

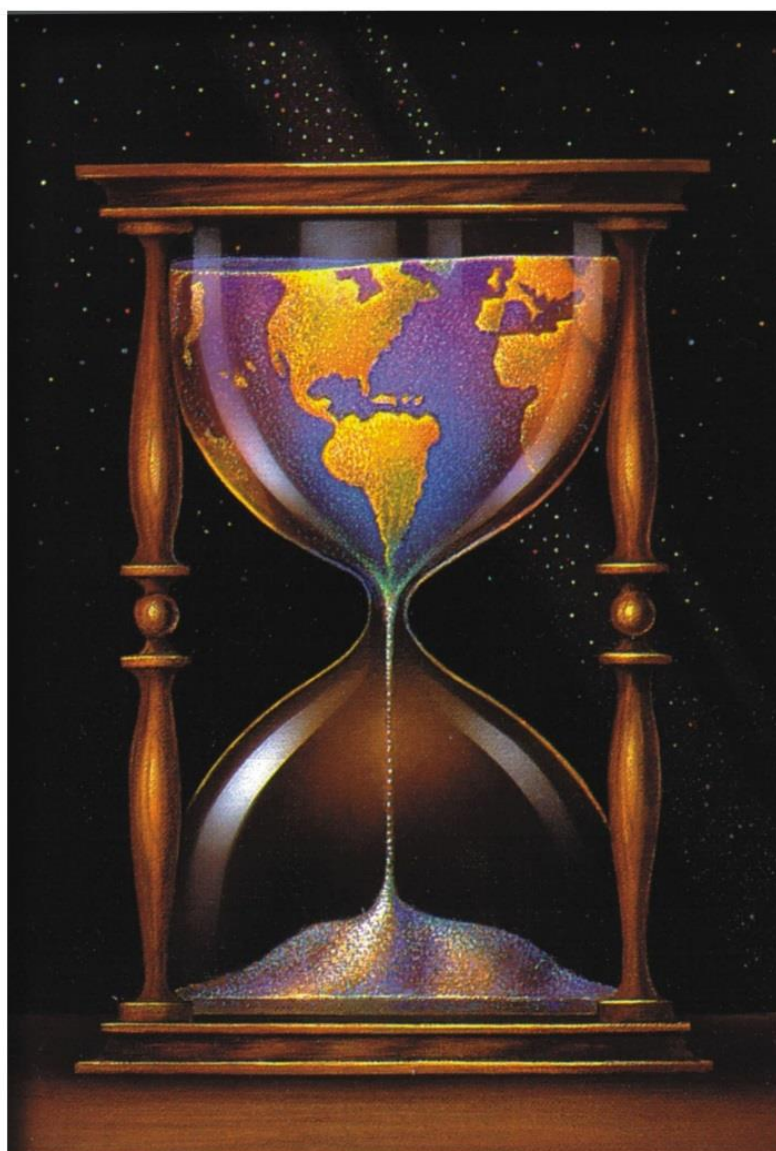
МЕНЕДЖЕР

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ФГБОУ ВО
«Донецкая академия
управления
и государственной
службы»

2(104)'2023

ISSN 2308-104X



«Менеджер», научный журнал 2(104)'2023

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы»

Основан в 1998 году.

ISBN 978-966-430-134-0

ISSN 2308-104X

«Менеджер», научный журнал» ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» включен в базу данных
Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
Министерства информации ДНР серия ААА № 000065 от 16.11.2016 г.

«Менеджер», научный журнал» включен в Перечень рецензируемых научных изданий Министерства
образования и науки Донецкой Народной Республики (Приказ № 592 от 08.06.2017 г.) по группе научных
специальностей 08.00.00 - Экономические науки (08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством;
08.00.10 - Финансы, денежное обращение и кредит; 08.00.12 - Бухгалтерский учет, статистика)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Костровец Лариса Борисовна - главный редактор, д-р экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Пономаренко Елена Викторовна - заместитель главного редактора, д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Балко Марина Владимировна - д-р филол. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Беганская Ирина Юрьевна - д-р экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Безрукова Татьяна Львовна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ВГЛТ им. Морозова», г. Воронеж
Бессонова Елена Анатольевна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВПО «ЮЗГУ», г. Курск
Братковский Мирон Леонидович - д-р гос. упр., профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Букреев Анатолий Митрофанович - д-р экон. наук, профессор, ПАО «Центрторг», г. Воронеж
Веретенникова Оксана Витальевна - д-р экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОННАСА», г. Макеевка
Верига Анна Владимировна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Волощенко Лариса Михайловна - д-р экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Ворушило Виктор Павлович - канд. юрид. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Гончаров Валентин Николаевич - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ЛГАУ», г. Луганск
Губерная Галина Константиновна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Иванов Михаил Фёдорович - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОННАСА», г. Макеевка
Иванова Татьяна Леонидовна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Моисеев Александр Михайлович - д-р юрид. наук, профессор, ДГУЮ Минюста России, г. Донецк
Овчаренко Людмила Александровна - д-р экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Омельянович Лидия Александровна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ», г. Донецк
Петрушевская Виктория Викторовна - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Петрушевский Юрий Люцианович - д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Подгорный Владимир Васильевич - д-р экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Седнев Владислав Владимирович - д-р мед. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Чернецкий Вадим Юрьевич - д-р гос. упр., доцент, ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России, г. Донецк
Климова Полина Александровна - ответственный секретарь, канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Иванченко Светлана Владимировна - технический секретарь, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Адрес редакции:

283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, д. 163А.

Учредитель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы».

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

Ответственность за точность и достоверность приведённых фактов, цитат, фамилий несут авторы.

При переиздании ссылка на «Менеджер», научный журнал» обязательна.

Распространяется бесплатно по специальной рассылке.

Литературный редактор Л.Н. Полчанинова. Подписано к печати 25.05.2023 г.

Рекомендовано к опубликованию решением

Учёного Совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», протокол № 14 от 25.05.2023 г.

Напечатано ИП Криничная Ирина Викторовна.

Сведения о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя
ОГРНИП 322930100019725, дата государственной регистрации 28.12.2022 г.

283017, г. Донецк, ул. Овнятаняна, д. 4, кв. 145

Тираж 100 экз. Уел. печ. л. 11,2.

Периодичность изданий - 4 раза в год.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Василенко Д.В. Особенности осуществления политики территориального развития в современных условиях.....	3
Горячева Е.А., Нейко В.А. Роль профессиональных союзов Донецкой Народной Республики в системе социально-трудовых отношений	12
Кириенко О.Э., Краснолобова Л.С. Донецкий туризм: задачи интеграции и цифровой парадигмы развития	21
Козий К.Ю. Проблемы экономического развития регионов и пути их решения	28
Стружко Н.С. Теоретические подходы к исследованию региональной экономической политики.....	34
Хасанова Е.В. Управление системой образования Донецкой Народной Республики: роль и место дополнительного профессионального образования	40
Яруничев А.И., Белобородова Ю.К. Анализ барьеров цифровой трансформации социально-экономических процессов в Донецкой Народной Республике	47

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Захаров Р.В. Основные аспекты организационно-экономического механизма развития системы высшего образования в современных условиях	57
Кравченко И.В. Анализ современных механизмов развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики	64
Приходченко Т.А. Институционально-организационный механизм реализации государственной кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях	71

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНОЙ И БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Ковалева Ю.Н. Финансовые технологии в Российской Федерации: реалии и перспективы	80
Кравцова И.В. Цифровые технологии в налогообложении: мировой опыт в контексте «Индустрии 4.0»	87

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ

Арошидзе А.А. Уровневая энтропия как отражение отраслевой результативности управления экономической детерминантой устойчивого развития предприятий	94
Евсеев В.А. Развитие мотивационного менеджмента как главное условие эффективного использования трудовых ресурсов	102
Залавская А.В. Формирование системы управления деловой карьерой менеджера внешнеэкономической деятельности: теоретико-методологический аспект	111
Попова Т.А., Федорова Л.А. Исследование проблемы интеграции логистических затрат в себестоимость продукции.....	117
Сапрыгина Д.А. Сетевое взаимодействие в управлении организациями высшего образования и сетевые образовательные программы: типы и модели	128
Седов Г.П. Современные подходы в проектном управлении образовательными организациями высшего образования	137

C O N T E N T S

SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Vasilenko D.V. Features of the implementation of territorial development policy in modern condition	3
Goryacheva E.A., Neyko V.A. The role of trade unions of Donetsk People's Republic in the system of social and labor relations.....	12
Kirienko O.E., Krasnolobova L.S. Donetsk tourism: tasks of integration and digital development paradigm	21
Koziy K.Yu. Problems of economic development of regions and the ways of their solution	28
Struzhko N.S. Theoretical approaches to the study of regional economic policy.....	34
Khasanova E.V. Management of the educational system of the Donetsk People's Republic: the significance of vocational reeducation.....	40
Yarunichev A.I., Beloborodova Y.K. Analysis of barriers to digital transformation of socio-economic processes in the Donetsk People's Republic	47

MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION

Zakharov R.V. Main aspects of the organizational and economic mechanism of development of system of higher education in modern conditions	57
Kravchenko I.V. Analysis of modern mechanisms of development of the transport industry in the conditions of segmental formation of the regional economy	64
Prikhodchenko T.A. Institutional and organizational mechanism for the implementation of the state personnel policy at the regional and municipal levels.....	71

PROBLEMS OF THE FINANCIAL, CREDIT AND BANKING SYSTEM

Kovaleva Y.N. Financial technologies in Russian Federation: realities and prospects.....	80
Kravtsova I.V. Tax digital technologies: world experience in the context of «Industry 4.0»	87

ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT, MARKETING

Aroshidze A.A. Level entropy as a reflection of the industry performance management of the economic determinant of enterprises sustainable development	94
Evseenko V.A. Development of motivational management as the main condition for the effective use of labor resources	102
Zalavskaya A.V. Forming a system for managing the business career of a manager for foreign economic activities: theoretical and methodological aspect.....	111
Popova T.A., Fedorova L.A. Investigation of the problem of integrating logistics costs into the cost of production.....	117
Saprygina D.A. Network interaction in higher education organizations management and network educational programs: types and models	128
Sedov G.P. Modern approaches in project management of higher education institutions	137

УДК 332.12
DOI 10.5281/zenodo.8289242

ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ВАСИЛЕНКО Д.В.,
д-р экон. наук,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. Развитие любой территории напрямую сопряжено с проведением эффективной государственной политики территориального развития, успешность которой зависит от целого ряда факторов: географических, политических, экономических, социальных, организационных и прочих. Поскольку деятельность органов государственной власти в сфере территориального (регионального) регулирования ограничена приоритетами, стоящими перед властными структурами в вопросах территориального развития, то существует необходимость в определении границ осуществления современной политики территориального развития.

Ключевые слова: экономика, развитие, регион, региональная политика, территория, политика территориального развития

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF TERRITORIAL DEVELOPMENT POLICY IN MODERN CONDITION

VASILENKO D.V.,
Doctor of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of
Management Theory and Public Administration
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The development of any territory is directly connected with the implementation of an effective state policy of territorial development, the success of which depends on a number of factors: geographical, political, economic, social, organizational and others. Since the activity of state authorities in the sphere of territorial (regional) regulation is limited by the priorities facing the authorities in matters of territorial development, there is a need to define the boundaries of the implementation of modern territorial development policy.

