в бюджет и социальные фонды.

Обратим внимание, что главное преимущество для предприятия, которое выводит своих работников с помощью аутсорсинга, заключается в сокращении расходов на содержание большого штата персонала, тем самым повышаются финансовые показатели его деятельности.

Таким образом, аутсорсинг позволяет регулировать количество работников, не изменяя при этом фактическую численность персонала.

Кроме того, аутсорсинг выгодно использовать тем предприятиям, которые:

- занимаются сезонными видами экономической деятельности;
- реорганизовываются;
- находятся в условиях кризиса, имея большой штат сотрудников.

Следует помнить, что расходы на содержание персонала включают в себя:

- фонд заработной платы и отчисления с фонда оплаты труда;
- расходы на подбор кандидатов;
- оплату социального пакета и льготы определенным категориям работников;
- расходы на обеспечение охраны труда;
- обучение, переподготовку и повышение квалификации работников;
- расходы на содержание рабочих мест (освещение, отопление, уборка и т.п.);
- другие расходы на персонал, специфические для каждого предприятия (например, содержание столовой для работников, проведение корпоративных праздников и т.д.).

Отметим, что для большинства предприятий сокращение расходов на персонал является основной статьей, на которой в условиях кризиса пытаются сэкономить. Однако оптимальное использование аутсорсинга на предприятии возможно при следующих условиях:

- в случае вывода за штат не менее 50 работников;
- продуманной оптимальной мотивации персонала, при нивелировании процессов коллективного трудового конфликта;
- аутсорсинг не всегда можно применить ко всем категориям работников (в среднем около 50,0% должностей, выведенных за штат, относятся к административным должностям, 20,0% – финансовых работников среднего звена, сохраняется тенденция вывода IT-специалистов).

Итак, главными преимуществами вывода персонала из предприятия с помощью аутсорсинга является:

- материальная выгода в виде экономии предприятия на налогах и всех видах социальных отчислений, оплаты больничных и отпусков, поскольку работник не числится в его штате;
- упрощение управленческого процесса. Аутсорсинг дает возможность предприятию-заказчику не тратить силы своего менеджмента на управление кадрами непрофильных подразделений;
- уход от необходимости решения трудовых конфликтов. При аутсорсинге работник находится в штате провайдера и должен быть социально защищен именно там, где он официально трудоустроен.

Регулирование аутсорсинга на законодательном уровне в разных странах мира имеет свои особенности. Например, в Украине в настоящее время аутсорсинговые услуги юридически оформляются прежде всего как хозяйственные или гражданско-правовые сделки. Статьей 67 Хозяйственного кодекса Украины от 16.01.2003 г. № 436 -IV [1], установлено, что:

1) отношения предприятия с другими предприятиями, гражданами во всех сферах хозяйственной деятельности осуществляются на основе договоров;

2) предприятия свободны в выборе предмета договора, определении обязательств, других условий хозяйственных взаимоотношений, которые не противоречат законодательству Украины.

Таким образом, любое предприятие имеет право заключать договор, предметом которого является получение / предоставление аутсорсинговых услуг. То есть выводя работника с предприятия с помощью аутсорсинга, работодателю прежде всего необходимо заключить договор с другим предприятием.

В случае использования бизнес-аутсорсинга, когда на стороне выполняются определенные работы, это может быть:

- договор подряда. Например, в Украине его заключение регламентируется главой 61 Гражданского кодекса Украины от 16.01.2003 г. № 435 –IV [4] (далее – ГКУ);
- договор о предоставлении услуг. В Украине заключается в соответствии с главой 63 ГКУ.

Однако при выводе работников с предприятия с помощью аутсорсинга персонала (аутстаффинга) они фактически заимствуются кадровому агентству. Оговоримся, что человек не может быть предметом договора найма. Хотя договор на оказание аутсорсинговых услуг является договором о предоставлении услуг по найму персонала.

Таким образом, предприятие может обеспечить работой своих работников, если в определенный промежуток времени на нем нет достаточного объема работы с помощью аутсорсинга, временно выведя персонал, который кадровое агентство зачислит в свой штат. В этом случае аутсорсинговой услугой будет не только предоставление работников заказчику, но и их поиск, и формальное трудоустройство предприятием-провайдером.

Как показывает практика, легализация таких отношений происходит посредством заключения смешанных договоров. Например, в Украине, согласно ч. 2 ст. 628 ГКУ [4], стороны имеют право заключить договор, в котором содержатся элементы различных договоров, то есть смешанный договор. При этом к отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях положения актов гражданского законодательства о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре, если иное не установлено договором или не вытекает из существа смешанного договора. В нашем случае такой договор будет называться договором о предоставлении персонала.

Отметим, что предметом такого договора будет предоставление услуг по подбору, подготовке и предоставлению заказчику работников за определенную плату и на определенный срок. В обязанности заказчика входит обеспечение такого персонала (работника) всеми необходимыми условиями. Права и обязанности сторон в отношении работника должны быть четко определены, так же, как и взаимная ответственность за невыполнение таким работником условий договора.

