

соответствие с профессиональными стандартами, что представляется возможным только в условиях активного участия общественности, включая представителей бизнеса, профессиональных сообществ и т.д., в управлении образованием. В-третьих, достижение целей системы образования требует совершенствования образовательных стандартов по двум направлениям: отказ от детализации требований к структуре и содержанию образовательных программ и ограничение определением в них задач, которые должны решать указанные программы; установление в образовательных стандартах требования обосновывать образовательные программы школ спецификой состава учащихся, образовательной среды и другими индивидуальными факторами.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 30.12.2021) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
3. Жидков А.А., Гордеев К.С., Илюшина Е.С., Ермолаева Е.Л., Федосеева Л.А. Развитие системы образования и педагогической системы в России // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 12 (116). С. 13.
4. Панченко А.Б. Структура системы управления образованием в России // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2021. № 2 (71). С. 46.
5. Панченко А.Б. Структура системы управления образованием в России // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2021. № 2 (71). С. 44.
6. Рычагова Е.А. О траекториях развития образования // ИНСАЙТ. 2022. №1 (9). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-traektoriyah-razvitiya-obrazovaniya> (дата обращения: 19.02.2023).
7. Янкевич С., Княгинина Н. Многоуровневое управление образованием в России: проблемы распределения полномочий // Управление системой образования на разных уровнях: вертикаль власти, трансфер полномочий и региональное сотрудничество: коллективная монография / Ян де Гроф, С.В. Янкевич, М.Л. Агранович, А.А. Беликов и др.; под ред. Яна де Грофа, С. В. Янкевича; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. С. 117.

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУРАХ КАК МЕТОД ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ G2E

А.С. Джур

Научный руководитель Д.В. Прохоров
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Деловая игра – процесс, который своей целью имеет моделирование различных, но при этом нестандартных ситуаций. Чаще всего данный алгоритм применяется в частных организациях или компаниях. Сложность внедрения и использования именно государственных деловых игр заключается в: некачественной интегрированности метода, малая осведомленности управленцев, недостаток средств. Однако XXI век диктует новые

нормы и стандарты, где важную роль играет человеческий ресурс и гласность системы. Следовательно, важно внедрять инновации, рассмотрим виды деловых игр и выберем наиболее оптимальные для государственных органов.

Анализируя всю литературу, можно утверждать, что стандартное деление игр – неформальные и бизнес-игры [1].

Неформальные несут в себе какой-то психологический базис такие как доверие, сотрудничество, сплочённость команды и всей организации. Такой метод будет релевантным в условиях: интегрирования нового сотрудника в существующий коллектив, поддержания благоприятного климата внутри коллектива либо при условии обострения конфликтов интересов. Важно учесть, что при последней проблеме нужно сначала разрешить спор, проработать все недосказанности, а уже потом применять деловую игру. Бизнес-игра нацелена уже на большую результативность, когда нужно непосредственно придумать, развить или внедрить новые идеи.

Оба варианта хороши, но только для разных типов организации. Вернее сказать, не типов, а ситуаций, при которых будет уместнее применять их. Идеальная деловая игра заключается в совмещении этих конфигуративных моделей, так как будет выработано оптимальное решение. Совмещать тоже нужно правильно, не в одной игре обе структуры, а в разных, иначе будет конфликт интересов, который в будущем распространится уже не просто на сотрудников, а на их личности.

С частным сектором проще определить формы такого взаимодействия, это, по большей части, зависит от целей компании и задач. В дополнении к этому, компания быстрее выделит средства, так как это проблема и её нужно в срочном порядке решать. Иначе это перерастёт в ещё больший конфликт и как следствие в огромные потери для компании, ухудшение производительности и конкурентоспособности [2]. К тому же, гибкость организационной структуры позволяет ускорить интегративные процессы и улучшить взаимодействие отделов, если это требуется для инновационных решений. Выбор здесь основывается не только на сложившейся ситуации, но и на различных результатах, то, как проиграется та или иная модель имитационной игры.