Keywords: economy, development, region, regional policy, territory, territorial development policy

Постановка задачи. Социальное и экономическое развитие любой территории напрямую зависит от формирования структуры её экономики (хозяйства) и степени специализации конкурентоспособных видов экономической деятельности. Данные обстоятельства являются базисом в определении места конкретной территории в международном, экономическом, технологическом, научном и прочих пространствах. Современный этап развития территорий характеризуется усилением недобросовестной конкурентной борьбы между отдельными их представителями, что зачастую

отражается во введении различных ограничительных мер, направленных на удушение товарно-денежных отношений. Такая тенденция стала неким стимулом для появления необходимости в реорганизации межтерриториальных отношений, которые стали базироваться на реформировании текущих территориальных (региональных) социально-экономических политик. При этом участники данных отношений, а именно экономические субъекты хозяйствования, начали активно преобразовывать свою социальную, экономическую и политическую направленности. Данные преобразования отражаются в документах стратегического планирования, разработанных на различных уровнях государственного регионального управления: производятся прогнозы, разрабатываются планы и программы социально-экономического развития, которые базируются на концепции развития той или иной территории (региона). Однако, несмотря на всё разнообразие данных документов, а также глубину их проработки и площади охвата решаемых вопросов, теоретические и практические пути их разработки остаются на достаточно низком уровне.

Анализ последних исследований и публикаций. Современная территориальная политика, предполагающая значительную степень свободы принятия решений местными властями в выборе приоритетных целей, методов и средств их достижения, наступает не сразу. Её относительно краткую историю становления можно разделить на несколько этапов. Их количество зависит от того, какие циклические колебания в макроэкономике лежат в основе деления на фазы. «Несмотря на широкий набор национальных средств «лечения» социально-экономических «болезней», в основе региональной политики зарубежных стран лежит одно простое правило. В периоды благоприятной конъюнктуры, когда увеличиваются экономические возможности государства, происходит наращивание бюджетных средств, идущих на региональное развитие. При нарастании экономических трудностей централизованные средства, предназначенные для осуществления региональной политики, урезаются» [1, с. 185].

Территориальная политика на муниципальном уровне должна быть направлена, прежде всего, на создание территориальных сообществ людей, а также благоприятных условий для жизнедеятельности населения и функционирования экономических объектов. Одними из приоритетных направлений политического влияния муниципальных органов власти на территориальное развитие являются:

- отношение к муниципальной собственности – формирование и рациональное использование;
- создание благоприятных условий для создания местных рынков;
- привлечение отечественных инвестиций и целевое их использование;
- обеспечение законных прав людей и их безопасности;
- проведение реформ в системе жилищно-коммунального хозяйства;
- содействие деятельности органов местного самоуправления.

Цель статьи – выделение особенностей осуществления политики территориального развития в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. Становление системы регулирования территориального развития может быть охарактеризовано выбором совокупности целей, приоритетов социального и экономического развития того или иного территориального образования (региона, муниципального образования), а также разработкой путей и способов для достижения поставленных целей. Можно также выделить усиление взаимосвязи государственных, региональных и местных органов управления.

Вопросы взаимодействия интересов различных уровней (государственных и региональных) играют важную роль при реализации политики территориального развития, поскольку являются индикатором распределения полномочий между

соответствующими уровнями управления по вопросам стратегического развития регионов.

Политика территориального развития по своей сути является отражением основных показателей экономического развития территорий. Её реализация напрямую зависит не столько от состояния экономики, которое наблюдалось за прошедшие по отношению к базисному периоду, сколько от возможных изменений в будущем. При этом учитывается имеющийся административно-территориальный базис (система муниципальных образований, формирующих основу того или иного региона), а также их совокупная производственная специализация – производственный потенциал [2].

Текущее состояние экономики ДНР переживает достаточно сложный период.

Отсутствие прямого доступа к IT-технологиям, достижениям научно-технического прогресса негативно влияет на технологическую составляющую Республики. Данные обстоятельства стали стимулом для её научного сообщества, органов государственной власти, субъектов хозяйствования, а также простого населения для подготовки выхода из них. В дальнейшем подготовленные мероприятия позволят Республике заявить о себе на международной арене как равном игроке.

Чтобы такое будущее стало реальностью в полном соответствии с ожиданиями большинства населения, необходимо использовать все возможные организационные, экономические, политические и правовые инструменты для утверждения государства на международной арене и постепенного развития в нём конкретных форм организации общественной жизни.

При этом создание условий для развития Республики возможно только за счёт использования реальной помощи других субъектов Российской Федерации. Не стоит также отказываться от существующих научных методов регулирования социальных, экономических, организационных и производственных отношений, поскольку именно научный подход является залогом эффективного развития как отдельных территорий, так и их групп [3].

Достичь благоприятного состояния внешней среды в Республике возможно только при правильном использовании наработанных за многие годы общественных отношений, при этом подстраиваясь под текущие угрозы, риски и вызовы во всех сферах жизнедеятельности населения.

Что касается состояния внутренней среды ДНР, то в социально-экономическом отношении была в наличии достаточно высокая транспортная освоенность территории, имелась развитая социальная инфраструктура, сформировались недиверсифицированные производства. При этом негативные тенденции наблюдались в сфере платёжеспособности населения: низкий уровень доходов породил аналогичный спрос населения, наблюдался отрицательный демографический тренд. Отсутствие эффективного регулирования на государственном, республиканском и местном уровнях привело к появлению разногласий между рынками образования, труда, жилья и пр., что вызвало спад общественного производства [4].

В технологическом отношении в Республике имелся в наличии достаточный научно-технический потенциал. Однако при этом наблюдался значительный износ производственных фондов и низкий уровень инновационной активности.

Таким образом, несмотря на достаточно сложную социальную, экономическую, политическую и организационную ситуации в Республике, можно выделить следующие её преимущества:

- выгодное территориальное положение;
- выгодное транспортное положение, благоприятствующее развитию межрегиональных экономических связей, транзитные возможности;
- высокий трудовой потенциал (численность населения приближается к 2,1 млн чел.);
- развитая институциональная среда;

- сохранена инфраструктура большинства населённых пунктов;
- высокий образовательный и креативный потенциал;
- наличие квалифицированных кадров в сфере производства;
- развитый научный и инновационный потенциал;
- наличие в Республике свободных рыночных ниш для эффективного развития малого предпринимательства;
- развитый потребительский рынок, развитая сеть объектов торговли, ресторанного хозяйства и сферы услуг;
- наличие налаженных связей между муниципальными образованиями в вопросах трудоустройства граждан (в т. ч. по организации общественных работ);
- наличие необходимых условий для самореализации населения в сфере культуры и спорта;
- наличие свободных помещений коммунальной/муниципальной собственности для организации предпринимательской деятельности [5].

Эффективность формирования и реализация политики территориального развития напрямую зависит от выбора приоритетов при использовании существующего производственного потенциала.

Наиболее эффективным при своей достаточной простоте методом выделения основных тенденций в будущем выступает метод скользящих средних. Данный метод можно охарактеризовать как среднее значение ряда показателей, которое как бы «движется» по ряду показателей: сначала вычисляют средний уровень из определённого числа первых по порядку уровней ряда, затем – средний уровень из такого же числа членов, начиная со второго. Иными словами, происходит замена абсолютных значений числового ряда средними арифметическими за заданный период. Данный метод позволяет спрогнозировать значения тех или иных показателей при краткосрочном прогнозировании (до 3-х лет).

Использование метода скользящей средней на практике позволяет формировать некоторый массив необходимой информации, который может быть использован при выборе путей и выработке управленческих решений, касающихся краткосрочных перспектив экономического и социального развития соответствующего объекта или системы (административно-территориального образования). В равной мере это касается и разработки, и реализации политики территориального развития в соответствии с тем обстоятельством, что такая политика должна базироваться на существующем экономическом базисе территориального образования.

По своей производственной специализации экономика Донецкой Народной Республики относится к индустриальному типу. Темпы роста промышленного производства «могут показывать постоянный рост в течение последующих трёх лет. Средняя относительная ошибка возможной связи фактического значения исследуемого явления и скользящей средней была установлена в размере 0,782%, что может свидетельствовать о предполагаемой высокой точности выполненного прогноза» [6].

Полученные данные позволяют определить возможные приоритеты осуществления политики территориального развития в данном секторе экономики. К ним можно отнести дальнейшую стабилизацию работы промышленного комплекса Республики посредством развития внутренней и внешней кооперации, увеличения уровня загрузки производственных мощностей и диверсификации производства, создания инновационного сектора в промышленности на основе интеграции науки и производства, повышения конкурентоспособности промышленной продукции.

Для достижения вышеуказанных целей необходимо реализовать следующие задачи:

- возобновление деятельности неработающих промышленных предприятий, открытие новых производств;

– диверсификация рынков сбыта предприятий перерабатывающей отрасли. развитие межотраслевой внутренней и внешней кооперации;

– использование инструментов территориального маркетинга для позиционирования градообразующих предприятий в качестве производителей высококачественной продукции, а также объектов, привлекательных для внешних инвесторов.

В промышленном производстве ведущую роль следует отдать возобновлению производственной деятельности большинства градообразующих предприятий. Достаточное внимание необходимо уделить формированию совокупности «точек роста» в специализирующих отраслях.

Для достижения вышеуказанных целей требуется реализация следующих задач:

– развитие в качестве приоритета добывающей промышленности, насыщение внутреннего рынка продукцией собственного производства, освоение новых видов продукции;

– использование инструментов территориального маркетинга для позиционирования объектов, привлекательных для внешних инвесторов.

Основной акцент в перерабатывающей промышленности необходимо сделать на возобновлении работы предприятий перерабатывающей промышленности Республики, уделив внимание росту объёмов реализации промышленной продукции перерабатывающей промышленности, а также постепенному выходу перерабатывающего производства на довоенный уровень.

Вышеуказанных целей можно достичь реализацией следующих задач:

– повышение конкурентоспособности предприятий перерабатывающей промышленности и их продукции, создание инновационного сектора в промышленности на основе интеграции науки и производства;

– развитие инвестиционной деятельности на территории Республики и внешнеэкономических отношений субъектов хозяйствования;

– использование инструментов территориального маркетинга для позиционирования предприятий перерабатывающей промышленности Республики в качестве производителей высококачественной продукции, объектов, привлекательных для внешних инвесторов;

– диверсификация производственной деятельности, развитие вертикальных и горизонтальных кооперативных связей;

– возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития;

– создание новых рабочих мест;

– формирование и реализация комплексных мер по подготовке, переподготовке и закреплению кадров на предприятиях перерабатывающей промышленности [7].

Что касается приоритетов осуществления политики территориального развития в секторе поставок электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха, то к ним можно отнести возобновление работы системы снабжения населённых пунктов электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом на довоенном уровне.

Чтобы достичь поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

– обеспечение бесперебойного снабжения большинства (по возможности) территориальных образований электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом;

– улучшение технического состояния систем электросетей, тепловых сетей и котельных путём проведения текущих и капитальных ремонтов;

- поддержание спецавтотранспорта предприятий жилищно-коммунального хозяйства в работоспособном состоянии;
- проведение работы, направленной на установление экономически обоснованных тарифов на жилищно-коммунальные услуги.

Возможные приоритеты осуществления политики территориального развития в секторе водоснабжения, канализации, обращения с отходами могут заключаться в возобновлении работы системы на довоенном уровне.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение бесперебойного снабжения города питьевой водой;
- улучшение технического состояния систем водоснабжения, водоотведения путём проведения текущих и капитальных ремонтов.

Следующим показателем, изменения которого могут учитываться при выборе приоритетов политики территориального развития, выступают темпы роста объёмов выполненных строительных работ. Возможные приоритеты осуществления политики территориального развития в секторе выполнения строительных работ могут заключаться в повышении эффективности и качества выполнения строительных и восстановительных работ, восстановлении инфраструктуры населённых пунктов, разрушенных во время ведения активных боевых действий, а также усилении инвестиционной активности в сфере строительства.