После заключения договора о предоставлении услуг аутстаффинга работники путем перевода оформляются на работу в кадровое агентство. В свою очередь, последнее с каждым работником заключает трудовой договор и оформляет командировку на предприятие заказчика. Далее предприятие-заказчик заключает с работником договор подряда на выполнение соответствующего объема работ.

Подводя итог проведенному анализу теоретических и практических проблем применения аутсорсинга на предприятии, сделаем обобщающие выводы:

- аутсорсинг является достаточно эффективной нетипичной формой занятости;
- применение аутсорсинга в практике управления предприятием ведет к существенному снижению его расходов во время финансово-экономического кризиса.

Литература

1. Деркач Т. Работник «напрокат»? (аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала) URL: <http://www.buhgalteria.com.ua/Hit.html?id=1659> (дата обращения: 21.02.2018).

2. Загородній А.Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства URL: <http://isct.ru/articles/article-35/> (дата обращения: 21.02.2018).

РЕЗОЛЮЦИЯ

КРУГЛОГО СТОЛА «АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ»

Луганск, 21 марта 2018 г. – В Луганской республиканской универсальной научной библиотеке им. М. Горького (ЛРУНБ им. М. Горького) состоялся межвузовский круглый стол на тему: «Актуальная проблематика теории и практики управления», в котором приняли участие представители органов государственной власти и управления, общественных организаций, хозяйствующих субъектов, ученые, аспиранты, магистранты, преподаватели и студенты высших учебных заведений ЛНР и ДНР, а также коллеги из Российской Федерации, учащиеся старших классов общеобразовательных школ.

Цель круглого стола – создание и постоянное обновление среды взаимодействия представителей органов власти, научной общественности высших учебных заведений, научно-педагогических работников, аспирантов, студентов, занимающихся широким спектром исследований в области управления. Одна из ключевых задач мероприятия – создание платформы для совместной научной и практической деятельности в управленческой сфере, обмен опытом, результатами исследований, изучение специфики концептуальных основ и непосредственных практик менеджмента, продвижение информации об управленческих решениях, технологиях, специфике менеджмента как в отечественных и международных компаниях.

Участники круглого стола обсудили широкий спектр вопросов по следующей проблематике:

1. Управление социально-экономическим развитием ЛНР.
2. Современные формы экономической интеграции.
3. Обеспечение качества непрерывного профессионального образования управленческих кадров.
4. Роль смарт-контрактов в управленческой деятельности.
5. Ресурсное обеспечение республики и методики его оценки. Материальные ресурсы и человеческий капитал.
6. Презентация специализированных электронных ресурсов Луганской Республиканской универсальной научной библиотеки имени Максима Горького.

Ученые ЛНР, ДНР и России приняли участие в работе международного круглого стола на тему «Актуальная проблематика теории и практики управления». Организаторами мероприятия выступили Министерства образования и науки; экономического развития; промышленности и торговли, инфраструктуры и транспорта; культуры, спорта и молодежи; а также кафедра менеджмента и экономической безопасности Института экономики и финансов Луганского национального университета (ЛНУ) имени Владимира Даля, Республиканский центр развития образования и ЛРУНБ.

В работе круглого стола приняли участие представители Министерств Республики, предприятий, руководители и преподаватели вузов ЛНР, молодые ученые, аспиранты, студенты и школьники. Кроме того, заочно в мероприятии участвовали представители Донецкого национального университета (ДНР) и Московской государственной академии физической культуры.

«Это очень важный круглый стол, поскольку управление окружает нас везде, начиная от детского сада и заканчивая университетом – это в образовательной сфере, конечно же, и

езде – в здравоохранении, на любом предприятии и во главе всего этого – управление государством», – отметил первый заместитель министра образования и науки ЛНР Николай Клипаков.

Он подчеркнул, что круглый стол позволит ученым и действующим управленцам обменяться мнениями, в результате чего «удастся найти новые подходы в развитии экономики Республики».

«Сложная социально-экономическая, а главное – нестабильная военная ситуация в нашей Республике, привели к тому, что наши предприятия не могут работать в полном объеме, сложно завозить материалы, заготовки, сбывать готовую продукцию, поэтому мы собрались здесь, чтобы обсудить эти вопросы и как-то по-новому посмотреть на эти проблемы и то, как их решать», – сказал проректор по научной работе и инновационной деятельности ЛНУ имени Даля, доктор технических наук, профессор Владимир Витренко.

Заведующая кафедрой менеджмента и экономической безопасности института экономики и финансов Далевого университета Виктория Тисунова рассказала, что в программу круглого стола входит обсуждение управления социально-экономическим развитием ЛНР, современных форм экономической интеграции, обеспечение качественного профессионального образования управленческих кадров и внедрение смарт-контрактов в управленческой деятельности.

«Нам нужно стратегически мыслить и иметь стратегические документы по всем направлениям, стратегические приоритеты, прогнозные показатели, целевые программы, нам необходимо развивать малый бизнес, инновационную инфраструктуру», – отметила Тисунова. «Мы хотим поднять вопросы смарт-контрактов – это новые компьютерные технологии, которые дают возможность уменьшить объем теневого сектора, и если бы это внедрилось у нас, то уменьшило бы затраты», – сказала она.