Государственный пласт несёт в себе множество сложностей для внедрения данной структуры, они были перечислены выше. Всё же было объективно хорошо внедрить такие управленческие инновации. Во-первых, она поможет осуществить целевую модель G2E. Её основная задача показать открытость, честность и равномерность системы. Конечно, это можно обеспечить с помощью кейсов и моделирования различных ситуаций, но такие подходы не всегда работают. Связано это с тем, что такие новшества внедряются локально и используются только внутри структур, обычным людям, которые бы хотели себя попробовать в этой сфере такое недоступно. А как известно, у нас должны соблюдаться аспекты публичности и гласности [3]. Во-вторых, для внедрения более гибкой и менее объёмной структуры. Ранее в работах, мной были рассмотрены модели государственных структур. Там я вывела следующие проблемы: излишняя иерархизация отделов и чёткое разделение или повторение функционала работников. Всё это приводит к тому, что бюджетные учреждения выглядят по своей структуре слишком большими, имеют маленькое и слабое взаимодействие с другими отделами и органами власти. Тем не менее, чтобы внедрить деловые игры на данном этапе нужно видоизменить корпоративную культуру, а на это уже нужны большие средства.

Обобщая всё вышесказанное, можно сделать вывод, что деловые игры – это отличный инструмент для любой организации, не зависимо от базового капитала оборота. При этом видятся определённые трудности с внедрением этого тренда в правительственные структуры. Связать это можно не только с нехваткой финансирования, но и с тем, что сама структура довольно-таки устаревшая и требует кардинального и более гибкого пересмотра, отвечающего вызовам современности. К тому-же лучше всего будет осуществить данную трансформацию с помощью цифровизации, так как будут достигнуты оптимальные результаты при сжатых временных рамках.

Список использованных источников:

1. Платов, В. Я. Деловые игры. Разработка, организация, проведение. Учебник / В.Я. Платов. - М.: Профиздат, 2020. - 54 с.
2. Гидрович, С. Р. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры / С.Р. Гидрович, И.М. Сыроежин. - М.: Экономика, 2021. - 89 с.
3. Мусаева, Н.А. Технология деловых игр / Н.А. Мусаева — Текст: непосредственный // Экономика и социум — 2022.
4. Шнюков, С. А. Особенности моделирования в процессе принятия управленческих решений / С. А. Шнюков. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 3 (398). — С. 218-220.

ПРОБЛЕМАТИКА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ГРАЖДАН НА ПРИМЕРЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРЫ

А.М. Калиниченко

Научный руководитель А.В. Юкласова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

На данный момент, впрочем, как и всегда, актуальность эффективных взаимоотношений между органами муниципальной власти и гражданами, проживающими на соответствующей территории, весьма высока. Необходимость взаимодействия между этими двумя элементами абсолютно понятна. Так как в нашей стране настоящий стиль власти – демократический, это означает, что мнение людей учитывается, их голоса должны быть услышаны и использованы в целях улучшения качества жизни общества.

Невзирая на то, что население зачастую склонно к огласке своего мнения, в данном процессе все же возникают некоторые проблемы.

Митинги, протесты, забастовки – таким образом, многие граждане предпочитают решать сложившиеся проблемы и высказывать собственные возражения каким-либо принятым управленческим решениям. Основываясь на мнение научного сообщества, важно отметить, что это не лучший способ «достучаться» до главенствующих в регионе и стране лиц. Гармоничное сотрудничество между данными институтами можно обеспечить лишь при постоянной консолидации и совершенствовании взаимодействия общества и государства.[3]

В целом, взаимодействие органов муниципальной власти и граждан представляет собой некий процесс, позволяющий жителям участвовать в принятии тех или иных управленческих решений, влияющих на улучшение качества жизни в рамках определенного муниципалитета. В данном случае граждане играют важную роль, ведь они способны принимать участие в жизни своего муниципалитета посредством общественных слушаний, публичных дебатов или же иных форм взаимодействия с органами местного самоуправления.

Муниципальные отношения в Самарской области начали формироваться еще в 1995 году, когда был принят Закон «О муниципальных образованиях в Российской Федерации», который определил правовую основу муниципального управления.[1] В свою очередь, организационно-правовое обеспечение взаимодействия граждан и органов муниципальной власти в Самарской области основывается на Законе «О муниципальном управлении в Самарской области» - именно он определяет права и обязанности муниципальных органов и граждан.[2]