Возникшие проблемы можно решить выполнением таких задач:

- содержание и ремонт объектов муниципального (коммунального) жилого фонда Республики;
- обеспечение безопасности инженерных конструкций для жителей Республики, в том числе восстановление лифтового хозяйства; обеспечение санитарной очистки населённых пунктов Республики; повышение комфортности муниципальной среды обитания;
- активизация работы строительной отрасли Республики;
- повышение безопасности эксплуатации повреждённого жилищного фонда Республики.

Особую роль в выборе приоритетов осуществления политики территориального развития играет инвестиционная деятельность Республики. Показателем, изменения которого могут учитываться при разработке политики территориального развития, выступают темпы роста объёмов капитальных инвестиций.

К основным приоритетам осуществления политики территориального развития в сфере инвестиционной деятельности можно отнести формирование механизмов государственной поддержки развития инвестиционной деятельности Республики, а также достижение довоенного уровня по объёмам капитальных инвестиций в экономику Республики.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- совершенствование информационно-консультационной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;
- привлечение субъектов малого и среднего предпринимательства к участию в мероприятиях, направленных на продвижение продукции на новые рынки, укрепление бизнес-сотрудничества;
- развитие инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства;
- развитие конкурентоспособных отраслей с целью привлечения иностранных инвестиций;
- создание благоприятных условий для привлечения иностранных инвестиций в нормативно-правовом измерении;

- разработка и реализация инвестиционных проектов в приоритетных направлениях экономического развития;
- диверсификация экономики;
- развитие территориального маркетинга.

Следующим показателем, изменения которого могут учитываться при выборе приоритетов осуществления политики территориального развития, выступают темпы роста грузооборота всеми видами транспорта.

К основным приоритетам осуществления политики территориального развития в сфере грузооборота всеми видами транспорта можно отнести формирование механизмов государственной поддержки развития предпринимательской деятельности Республики, восстановление транспортной сети Республики, поиск рынков сбыта готовой продукции, привлечение иностранных инвестиций в транспортную отрасль Республики [8].

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- восстановление товаропроводящей системы, обеспечивающей эффективную дистрибуцию для производителей и эффективное удовлетворение потребностей населения (физическая и ценовая доступность товаров, высокое качество товаров и услуг);
- комплексное развитие инфраструктуры оптовой и розничной торговли, направленное на максимально полное и своевременное удовлетворение спроса населения на потребительские товары и услуги, гарантируя их качество, безопасность и доступность.

Помимо объёмов грузооборота на всех видах транспорта важным показателем выступает пассажирооборот всеми видами транспорта [9]. К основным приоритетам осуществления политики территориального развития в сфере пассажирооборота всеми видами транспорта можно отнести:

- повышение эффективности транспортной сети Республики;
- обеспечение полноты охвата Республики пассажирскими внутригородскими и междугородними маршрутами;
- обновление парка транспорта с целью повышения качества услуг по перевозке пассажиров.

Достижение данных целей возможно за счёт решения следующих задач:

- обеспечение всего населения Республики качественными транспортными услугами;
- обеспечение полноты охвата Республики маршрутами транспортной сети;
- обеспечение надлежащего содержания транспортной сети Республики;
- восстановление дорожного покрытия.

Большое значение при определении приоритетов осуществления политики территориального развития приобретают темпы роста объёмов оптового товарооборота предприятий. К основным приоритетам осуществления политики территориального развития в области оптового товарооборота предприятиями можно отнести:

- создание товаропроводящей системы, обеспечивающей эффективную оптовую дистрибуцию для производителей и эффективное удовлетворение потребностей населения (физическая и ценовая доступность товаров, высокое качество товаров и услуг);
- усиление кооперационных связей между производителями и организациями торговли;
- сбалансированное развитие современных форматов и методов обслуживания;
- увеличение уровня консолидации в отрасли, создание условий для

повышения уровня предпринимательской активности.

Для достижения заданных приоритетов необходимо решение следующих задач:

- содействие актуализации законодательства в сфере потребительского рынка;
- комплексное развитие инфраструктуры оптовой торговли, направленное на максимально полное и своевременное удовлетворение спроса населения на потребительские товары и услуги, гарантируя их качество, безопасность и доступность;
- оптимизация торговой деятельности;
- создание и поддержание условий для равной и добросовестной конкуренции на потребительском рынке города.

Также при определении приоритетов осуществления политики территориального развития не следует забывать и про темпы роста объемов розничного товарооборота предприятий [10]. К основным приоритетам осуществления политики территориального развития, которые практически будут идентичны приоритетам политики территориального развития в сфере оптового товарооборота предприятиями, можно отнести:

- создание товаропроводящей системы, обеспечивающей эффективную розничную дистрибуцию для производителей и эффективное удовлетворение потребностей населения (физическая и ценовая доступность товаров, высокое качество товаров и услуг);
- усиление кооперационных связей между производителями и организациями торговли;
- сбалансированное развитие современных форматов и методов обслуживания;
- увеличение уровня консолидации в отрасли, создание условий для повышения уровня предпринимательской активности.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- содействие актуализации законодательства в сфере потребительского рынка;
- комплексное развитие инфраструктуры розничной торговли, направленное на максимально полное и своевременное удовлетворение спроса населения на потребительские товары и услуги, гарантируя их качество, безопасность и доступность;
- оптимизация торговой деятельности;
- создание и поддержание условий для равной и добросовестной конкуренции на потребительском рынке города, региона;
- развитие кадрового потенциала организаций потребительского рынка.

Основополагающим показателем, который учитывается при определении приоритетов осуществления политики территориального развития, выступают темпы роста среднесписочной численности штатных работников [11].

Основными приоритетами осуществления политики территориального развития в разрезе среднесписочной численности штатных работников выступают:

- повышение эффективности мер содействия занятости населения (качество и доступность социальных услуг, внедрение и развитие форм и механизмов содействия занятости, осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поисках работы);
- развитие территориальных рынков труда, развитие инфраструктуры информирования граждан, ищущих работу, и работодателей;
- увеличение размера оплаты труда, снижение дифференциации размера заработной платы работников по регионам Республики, сокращение задолженности по заработной плате во всех отраслях экономики [12].

Достижение обозначенных целей возможно решением следующих задач:

- объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий

при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

– расширение возможностей трудоустройства молодёжи на первое рабочее место;

– проведение информационно-разъяснительной работы о нормах действующего законодательства в части легализации заработной платы и последствий выплаты заработной платы «в конвертах», а также об ответственности работодателей за невыплату и нарушение сроков выплаты заработной платы;

– совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учётом определённых государственных приоритетов развития экономики.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной тематике. Таким образом, при определении приоритетов осуществления политики территориального развития Донецкой Народной Республики возможно использовать прогнозы, подкреплённые практическими мерами, обеспечивающими сохранение наблюдаемой в настоящее время положительной динамики в использовании производственных и непроизводственных потенциалов.

Список использованных источников

1. Аврамчикова, Н.Т. Современная региональная политика : опыт зарубежных стран / Н.Т. Аврамчикова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнева. – 2008. – С. 185-191.

2. Кудрова, Н.А. Стимулирующая политика регионального развития современной России на основе концепта импортозамещения / Н.А. Кудрова // Социально-экономические процессы и явления. – 2015. – Т. 10. – № 2. – С. 46-51.

3. Березовская, М. Инновационный аспект экономического развития / М. Березовская // Вопросы экономики. – 1997. – № 7. – С. 58-66.

4. Плотников, В.А. Импортозамещение : теоретические основы и перспективы реализации в России / В.А. Плотников // Экономика и управление. – 2014. – № 11 (109). – С. 38-47.

5. Клейнер, Г.Б. Какая экономика нужна России и для чего? / Г.Б. Клейнер // Вопросы экономики. – 2013. – № 10. – С. 19-32.

6. Зубаревич, Н.В. Развитие российского пространства: барьеры и возможности региональной политики / Н.В. Зубаревич // Пространственная экономика. – 2017. – № 2. – С. 46-57.

7. Хамирзова, С.К. Региональная экономическая политика : содержание и основные принципы / С.К. Хамирзова // Новые технологии. – 2007. – С. 34-37.

8. Ускова, Т.В. Региональная политика территориального развития : монография / Т.В. Ускова, Н.В. Ворошилов. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 156 с.

9. Герасенко, В.П. Адаптивная модель инвестиционной политики региона / В.П. Герасенко // Вестник Гомельского государственного технического ун-та им. П.О. Сухого. – 2004. – С. 73-80.

10. Скороходова, О.С. Общие направления разработки региональной политики в современной России / О.С. Скороходова // Pro. Nunc. Современные политические процессы. – 2009. – С. 189-198.

11. Панов, П.В. Региональная политика России / П.В. Панов // Российское экспертное обозрение. – 2005. – № 3 (17). – С. 45-56.

12. Пацук, О.В. Разработка стратегии экономического развития регионов / О.В. Пацук // Сибирский журнал науки и технологий. – 2010. – С. 144-149.

13. Вархолова, Т. Стратегии Европейского Союза : акцент на конкурентоспособности / Т. Вархолова // Научный диалог. – 2015. – № 1 (37). – С. 160-170.

УДК 331.105

DOI 10.5281/zenodo.8289275

**РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ****ГОРЯЧЕВА Е.А.,****канд. экон. наук, доцент кафедры теории
управления и государственного
администрирования;****НЕЙКО В.А.,****магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация**

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные аспекты деятельности профессиональных союзов, которые являются наиболее устойчивой организованной формой социально-экономических отношений наёмных работников, которые основаны на принципах единства, солидарности, справедливости, взаимопомощи и направлены на выполнение функций представительства интересов трудящихся и на обеспечение их социально-трудовой защиты. Выявлены основные принципы реализации деятельности профессиональных союзов на современном этапе развития социально-трудовых отношений. Проведён анализ существующих моделей социального партнёрства профессиональных союзов Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: профсоюзы, социально-трудовые отношения, коллективный договор, работодатель, Донецкая Народная Республика, защита прав и свобод граждан, отраслевое соглашение

**THE ROLE OF TRADE UNIONS OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC IN THE
SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS****GORYACHEVA E.A.,****Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of
Management Theory and Public Administration;****NEYKO V.A.,****undergraduate,
FSBEI HE «DONAMPA»
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation**

Abstract. This article discusses the main aspects of the activities of trade unions, which are the most stable organized form of socio-economic relations of employees, based on the principles of unity, solidarity, justice, mutual assistance and aimed at performing the functions of representing the interests of workers and ensuring their social and labor protection. Identified basic principles for the implementation of the activities of trade unions at the present stage of development of social and labor relations. The analysis of existing models of social partnership of trade unions of the Donetsk People's Republic was carried out.

Keywords: *trade unions, social and labor relations, collective agreement, employer, Donetsk People's Republic, employer, protection of the rights and freedoms of citizens*

Актуальность и постановка задачи. Социальная политика нового субъекта Российской Федерации – Донецкой Народной Республики, в силу своей обширности, затрагивает интересы каждого гражданина и по сути «является важнейшим адаптационным механизмом политической системы. От выбора концептуального направления социального партнёрства зависит стратегическая устойчивость и стабильность конкретной политической системы. Профессиональные союзы созданы непосредственно с целью консолидации и координации действий членских организаций по непосредственному представительству, защите трудовых и социально-экономических прав и свобод, а также производственных, профессиональных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников в органах государственной власти и местного самоуправления, а также в отношениях с работодателями, их организациями и объединениями, содействия единству профсоюзного движения и координации его коллективных действий, представительства и защиты прав, свобод и интересов членских организаций, обеспечения правовых гарантий их деятельности и достижения поставленных уставных целей и задач.

Так, из вышеприведённых аспектов следует, что одной из основных задач профсоюзных объединений Донецкой Народной Республики на сегодняшний день является социальное партнёрство и интеграция с Российской Федерацией.