Управление представляет собой важнейшую совокупность отношений, которые пронизывают социально-экономическую систему на различных уровнях, проявляясь структурно и бесструктурно. Выступающие отметили, что в ЛНР менеджмент пока находится в стадии становления, но очевидно, что дальнейшее его развитие будет ориентироваться на мировые тенденции. Менеджмент в Республике должен быть направлен на формирование нового подхода в области управления, управления в условиях рынка. Формирование нового менталитета в управлении и новой управленческой элиты позволит преодолеть системный кризис экономики и кризис управления, обусловленный, в том числе, и прошлой административно-командной системой управления. Творческое осмысление опыта и теории мирового менеджмента позволит отечественным менеджерам извлечь много полезного и направить свою деятельность в эффективное русло с целью обеспечения развития ими управляемых организаций и экономики Республики в целом.

I. Участники круглого стола постановляют:

1. Признать результаты работы круглого стола удовлетворительными.
2. В целях ознакомления научной общественности с результатами работы издать сборник тезисов круглого стола.
3. Подготовить и опубликовать пресс-релиз о проведении круглого стола в средствах массовой информации.

II. Участники круглого стола обращаются к представителям отечественных и зарубежных учебных заведений, научных учреждений, государственных структур, профессиональных объединений и общественных организаций с предложением о сотрудничестве в целях совместного поиска путей решения актуальных проблем в сфере управления.

III. Участники круглого стола отмечают необходимость укрепления международного научного сотрудничества в сфере управления и признают необходимость регулярного проведения международных научно-практических конференций и круглых столов соответствующей тематики.

По итогам обсуждений и дискуссии были приняты рекомендации круглого стола.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Укреплять международное сотрудничество в сфере управления и признать необходимым регулярное проведение международных научно-практических конференций и круглых столов соответствующей тематики.
2. В целях повышения качества управленческих решений в сфере управления экономикой предприятия и государственного регулирования экономических отношений в Республике способствовать внедрению современных информационных технологий.
3. Сформировать предложения по поддержке малого предпринимательства и развитию внешнеэкономических связей и направить их Министерству экономического развития и Министерству промышленности и торговли.
4. Министерству промышленности, Министерству топлива, энергетики и угольной промышленности в своей политике больше уделять внимание созданию инновационной промышленной инфраструктуры в Республике с целью сокращения сырьевого экспорта, обеспечения импорт-замещения и развития межрегиональной экономической интеграции, которая откроет новые возможности и пути для дальнейшего устойчивого социально-экономического развития территорий.
5. Министерству образования ЛНР разработать мероприятия для создания единой региональной информационной среды, в которой учесть все необходимые и достаточные условия для управления учебными заведениями. Информационная среда системы управления учреждениями образования всех уровней должна вписываться в единую схему информационного пространства всей системы образования Республики, соответствовать всем требованиям и правилам построения этого пространства с доступом к необходимой информации банка данных. Организовать при кафедре экономической кибернетики консультационного пункта, а, в случае необходимости и курсов повышения квалификации для учителей школ и всех заинтересованных лиц.
6. При формировании кадрового резерва администрацией Главы ЛНР привлекать специалистов вузов, что позволит создать специальные программы отбора и подготовки кадров для государственной службы, внедрять современные методики подбора и отбора кадров в органы государственного управления, учитывать не только профессиональные качества претендента, но и его коммуникативные способности.
7. Адаптировать в ДНР и ЛНР, предложенную д.э.н., доцентом Донецкого национального университета Полшковым Ю.Н., методику диагностики факторов формирования человеческого капитала при управлении инновационным развитием региона с особым статусом.
8. Поддерживать деятельность «Ассоциации молодых ученых» ЛНР. Задачей Ассоциации на ближайшую перспективу должно стать формирование взаимовыгодного сотрудничества между представителями науки, бизнеса и органами государственного управления. Необходимо приложить все усилия, чтобы создать комфортные условия для работы молодых ученых в Луганской Народной Республике и избежать, таким образом, интеллектуальной эмиграции.
9. Обратить внимание Министерство экономического развития на возможности внедрения смарт-контрактов как одного из новых направлений в информационных технологиях для развития экономики.
10. Содействовать Вузам Республики в создании образовательных площадок для внедрения в учебный процесс инновационных технологий.

Проректор по научной работе
Председатель организационного комитета

Витренко В.А.
Рябичев В.Д.

Научное издание

МАТЕРИАЛЫ

МЕЖДУНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛА

«Актуальная проблематика теории и практики управления»

Ответственная за выпуск

Тисунова В.Н.

Оригинал-макет

*Гринченко Е.А.,
Палагута Т.В.*

**Издательство Луганского национального университета
имени Владимира Даля**

Свидетельство о регистрации серия МИ-СГР 000003 от 20.11.2015 г.

Адрес издательства: 91034, г. Луганск, кв. Моложежный, 20а
Телефон: (0642) 34-48-28. Факс: (0642) 34-48-28
e-mail: izdat.lguv.dal.@gmail.com