Анализ последних исследований и публикаций. Следует отметить, что социально-трудовые отношения в структуре и деятельности профсоюзных объединений стали объектом теоретических и практических исследований многих авторов, таких как Бурлуцкая М.Г., Веселкова Н.В., Вычерова Н.В., Давыдова В.Н., Митрофанова Л.Д., Карелина М., Козина И.

Трудовое право и роль профсоюзов в его реализации представлены в работах Миронова В.И., Насыбуллина Д., Репринцева Е., Стрейко В.Т. и др. Вопросам социально-экономической поддержки трудящихся со стороны профессиональных союзов посвящены публикации Султанова Р.М., Фролова Т.Л., Шугаева А.А., Борисова В., Бурлуцкой М.Г., Быба А.П., Галаганова В.П. и других авторов.

Таким образом, исходя из вышеперечисленных источников, можно сделать вывод о том, что довольно много авторов рассматривают непосредственную необходимость изучения роли профессиональных союзов в сфере социально-трудовых экономических отношений. Однако среди учёных отсутствует единство относительно характера вопросов, находящихся в компетенции профсоюзов: должны ли они быть направлены только на социальную политику или также и на вопросы политического плана. Следовательно, в связи с современными изменениями в социально-трудовой структуре Донецкой Народной Республики как нового субъекта Российской Федерации, данный вопрос требует углублённого теоретического и практического исследования и обоснования.

Целью статьи является изучение ведущей роли и деятельности профессиональных союзов в системе социально-трудовых отношений, а также модели их представления на современном этапе развития нового субъекта Российской Федерации – Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день на территории Донецкой Народной Республики социальная политика профессиональных союзов, представителей работодателей и государственных органов власти осуществляется непосредственно в трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Согласно теории консервативного плюрализма, профсоюзы являются экономическими организациями, круг их деятельности ограничен

вопросами длительности и условиями труда, социального обеспечения собственных членов профсоюза. В соответствии с данной точкой зрения, отрицается политическая роль профсоюзов в обществе. Результаты партнёрства сторон отражаются в Генеральных соглашениях. Не менее актуальным стало подписание трёхстороннего соглашения на международном и региональном уровнях, а также на отраслевом уровне. На предприятиях, в организациях и в учреждениях заключаются коллективные договоры, основанные на установленных в генеральных и отраслевых соглашениях положениях и нормах.

В Федеральном Законе «О профессиональных союзах», принятом ещё в 1993 г., профессиональные союзы определяются как самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством, общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов, охраны и улучшения условий труда.

Следовательно, исходя из Закона ДНР «О профессиональных союзах» и собственно, Устава Федерации Профсоюзов Донецкой Народной Республики, они независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, предпринимателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчётны и неподконтрольны [3].

Их основная деятельность осуществляется по определённым принципам. Первым основополагающим принципом представления и деятельности профессиональных союзов является их самостоятельность и независимость, которая обеспечивается [1]:

- непосредственным запретом всякого вмешательства в деятельность профсоюзных органов государственной власти и их должностных лиц, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;
- имущественной самостоятельностью и независимостью;
- единством, солидарностью и взаимопомощью членских организаций в реализации целей и задач профсоюзов;
- равенство прав и свобод членов профсоюза;
- запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзные объединения в качестве юридического лица [2, 3].

Второй принцип – автономия и независимость. Применительно к профсоюзам это выражается в их праве самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять организационную структуру профсоюза, избирать должностные руководящие органы, определять свою деятельность и т. п.

Третий принцип определяется однозначно непринуждённым вступлением организаций в членство профсоюзных объединений разных отраслей по всей агломерации Донецкой Народной Республики, а также выходом из него.

Четвёртый принцип – законность создания и деятельности профессиональных союзов на всей территории Донецкой Народной Республики, согласно Федеральному закону Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закону Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах ДНР», а также Устава Федерации Профсоюзов Донецкой Народной Республики, в котором прописаны общие положения, организационная структура, права и обязанности, цели, задачи и основные виды и направления деятельности профессиональных союзов на всей территории Донецкой Народной Республики [1, 2].

Однако, учитывая вышеперечисленные принципы, профсоюзные объединения Республики также используют определённые формы и методы профсоюзной работы,

которые дают возможность ведения прямого социального диалога непосредственно с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их организациями и объединениями, другими общественными организациями и объединениями Донецкой Народной Республики [2].

Цели и задачи, которые трудящиеся ставят перед профсоюзами, определяют основные функции, а также направления деятельности, которые они выполняют в процессе своей деятельности. Так, согласно статье 22 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах» следует отметить, что основной задачей деятельности профсоюза является защита прав членов профсоюза на труд, также они вправе участвовать в формировании государственной политики, социальных программ, которые направлены на улучшение качества жизни и на развитие личности.

Учёные, придерживающиеся социал-демократической веберовской традиции, настаивают на том, что цель профсоюзов заключается в демократическом участии в регулировании вопросов труда. Профессиональные союзы определяются как демократические организации представительского характера. Также утверждается положение о том, что профсоюзы должны играть более активную роль и более широкого диапазона в общественных преобразованиях государства.

Одной из главных функций профсоюзов является контроль за соблюдением трудового законодательства, а также за правильностью и корректностью индексации заработной платы работникам всех сфер предоставления услуг. При этом профессиональные союзы так же как и работодатели заинтересованы в том, чтобы заработная плата в максимальной степени была связана с результатами труда и выполняла мотивирующую и стимулирующую функции [5].

Реализацию представительской функции обеспечивает закреплённое в законе положение о том, что профсоюзы разрабатывают планы и программы борьбы с безработицей и обеспечения занятости, защиты высвобождаемых работников, мероприятий по установлению прожиточного минимума, повышению минимального уровня заработной платы, вносят эти программы в качестве предложений в государственные органы.

По мнению некоторых учёных, профсоюзы в будущем будут выполнять ещё одну функцию – функцию управления собственностью производства. Так, цель профессиональных союзов состоит не только в социальной защите трудящихся – это поэтапная задача, которая связана с социальным положением членов профсоюзов. Поскольку трудящиеся становятся собственниками средств производства, с точки зрения этих исследователей, профсоюзы должны быть готовы принять общественные функции собственности – функции управления и ответственности за развитие производства.

Таким образом, профессиональные союзы представляют и защищают законные права и интересы гражданских служащих, трудящихся во взаимоотношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями, нанимателями и их представителями.

Не только отечественная, но и мировая практика показывает, что новая социально-экономическая ситуация требует от профсоюзов, наряду с традиционными функциями, непосредственно способности договариваться с работодателями при решении определённых вопросов, а именно:

- определение формы, системы выплаты и размера заработной платы, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций, материальной помощи и т. д.;
- согласование механизма регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции;
- занятость работников и противодействия безработице;
- профессиональное обучение персонала;
- мероприятия по улучшению условий работы и охраны труда работников;

- продолжительность отпусков, рабочего времени и времени отдыха;
- медицинское и социальное страхование работников;
- обеспечение техники безопасности, охраны труда и здоровья работников на производстве, в организациях и т. п. [5].

Следовательно, профсоюзные объединения вправе участвовать в разработке государственной политики в сфере содействия занятости населения и имеют право:

- вносить в органы местного самоуправления поправки и предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением трудящихся;
- оказание помощи в обеспечении социальных гарантий трудящихся в вопросах организации занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот, выплаты материальной помощи и компенсаций в соответствии с национальным законодательством, а также уставными правами и нормами.

При этом важно учесть, что многочисленные увольнения работников, связанные с развитием производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации или её структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за два месяца) уведомления соответствующих профсоюзных органов [5].

Из этого следует, что согласование интересов работодателей и работников в социально-трудовой сфере осуществляется путём организационной работы, а также переговоров, которые должны завершаться заключением коллективных договоров или отраслевых соглашений.

Профсоюзные объединения вправе требовать от работодателей включения в коллективный договор конкретных мер по защите прав, свобод и социальных интересов трудящихся на всей территории Донецкой Народной Республики.

Так, на модернизированном этапе развития социально-трудовых отношений существуют три ведущие модели социального партнёрства в зависимости от роли профессиональных союзов и уровня их участия по представительству интересов трудящихся в рамках социального партнёрства [5].

Причины назревших изменений в применении моделей социальной политики можно понять, обратившись к сущности и значению профессиональных союзов для социума и государства, особенно на этапе социальной модернизации.

Модель профсоюзного постпредства характеризуется тем, что профессиональные союзы являются законодательно утверждёнными представителями трудящихся. При этом зачастую профсоюзные объединения представляют и тех трудящихся, которые не являются членами профсоюза [4].

Данная модель социально-трудовых взаимоотношений наиболее развита в Канаде, Японии, Ирландии и ещё в некоторых развитых странах. В зависимости от определённых условий, в которых действуют профсоюзные объединения, различают две формы: когда профессиональный союз непосредственно направлен на общее сотрудничество с органами власти, и когда профсоюз ориентирован на столкновение интересов с органами государственной власти.

Следующий тип характерен, например, для ситуаций, когда профсоюзные объединения предпринимают не менее жёсткие действия, такие как: забастовки, протесты, рекламации и т. п., требуя защиты прав, свобод и интересов трудящихся, значительного улучшения условий и оплаты труда.

Чисто представительная модель отличается передачей функций профсоюзных объединений трудовым комитетам, которые непосредственно выполняют функции профсоюзов. Они ведут переговоры с работодателем, при этом действия комиссии

носят консультативно-информативный характер, а степень учёта мнения трудовой комиссии определяется в трудовом договоре и/или в коллективном договоре.

Такую модель в основном применяют в Испании, Греции, Португалии и в некоторых других странах. Таким образом, традиционная роль профсоюзных объединений в рамках данной модели фактически отсутствует, а на уровне каждого предприятия, компании или организации создаётся собственный небольшой профсоюз, не владеющий существенными возможностями воздействия на предпринимателей [4].

Если характеризовать тип смешанного постпредства, то можно отметить, что в комитеты, избираемые трудовым коллективом, входят также представители работодателя. Здесь полномочия комитета более широкие, так как комитет может участвовать в принятии основных решений на основе консенсуса. Комитет в большей степени выполняет функции профсоюза, принимая решения по широкому кругу вопросов: трудовой распорядок, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени [6].

Вместе с тем, это специально оговаривается непосредственно законодательством либо коллективным соглашением. Данная модель применяется во Франции, Бельгии, Дании, Ирландии и ряде других стран. Собственно, на основе консенсуса и в зависимости от уровня переговорных процессов, в которых участвуют профессиональные союзы как представитель социального партнёрства, существуют три основные модели.

Первая модель характерна для североевропейских стран: Литвы, Латвии, Эстонии, Бельгии, Исландии. В рамках данной модели присутствует активное вмешательство государства в трудовые отношения и жёсткое регулирование принятых норм.

Для данной модели характерна трёхуровневая система социальной политики: национальный уровень, отраслевой и уровень отдельных организаций, компаний и предприятий. Здесь следует отметить, что на отраслевом уровне действуют непосредственные комиссии, занимающиеся составлением отраслевых стандартов социального партнёрства.

На уровне компании социальная политика развивается на фоне диалога предпринимателей и профсоюзных объединений под контролем государственных структур в отношении законности предпринимаемых действий.

Другая модель социального партнёрства характерна для латиноамериканских стран, таких как: Аргентина, Колумбия, Боливия и т. д. Данная модель ограничивает роль профсоюзных объединений заключением коллективных договоров на уровне отдельных компаний, организаций и отличается одноуровневой системой социальной политики.

Следовательно, и в рамках данной модели профессиональные союзы и предприниматели стараются оказать немалое влияние на законодательный процесс путём выдвижения своих представителей на законодательные и влиятельные должности и лоббирования отдельных нормативных актов [3].

Таким образом, через такой косвенный процесс осуществляется влияние и регулирование отношений в рамках социально-трудового партнёрства.

И последняя, третья модель социального партнёрства наиболее характерна и развита в странах центральной Европы, например, в Хорватии и Венгрии. Фактически данная модель является определённо средним вариантом между первой и второй моделями социальной политики и партнёрства. Ведущий аспект трёхстороннего социального партнёрства выражен на отраслевом уровне, а национальный уровень отличается тем, что проводятся своеобразные взаимные консультации трёх сторон, которые не являются обязательными.

Несмотря на вышеизложенное, коллективные договоры в компаниях не заключаются, а предприятия руководствуются утверждёнными отраслевыми принципами социального партнёрства. Роль профсоюзов в данной модели также проявляется в оценке выдерживания отраслевых принципов. Отдельно следует выделить образцовое соглашение, которое является одной из форм реализации такой модели. Такое соглашение формируется и заключается в отдельной отрасли, а затем становится неким своеобразным ориентиром для остальных отраслей.

Следует обратить внимание и на то, что, например, в той же Австрии социальная политика реализуется посредством широкой сети консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий, как на общенациональном, так и на отраслевом уровнях. Такая модель широко используется также в Голландии и Швейцарии. Так, например, в Голландии действуют более 200 отраслевых соглашений, которые распространяются на большинство компаний и их работников, а в Швейцарии кроме отраслевых соглашений также действуют региональные соглашения [4].

По критерию роли профессиональных союзов в представительстве интересов работников в рамках социального партнёрства в Донецкой Народной Республике сложилась модель профсоюзного представительства. Вместе с тем, по критерию уровня переговорных процессов для Донецкой Народной Республики, как нового субъекта Российской Федерации, на данном этапе развития не присуща какая-то одна модель социального партнёрства. Существующие элементы социального партнёрства соответствуют как трёхуровневой системе социального партнёрства, так и одноуровневой. При этом отсутствует большое влияние профсоюзов, но намного выше влияние государственных и муниципальных органов власти, по сравнению с зарубежными странами [7].

В настоящее время в Донецкой Народной Республике самыми благополучными, с точки зрения охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами в 2022 году, являются следующие отраслевые профсоюзы, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Профсоюзные организации, которые являются самыми благополучными,
с точки зрения охвата коллективными договорами и
отраслевыми соглашениями в 2022 году**

№ п/п	Название отраслевого профсоюза	Процентное соотношение, %
1	2	3
1	Профессиональный союз работников Донецкой железной дороги Донецкой Народной Республики	100
2	Профессиональный союз работников здравоохранения Донецкой Народной Республики	100
3	Профессиональный союз работников образования и науки Донецкой Народной Республики	100
4	Профессиональный союз работников газовых хозяйств Донецкой Народной Республики	100
5	Профессиональный союз работников промышленности Донецкой Народной Республики	100
6	Профессиональный союз работников угольной промышленности Донецкой Народной Республики	99
7	Профессиональный союз работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы услуг Донецкой Народной Республики	99

Продолжение табл. 1

1	2	3
8	Профессиональный союз работников Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики	98
9	Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Донецкой Народной Республики	92
10	Профессиональный союз работников культуры Донецкой Народной Республики	80

Выводы по выполненному исследованию. Таким образом, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день профессиональные союзы работников разных сфер деятельности Донецкой Народной Республики, благодаря изучению нормативно-правовой базы Российской Федерации, интеграции с Российской Федерацией, обмену опытом работы с коллегами родственных профсоюзов, социальному партнёрству, а также плодотворной работе с членами профсоюза, вывели организации на высокий уровень охвата отраслевыми соглашениями и коллективными договорами, что способствует повышению роли профессиональных союзов в системе социально-трудовых отношений на территории Республики.

Немаловажным является и тот факт, что 2023 год в Российской Федерации объявлен «Годом социального партнёрства». В связи с этим профсоюзным организациям разного уровня необходимо больше уделить внимания этому направлению работы и выйти на более высокий уровень коллективного сотрудничества между сторонами социального диалога.

Направления дальнейших разработок по данной тематике. Несмотря на положительную тенденцию некоторых профессиональных союзов Донецкой Народной Республики, следует продолжить работу в сфере социального партнёрства по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Так, в ходе коллективных переговоров социальные партнёры должны договориться о возможном предоставлении льгот для работников, совмещающих работу с обучением, о дополнительных льготах и компенсациях за счёт предприятия, включая дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсацию транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников, о работе дошкольных образовательных учреждений и других ведомственных социальных учреждений.

Немаловажным фактором для жителей Донецкой Народной Республики являются выплаты материальной помощи пострадавшим в ходе ведения боевых действий в период проведения СВО.

Таким образом, можно заключить, что необходимость повышения роли профсоюзов в социальной модернизации ДНР обусловлена объективными причинами развития нового социального общества и сложившимся характером трудовых отношений.

Профсоюзам предстоит найти своё место в сфере общественных отношений, во взаимно ответственном партнёрстве с государством, стать для граждан Республики школой самоуправления. В связи с этим представляется целесообразным принятие следующих мер:

- создание новой модели социально-трудовых отношений, основанных на социальном партнёрстве, усилении ответственности работодателей в соблюдении трудового законодательства ДНР;
- формирование единой политики в деятельности профсоюзов, системной работы республиканского объединения с отраслевыми, региональными и локальными профсоюзами;

- законодательно чёткое обозначение прав и обязанностей профсоюзов, повышение ответственности за принимаемые решения;
- проведение разъяснительной работы среди своих членов по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства, развитию умений и навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах;
- установление приоритета профсоюзов на представительство интересов работников и ведение переговоров;
- усиление ответственности за нарушение коллективных договоров и соглашений, а также материальной ответственности, предусмотренной непосредственно соглашением;
- повышение защитной роли профсоюзов.

Профессиональные союзы всех уровней организации деятельности должны ещё развернуться к рассмотрению своих основных прав, обязанностей, функций и обратить внимание на те из них, которые в настоящее время в большей степени будут способствовать достижению основной цели создания и деятельности профсоюзов – защите социально-трудовых прав, свобод и интересов членов профсоюза. Практически все функции профсоюзов могут быть реализованы в рамках социальной политики и партнёрских отношений. В коллективных договорах и отраслевых соглашениях можно и нужно решать вопросы регулирования заработной платы, обеспечения занятости, охраны труда, создания собственных страховых компаний, негосударственных пенсионных фондов, оздоровительных и медицинских учреждений и т. п. Опыт такой деятельности имеется у различных профессиональных союзов Донецкой Народной Республики, только его надо распространять и обобщать.

Подводя обобщающий итог, хочется отметить, что, как гласит девиз Федерации Профессионального союза Донецкой Народной Республики «В единстве наша сила», а также слоганы «Единство! Солидарность! Взаимопомощь!», следует сказать, что нашему молодому, развивающемуся государству нужен определённо сильный, действенный, единый профессиональный союз, который сможет обеспечить выполнение всех уставных целей и задач профсоюза на всей территории Донецкой Народной Республики. А действенный профессиональный союз – это такой профсоюз, который результативно защищает интересы своих членов, пользуется их доверием и поддержкой, способен организовать, при необходимости, коллективные действия в защиту социально-экономических прав, свобод и интересов работников, обладает достаточными организационными, финансовыми и кадровыми ресурсами для выполнения своих уставных целей и задач.

Список использованных источников

1. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (с постатейными комментариями) : Закон Российской Федерации. – Текст электронный. – URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения 22.02.2023).
2. О Профессиональных союзах Донецкой Народной Республики : Закон. – Текст электронный. – URL : <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-professionalnyh-soyuzah/> (дата обращения 18.02.2023).
3. Устав Федерации Профсоюзов Донецкой Народной Республики. – Текст электронный. – URL : <https://fpdnr.ru/o-nas/ustav-fp-dnr> (дата обращения 22.02.2023).
4. Молодцов, М.В. Трудовое право России: Учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – Москва : Издательство НОРМА, 2019. – С. 118. – Текст непосредственный.
5. Наумов, В.И. Основные пути совершенствования профсоюзной работы в социально-трудовой сфере : монография / В.И. Наумов. – Москва : АТИСО, 2011. – С. 81. – Текст непосредственный.

6. Соловьев А.В. Участие российских профсоюзов в процессе совершенствования трудового законодательства как показатель социального партнёрства / А.В. Соловьев // Российская модель социального партнёрства : перспективы развития : Материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Москва: АТиСО, 2007. – С. 244-247. – Текст электронный.

7. Сошникова, Т.А. Проблемы развития социального партнёрства в Российской Федерации / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. – 2018. – № 4. – С. 36. Текст – непосредственный.

УДК 338.48

DOI 10.5281/zenodo.8289486

ДОНЕЦКИЙ ТУРИЗМ: ЗАДАЧИ ИНТЕГРАЦИИ И ЦИФРОВОЙ ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ

КИРИЕНКО О.Э.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы;

КРАСНОЛОБОВА Л.С.,

старший преподаватель кафедры туризма ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрен предстоящий процесс интеграции туристской отрасли Донецкой Народной Республики в российский туризм, обозначены основные проблемы, возможные подходы к их преодолению, обоснована необходимость перевода отрасли на новейшие современные цифровые средства коммуникации.

Ключевые слова: республиканская экономика, донецкий туризм, проблемы восстановления, интеграция, цифровая среда, процесс цифровизации, цифровой инструментарий, цифровой формат, онлайн-общение, мобильные приложения

DONETSK TOURISM: TASKS OF INTEGRATION AND DIGITAL DEVELOPMENT PARADIGM

KIRIENKO O.E.,

Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Non
Production Management;

KRASNOLOBOVA L.S.,

Senior Lecturer of the Department of Tourism
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article considers the upcoming process of integrating the tourism industry of the Donetsk People's Republic into Russian tourism, identifies the main problems, possible approaches to overcome them, substantiates the need to transfer the industry to the latest modern digital means of communication.

Keywords: *republican economy, Donetsk tourism, recovery problems, integration, digital environment, digitalization process, digital tools, digital format, online communication, mobile applications*

Актуальность и постановка задачи. Вхождение Донецкой Народной Республики в Российскую Федерацию вносит существенные, порой коренные изменения в дальнейшее развитие и функционирование республиканской экономики. При этом ряд её отраслей могут сохранить самостоятельность и независимость в силу своей уникальности, не требующей слияния с соответствующими отраслями экономики России. Однако большинство из них вынуждено будет пройти интеграционный процесс в полной мере, следуя российскому законодательству, требованиям российских стандартов, необходимости внедрения уже используемых в России новейших технологий. К таким отраслям, прежде всего, относится республиканский туризм, поскольку Республика стала регионом России, а туристская отрасль – частью общероссийского туризма. В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно и своевременно рассмотреть два стратегических направления дальнейшего развития отрасли: пока хотя бы в общем виде обозначить стоящие перед отраслью интеграционные задачи, и одну из острейших проблем – переход отрасли на современные цифровые технологии функционирования. Именно эти направления являются сверхактуальными, поскольку первое из них вообще не терпит отлагательства, а второе является важнейшим потому, что донецкий туризм ещё даже не прикоснулся к процессу цифровизации.

Анализ последних исследований и публикаций. В создание и распространение цифровых технологий вложили огромный труд иностранные учёные Котлер Ф., Боуэн Дж., Маккейб С., Бригс С., Мейкенз Дж. и другие. Над развитием и использованием цифровых технологий в российском туризме интенсивно работают учёные Акулич М.В., Александровский С.В., Букреева И.В., Бурняшева Л.А., Горбунов А.П., Жарская Е.А., Казанькова Н.В., Клементьев Б.Е., Колядин А.П., Курганская Г.С., Овчинников Б.Е., Шаховалов Н.Н. и другие.

Цель данного исследования – рассмотрение процесса слияния донецкого туризма с туристской отраслью Российской Федерации, обозначение существующих проблем, возможных путей и средств их преодоления, обоснование необходимости внедрения в отрасль уже широко используемых в России цифровых технологий и инструментов общения при предоставлении пользователям туристских услуг.

Изложение основного материала исследования. По объективно сложившимся обстоятельствам современный этап развития Донецкой Народной Республики характеризуется нарастающей активной интеграцией в политическую и экономическую зону Российской Федерации. Этому способствовало и обязывало издание 15 ноября 2022 года Президентом России В.В. Путиным указа «Об оказании гуманитарной поддержки населению отдельных районов Донецкой и Луганской областей Украины» [1]. Этим документом, а также документами о вхождении ДНР в Россию созданы необходимые условия для эффективного протекания этой интеграции: Россия открыла свои рынки для производимых в ДНР товаров; осуществлена отмена квот (количественных ограничений) как на экспорт из Республики, так и на импорт из России; открыт допуск предприятий Республики к сегменту госзакупок РФ; сняты таможенные ограничения при товарообороте, произошло, по сути, образование общего рынка; обеспечена возможность беспопышной кооперации республиканских предприятий с экономическими и промышленными объектами внутри России; экономика ДНР получила инвестиционную привлекательность; осуществлено уравнивание в правах донецких и российских производителей. Всё это позволило создать единое экономическое пространство Донбасса и России. Для усиления и углубления интеграционного процесса 15 декабря 2022 года В.В. Путин поручил Правительству

разработать программу дальнейшей интеграции присоединённых к России субъектов с учётом включения их во все 12 осуществляемых в России Национальных проектов реформирования экономики.

Процесс слияния республиканских и российских экономических отраслей достаточно сложен, поскольку сама экономическая структура Донбасса весьма сложна, и поскольку почти все её элементы до сих пор находятся в состоянии стагнации. «Основа экономики современного Донбасса – это многоотраслевая тяжёлая промышленность: угольная, горнодобывающая, чёрная металлургия, металлообработка, машиностроение, химическая, электроэнергетическая, производство строительных материалов. Кроме того, в ДНР имеются комплексы предприятий лёгкой, пищевой промышленности, ряд предприятий деревообрабатывающей, мебельной и целлюлозно-бумажной промышленности. Но главные проблемы – простаивающие капиталоемкие гиганты, сложнейшая ситуация с инвестициями и кадрами» [2]. «Военные действия в Донбассе привели к резкому сокращению промышленного производства ДНР по отношению к довоенному периоду. Все экономические показатели стремительно снижались, появились проблемы, связанные с разрушением производственной инфраструктуры» [3].

В связи с этим интеграция республиканской экономики в российскую представляет собой весьма трудоёмкий и длительный процесс, при котором необходимо будет определить приоритеты, последовательность, масштабы собственных усилий Республики и необходимой российской поддержки. «Экономический потенциал Донбасса требует тщательного аудита. Дать сейчас какие-то однозначные оценки крайне сложно. Тем не менее, в условиях санкционной войны и, как следствие, закрытия многих рынков, для российского бизнеса сотрудничество с республиками несомненно будет представлять интерес. И здесь нужно говорить не только об угольном бассейне, но и о сферах агропромышленного комплекса (АПК), металлургии, жилищного и дорожного строительства, торговли» [4]. И хотя авторы не упомянули здесь о туризме, но, несомненно, речь будет идти и о нём также, поскольку, во-первых, никто не отвергал, что «... туристская индустрия создаёт дополнительный спрос на инвестиции, стимулирует создание базовой производственной инфраструктуры и инфраструктуры рекреационно-туристического назначения..., развитие туризма позволяет создавать новые рабочие места, а также стимулирует рост доходов государства» [5], и во-вторых, «Российское Правительство начинает смотреть на туризм как на возможный драйвер роста российской экономики или драйвер роста определённых регионов, – это новый подход к данной индустрии. Привлекая туристов, регион экспортирует свои услуги, привлекает больше денег, создаёт рабочие места – и хорошо, что теперь эти выгоды все понимают» [6].

Для осуществления этого нового подхода в России разработана «Стратегия развития туризма на период до 2035 года» [7], в соответствии с которой в ближайшие 6 лет будет выделено около 100 миллиардов рублей. А для их эффективного использования Министерством экономического развития предложена стратегия «развития конкретных точек притяжения», определение и выделение которых проводится специально созданной при Министерстве структурой – «Центром развития туризма» с функциями: «подготовка проектов развития приоритетных туристических территорий, а также маркетинг и продвижение» [6]. Уже сейчас такими «точками притяжения» в России выделены Калининградская область, Владивосток, Приморский край, Северный Кавказ, Новгородская область, Астраханская область, Кронштадт, Байкал, Алтай, Камчатка. По нашему мнению, руководителям донецкого республиканского туризма следует приложить усилия и старания, чтобы и наш донецкий регион стал такой «точкой притяжения».

Это будет сделать очень нелегко, поскольку сегодня обстановка в донецком туризме весьма тяжёлая. Война отняла у Республики целый ряд привлекательных для

туризма территорий: курортные посёлки приазовского побережья – Юрьевка, Мелекино, Урзуф; Славяногорский регион на севере области всё ещё находятся под украинским контролем. В распоряжении Республики сегодня для отдыха и туризма остались посёлок городского типа Седово на Азовском побережье, ботанический заповедник Хомутовская степь на юго-западе области, ранее – региональный, а теперь Республиканский Зуевский ландшафтный парк в Шахтёрском районе на востоке области. Однако в силу многих объективных и необъективных причин эти «оазисы» не оснащены соответствующей современной инфраструктурой, которая могла бы устойчиво привлекать туристов. «Донбасс и до войны никогда не был туристской Меккой. Здесь активно развивалась промышленность. Популярной была поговорка: «Донбасс – это уголь, Донбасс – это сталь, Донбасс – это люди, смотрящие вдаль». Уголь и сталь, но не заповедники и пляжи. Люди зарабатывали деньги, работая на промышленных предприятиях, а отдыхать выезжали в Крым, зимой в Карпаты, Турцию, Египет, другие тёплые страны. Внутренний туризм ограничивался «туризмом выходного дня», вечером пятницы дороги были забиты в двух направлениях: люди ехали в Славяногорск отдохнуть в лесу и искупаться в реке Донец и озёрах, и на Азовское море» [8]. Несмотря на эти трудности, вполне понятно, что с вхождением в Россию туристская отрасль в экономической системе Республики должна быть кардинально реформирована.

При этом серьёзнейшей проблемой на интеграционном пути для донецкой туристской отрасли является внедрение цифровых технологий (digital technology), поскольку они до сих пор в практической работе республиканских туроператоров и турагентов фактически не задействованы. С вхождением в Россию постижение этой сферы и практическое использование её инструментов донецкими туристскими компаниями становится неизбежным.

Руководитель исследовательской лаборатории Signal by ONY Андрей Потапов уверен, что «сейчас говорить о необходимости цифровизации сродни моветону. Любая уважающая себя компания априори должна присутствовать в цифровом формате. Более того, разработка собственного цифрового продукта – будь то приложение, социальная сеть или что-то ещё – не проблема. Туриндустрия – одна из самых благодатных почв для развития цифровых инструментов» [9]. Такого мнения придерживается уже большинство российских туристских компаний, поскольку они ощутили на практике, что в настоящее время в конкурентной борьбе успех во многом зависит от скорейшей и успешной адаптации к новейшим технологическим инновациям, а если говорить более конкретно, то было осознано, что «... туристская индустрия сталкивается с новой реальностью, в которой очень важно идти в ногу с быстро развивающейся сферой digital» [10]. Исследователи российского туризма А.В. Батурина и Я.В. Дидковская пишут: «С 2020 года в нашей стране действует «Стратегия развития туризма на период до 2035 года», в которой внедрение цифровых технологий в сфере туризма – один из инструментов развития... Предполагается внедрение мультязычных сервисов помощи туристам, создание туристского маркетплейса, а также обеспечение возможности посещения достопримечательностей в онлайн-режиме с помощью технологий визуализации, дополненной реальности, аудио- и видеогидов» [11]. Донецкому туризму несомненно придётся «вписываться» в эту реальную стратегию.

Как показывает проведенный анализ, за рубежом цифровизация уже приняла плановый характер. В высокой степени уже воплощён перевод общения с клиентом в цифровую среду. «В европейских странах к традиционным туроператорам обращаются всё реже – у людей больше нет времени на личные встречи с туроператорами для обсуждения вариантов отдыха, в офис приходят не более трети путешественников, остальные для планирования поездок используют онлайн-сервисы – в приложения уходят переводчики и сервисы по поиску достопримечательностей» [12].

Потребность в дистанционном общении туристов с турагентами и туроператорами в значительной мере возросла в связи с пандемией, и это ускорило процесс создания и использования цифровых инструментов. В связи с этим «в туристической отрасли России активно внедряются цифровые технологии. Это связано, кроме прочего, и с изменениями в образе потребления, вызванными пандемией. Эксперты называют цифровизацию одной из тенденций, которая должна привести к восстановлению и дальнейшему развитию сферы туризма» [13].

В настоящее время в зарубежной и российской туристской практике уже широко применяются различные цифровые инструменты. Одним из них являются «чатботы», обеспечивающие возможность турфирмам работать с клиентами круглосуточно. «Chatbot – это текстовый звуковой интерфейс, с помощью которого пользователи могут вести беседу в различных целях» [14]. Туристами «чатботы» используются для быстрого поиска необходимой информации или для получения ответов на вопросы без контакта с менеджерами турфирм, позволяют выбрать тур и оформить заказ, а со стороны турфирм они используются для сбора отзывов и пожеланий клиентов.

Ещё одним, интенсивно используемым за рубежом и в России цифровым инструментом является технология «блокчейн». В переводе это означает «цепь блоков (chain – цепь)». В современной научной литературе этому понятию дано множество определений, отражающих, однако, одну и ту же суть. Приведём три таких примера. «Блокчейн (Blockchain) – это способ записывать и хранить цифровую информацию так, чтобы её невозможно было подделать, удалить или изменить, не привлекая к себе внимания. Блокчейн состоит из цепочки блоков, содержащих информацию, при этом каждый последующий блок связан с предыдущим особым ключом (шифром). Если заменить или убрать хотя бы один из них, разрушится вся цепочка» [15]; «Технология блокчейн – это усовершенствованный механизм базы данных, который позволяет организовать открытый обмен информацией в рамках бизнес-сети. База данных блокчейна хранит данные в блоках, связанных между собой в цепочку» [16]; «Блокчейн – это распределённая база данных, которая содержит информацию обо всех транзакциях, проведенных участниками системы. Информация хранится в виде цепочки блоков» [17]. Большинство российских туристских компаний уже широко используют преимущества этой технологии, а многие эксперты считают, что «потенциально она способна полностью поменять сферу туристских услуг – запрос от путешественников на надёжность при планировании поездок будет удовлетворён как раз с помощью блокчейна. Данные обо всех элементах поездки будут существовать в одном цифровом пространстве и помогут турфирмам ориентироваться на фактические сведения о клиентах и предугадывать их желания» [18].

Следующей интенсивно распространяемой за рубежом цифровой технологией является «технология-VR (виртуальная реальность)». Её предназначение – продвижение туристских продуктов, её эффективность и результативность проявляются именно на этом этапе. Разработку конкретных инструментов этой технологии туристским фирмам предлагают компании-разработчики компьютерных систем. «Например, американская компания Travel Wored VR предлагает туристическим операторам создавать VR-презентации своих туров, начиная от обзорных туров о городах и регионах, заканчивая презентациями отдельных отелей и пляжей. Сама идея продвижения продукта столь необычным для клиента способом уже подтвердила эффективность: вероятность положительного решения о бронировании поездки после «виртуального путешествия» в страну мечты вырастает в разы» [9].

Кроме описанных цифровых средств, уже сегодня вход на рынок туристских продуктов, ориентацию на нём и выбор конкретных решений туристам позволяют осуществлять многочисленные мобильные приложения, выполняющие, однако, лишь отдельные функции. Между тем многие эксперты считают, что уже пришло время для появления суперприложений, которые бы могли удовлетворять большинство

возможных запросов туристов в режиме онлайн, например: поиск и заказ авиабилетов; бронирование отелей или квартир; расписание поездов; аренда автомобилей; прогнозирование задержек или отмены авиарейсов; определение времени посадки на самолёт; оплату покупок в аэропорту; заказ доставки еды в зал ожидания; заказ гида по туристским развлечениям и др. Прообраз такого суперприложения в российском туризме уже имеется: «Примером суперприложения в России является «Мегафон Путешествия». В одном приложении можно выбрать и забронировать авиабилеты, железнодорожные билеты, билеты на автобус, номер в отеле, купить тур, оплатить страховку, найти машину для трансфера или экскурсии. Каждый сервис предоставляется сторонними агрегаторами. Например, авиабилеты ищет Aviasales, а номера в отелях подбирают Ostrovok.ru, Booking.com, Agoda и Onlinetours» [9].

Цифровизация российского туризма интенсивно продолжается. «Туризм исследует и применяет цифровые технологии с целью сократить путь от ознакомления туриста с продуктом до его покупки. В настоящий момент цифровые решения – ключевой элемент развития во всех звеньях цепочки создания стоимости» [19].

Руководство донецким туризмом прекрасно осознаёт все трудности его слияния с современно развитой туристской отраслью России, тем не менее следует отметить, что процесс интеграции уже начался, и первые в этом смысле меры уже предприняты – в стадии принятия находится разработанный Комитетом Народного Совета по делам молодёжи, физической культуре, спорту и туризму законопроект «Об основах туристской деятельности». Представляя проект Народному Совету, член названного Комитета Олег Степанов подчеркнул, что «Данный проект Закона призван стать базовым нормативным актом в сфере туризма, устанавливая правовые основы осуществления туристской деятельности. Целью настоящего Закона является правовое регулирование отношений в сфере туризма, развитие рынка туристских услуг, а также защита прав и законных интересов туристов и субъектов туристской деятельности» [20]. Здесь следует особо подчеркнуть, что разработка данного проекта, формирование его содержания осуществлялись с учётом современного мирового и российского туристского законодательного опыта, и они в полной мере отражают и обеспечивают возможность интенсивного развития донецкого туризма в нынешних нелёгких условиях и в рамках интеграционного процесса. Естественно и понятно также, что осуществление необходимого реформирования туристской отрасли в полной мере возможно только после окончания военных действий и восстановления всех территорий Республики в рамках её законных границ. При этом последовательность этапов интеграционного процесса понятна уже сейчас: привлечение необходимых, значительных объёмов инвестиций; восстановление имеющейся разрушенной инфраструктуры и создание новой; дальнейшее развитие отрасли в согласованности с российскими нормативно-законодательными требованиями.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок.

– На современном этапе интеграции Донецкой Народной Республики в Российскую Федерацию становится актуальным развитие туристской отрасли до уровня российских стандартов качества, возможного разнообразия услуг и соответствующего сервиса.

– Этот процесс будет сложным и достаточно длительным в связи с тем, что донецкий туризм по объективным причинам находится в стадии стагнации, для его восстановления понадобятся значительные инвестиционные вложения и государственная поддержка.

– Для обеспечения конкурентоспособности туристского бизнеса, эффективного продвижения собственных продуктов донецким туристским фирмам необходимо будет использовать современные цифровые технологии и реализующие их digital-инструменты.

– Эта необходимость обязует донецкий туризм к изучению и практическому использованию новейших современных информационно-коммуникационных интернет-технологий, уже широко применяемых в России производителями и продавцами туристских услуг.

– Процессы интеграции и цифровизации туристской отрасли Республики смогут принять необходимый темп развития лишь по окончании военных действий и перехода всех туристских привлекательных регионов Донбасса под контроль России.

Дальнейшие исследования планируется целенаправленно на более детальное изучение российского опыта организации и управления туристской сферой, на подготовку и выработку решений по трансформации донецкого туризма, на формирование рекомендательных предложений руководству донецкой туристской отрасли по практической реализации этих решений.

Список использованных источников

1. Начало воссоединения: что получили ДНР и ЛНР после указа Путина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: life.ru/p/1450333.
2. Митрофанова, И. В. Экономическая интеграция России и Донбасса: реальность и перспективы / И.В. Митрофанова, Р.А. Ялмаев, М.А. Ялмаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ciberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-integratsiya-rossii-i-donbassa-realnost-i-perspektivy/viewer.
3. Половян, А. В. Экономика территорий с вновь образованной государственностью – Донецкая Народная Республика / А.В. Половян, Р.Н. Лепа, С.Н. Гриневская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: econri.org/download/papers/economika_dnr_2018-04-18.pdf.
4. Шаяхметов, А. ДНР и ЛНР: путь к экономической интеграции с Россией / А. Шаяхметов, А. Семенов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: regnum.ru/news/economy/3543497.html.
5. Развитие рекреационно-ориентированного сектора экономики России / М.М. Амирханов, А.А. Татаринцов, А.Д. Трусов и др.; под науч. ред. М.М. Амирханова. – Сочи: СНИЦ РАН, 2012. – 449 с.
6. Васютин, А. Как в России будут развивать туризм [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vedomosti.ru/economics/articles/2019/06/06/803507-v-rossii-turizm.
7. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2019 г. № 2129-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72661648/#1000>.
8. Туризм в ДНР: мифы и реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: antifashist.com/item/turizm-v-dnr-mify-i-realnost.html.
9. Туризм в цифре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: rb.ru/longread/turizm-v-cifre/.
10. Стратегии digital-трансформации в туризме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/marketing/47825-strategii-digital-transformacii-v-turizme>.
11. Батурина, А. В. Применение цифровых технологий в туризме: сравнительный анализ российского и зарубежного опыта / А.В. Батурина, Я.В. Дидковская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: elar.urfu.ru/bistream/10995/996866/1/978-5-91256-519-9_2021_170.pdf.
12. Цифровая трансформация в туризме: тренды 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: vc.ru/flood/85973-cifravaya-transformaciya-v-turizme-trendy-2020.
13. Цифровая трансформация в индустрии путешествий: тренды 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: turizm-centr.ru/tsifrovizatsiya-turizma-mozhet-byt/.
14. Чатботы в индустрии туризма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chtcompose.com/ru/tourism.html.

15. Что такое блокчейн? Технология распределённого реестра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mining-cryptocurrency.ru/blockchain/.

16. Что такое технология блокчейн? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: aws.amazon.com/ru/what-is/blockchain/.

17. Технология блокчейн: что надо знать в 11 карточках [Электронный ресурс]. – Режим доступа: trends.rbc.ru/trends/industry/5f05c0a79a7947aac7577a.

18. Цифровизация туризма: кто не успел, тот опоздал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.tourprom.ru//articles/42/.

19. Как цифровые технологии влияют на развитие туризма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://the-steppe.com/news/a/a/kak-cifrovye-tehnologii-vliyayut-na-razvitie-turizma>.

20. Туристская деятельность в ДНР получит законодательную базу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: dnrsovet.su/turistskaya-deyatelnost-v-dnr-poluchit-zakonodatelnuyu-basu/.

УДК 332.055.3

DOI 10.5281/zenodo.8296220

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

КОЗИЙ К.Ю.,
аспирант кафедры экономики предприятия,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы, стоящие на пути экономического развития регионов России. Факторы производительности труда, инновационной активности и инвестиционной привлекательности рассматриваются как основополагающие для обеспечения прогресса на уровне регионов и государства в целом. Определены направления совершенствования по каждому вектору, что в совокупности даёт синергетический эффект к повышению конкурентоспособности национальной экономики и улучшению благосостояния населения.

Ключевые слова: экономика, регион, проблемы, инвестиции, инновации, производительность труда, прогресс

PROBLEMS OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF REGIONS AND THE WAYS OF THEIR SOLUTION

KOZIY K.Yu.,
postgraduate student,
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article considers the main problems that stand in the way of the economic development of Russian regions. Factors of labor productivity, innovative activity and investment attractiveness are considered as fundamental for ensuring progress both at the regional level and at the state level as a whole. The directions of improvement for each vector

are determined, which together gives a synergistic effect to increase the competitiveness of the national economy and improve the welfare of the population.

Keywords: *economy, region, problems, investments, innovations, labor productivity, progress*

Постановка задачи. Как известно, функция государства заключается в регулировании финансово-экономической инфраструктуры и стимулировании инновационной активности в регионе с целью согласования интересов всех участников хозяйственной деятельности и создания условий для роста и развития народного хозяйства. Вместе с тем, существующие реалии показывают, что рынок не всегда способен предупредить и преодолеть существенные различия в уровне жизни населения, эффективности региональной экономики. Основная проблема заключается в наличии разрыва между желаемым уровнем экономического развития регионов России и фактически достигнутым.

Актуальность. Усиление территориальных диспропорций и углубление дифференциации в экономическом развитии регионов становится всё более отчётливым. Поэтому в условиях нестабильности социально-экономической и политической ситуации вопрос анализа проблемных сторон экономического развития регионов с целью поиска оптимальных направлений их совершенствования становится весьма актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросу рассмотрения проблем экономического развития регионов, а также поиску путей их решения посвятили свои труды множество учёных, среди которых Дорофиев В.В., Кузнецов С.В., Горин Е.А., Емельянова К.Н., Подгорный В.В., Приходченко Т.А., Яковлева В.Н. и др. [2-8]. Они внесли существенный вклад в изучение данного вопроса, однако проблемы, связанные с экономическим развитием регионов, носят всеобъемлющий характер и нуждаются в дополнительном рассмотрении.

Цель статьи – определение основных проблем экономического развития регионов и обозначение направления их решения.

Изложение основного материала исследования. В отечественной литературе существует множество подходов к пониманию понятия «регион». Так, например, Приходченко Т.А. понимает регион с позиции трёх основных подходов: как территория, как экономическая система и как экономическое пространство [7, с. 801]. Действительно, с такой трактовкой нельзя не согласиться, однако указ Президента РФ «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года» определяет регион как часть территории Российской Федерации в границах территории субъекта Российской Федерации. На этом и остановимся.

Что касается экономического развития региона, то этот процесс имеет одну существенную черту – он безвозвратный, несущий в себе исключительно положительные изменения. Изучение развития начинают с исследования его основных форм. Так, основными характерными чертами хозяйственной формы развития являются следующие: целостность, устойчивость, комплексность, жизнеспособность, целеустремлённость, синергичность, однородность и др.

В России на современном этапе её развития существует огромное количество запасов разведанных полезных ископаемых. Её огромная территория, по оценкам некоторых экспертов, могла бы обеспечить удовлетворение до 60% собственных потребностей за счёт внутренних возможностей. Однако её ресурсы не полностью используются, а те, которые уже вовлечены в хозяйственный оборот, разрабатываются недостаточно эффективно.

Вместе с тем, трудовые ресурсы населения на уровне региона реализуются не в полном объёме, существующая тенденция апеллирует к ухудшению качественных и количественных характеристик трудового потенциала. Согласно данным,

представленным Росстатом, динамика индекса производительности труда по Российской Федерации в целом и по её субъектам в частности носит отрицательный характер (табл. 1).

Таблица 1

Динамика индекса производительности труда за 2018-2020 гг. [10]

Регион	2018	2019	2020
Российская Федерация	103,1	102,4	99,6
Свердловская область	103,3	101,0	99,5
Челябинская область	99,8	98,5	103,9

Для большей наглядности и сопоставления индекса производительности труда отдельных регионов по отношению к Российской Федерации в целом, данные о динамике представим на рис. 1.

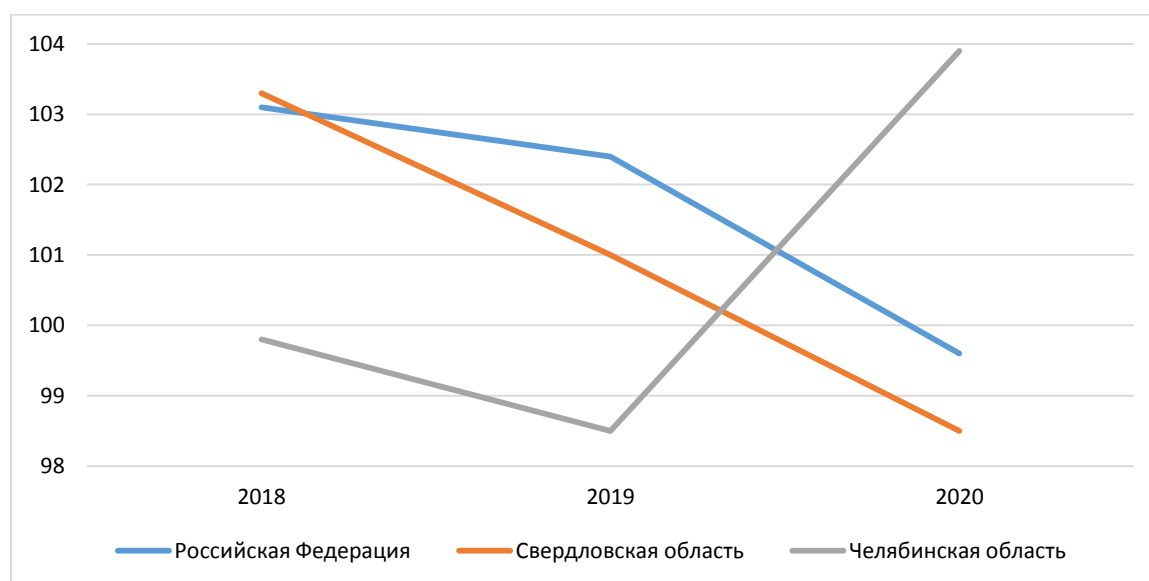


Рис. 1. Сравнение динамики индекса производительности труда отдельных регионов РФ и России в целом

Из рис. 1 видно, что в течение рассматриваемого периода Челябинская область только в 2020 году имела положительную динамику производительности труда, показатели Свердловской области и Российской Федерации в целом отрицательны.

С начала 2022 года, по разным оценкам, из России уехали от нескольких сотен тысяч до нескольких миллионов человек, что также негативно сказывается на демографической ситуации в регионах. Преимущественно это молодые специалисты, учёные, квалифицированные работники. Данная ситуация отражает возросшую «утечку мозгов» за рубеж, которая наносит огромный экономический ущерб всему государству.

Для противодействия негативным тенденциям необходим эффективный механизм воспроизводства населения, который бы включал в себя соответствующие мероприятия. Для решения данных проблем необходимо проведение действенной демографической политики, повышение занятости и уровня оплаты труда, снижение безработицы, справедливая дифференциация уровня заработной платы по различным группам работников, которая бы честно отражала их вклад в общую хозяйственную систему, организация эффективных и целенаправленных форм социальной поддержки и защиты населения. Реализация подобного рода мероприятий, несомненно, окажет положительное влияние и в долгосрочной перспективе приведёт к повышению производительности труда как на уровне регионов, так и всей страны.

Ещё одним фактором, который оказывает значительное влияние на экономическое развитие регионов страны, является инвестиционный климат. В России он имеет свои характерные особенности, заключающиеся в незавершённости формирования рыночной экономики, слабом уровне развития фондового рынка, высокой зависимости национального хозяйства от внешнеэкономической конъюнктуры и прочее. Ещё одной характерной особенностью нашей страны является значительная дифференциация инвестиционной активности среди регионов, когда большая часть инвестиций умышленно концентрируется в регионах с высоким экономическим потенциалом и низкими предпринимательскими рисками. Существенное влияние оказывает так называемая «столичная рента», которая во многих случаях и выступает определяющим фактором в выборе места дислокации.

Согласно данным Национального рейтингового агентства (НРА), в январе-сентябре 2022 года динамика объема инвестиций в основной капитал снизилась по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Итоговые данные за 2022 год, вероятно, покажут еще более заметное ухудшение инвестиционной динамики на фоне неблагоприятных геополитических факторов [9].

Динамика индекса предпринимательской уверенности свидетельствует о приближающемся сокращении инвестиционной активности, которое затронет регионы как с высокой, так и с низкой инвестиционной привлекательностью.

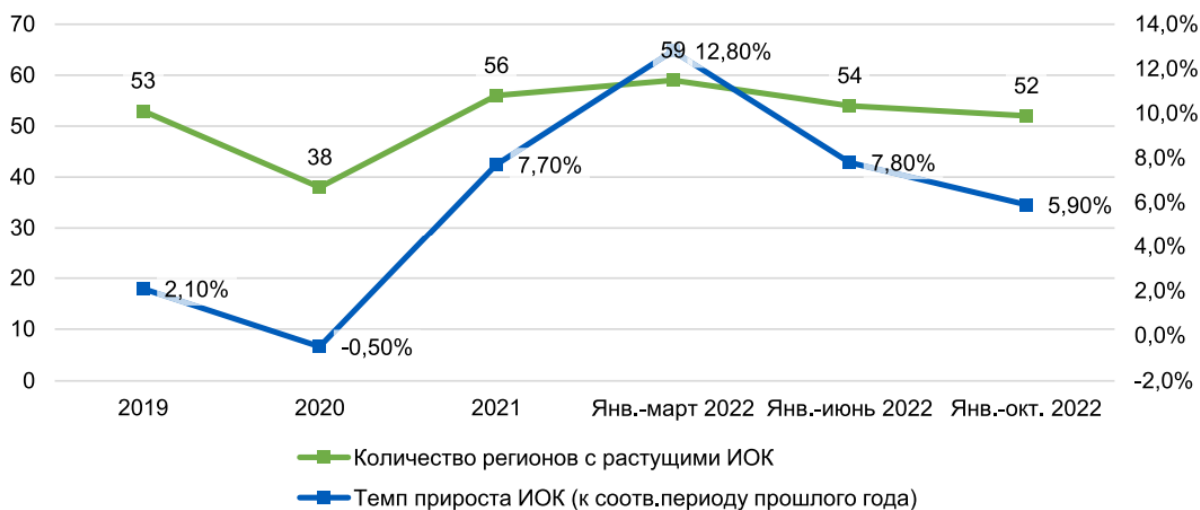


Рис. 2. Прирост инвестиций в основной капитал в России и в регионах в 2019-2022 гг. [9; 10]

Как видно на рис. 2, темп прироста инвестиций в основной капитал в период с января по октябрь 2022 года постепенно замедляется.

Исследователи выделяют следующие основные проблемы, которые затрудняют развитие инвестиционного климата в российских регионах: высокие налоговые ставки, бюрократизация государственного аппарата, проблемы с доступом к финансированию, низкая квалификация персонала, коррупция, нерациональное использование ресурсов, слабость институциональной среды, несовершенство механизма страхования рисков инвесторов. Все эти проблемы оказывают негативное влияние на развитие инвестиционного климата в регионах [3, с. 48].

К основным направлениям, призванным обеспечить совершенствование инвестиционного климата, можно отнести следующие: развитие деловой среды, совершенствование инвестиционного законодательства, разработка и внедрение эффективных мер по противодействию коррупции, снижение бюрократизации государственного аппарата, преобразование системы перераспределения и использования ресурсов, создание привлекательных условий для привлечения

зарубежного капитала. Реализация предложенных мер будет способствовать улучшению инвестиционного климата в регионах России, что окажет мультипликативный эффект, результаты которого положительно отразятся во всех сферах хозяйственной жизни страны.

Мировой опыт показывает, что экономики развитых стран всё больше опираются на знания. Экономический рост и развитие регионов обеспечивается за счёт инвестиций в НИОКР, повышения инновационной активности, качества образования и квалификации кадров. С усилением глобализации и появлением экономики, основанной на знаниях, всё большее значение приобретает обмен информацией между участниками инновационного процесса, а также создание и совершенствование среды инновационного взаимодействия, ведь никто не может быть изолирован в своей инновационной деятельности. Сейчас на первый план выходят связи и процессы обмена знаниями, становление новых форм обучения и обмена информацией, особую роль играет связь с глобальными потоками знаний.

Согласно данным, опубликованным Росстатом по субъектам РФ и России в целом, уровень инновационной активности организаций в 2018-2020 гг. снизился (табл. 2).

Таблица 2

Уровень инновационной активности предприятий за 2018-2020 гг., % [10]

Регион	2018	2019	2020
Российская Федерация	12,8	9,1	10,8
Свердловская область	16,7	11,6	11,2
Челябинская область	16,6	10,5	11,4

Для сравнения показателей представим их на рис. 3.

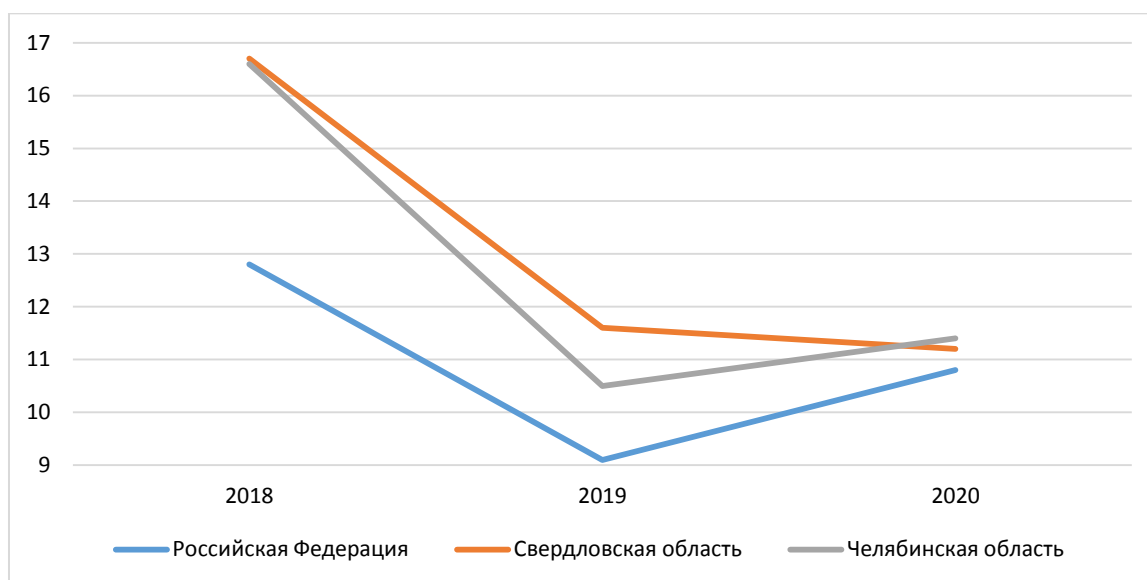


Рис. 3. Динамика уровня инновационной активности предприятий за 2018-2020 гг.

Среди основных направлений, затрудняющих инновационное развитие регионов, можно выделить: разницу в степени адаптации регионов к рыночным преобразованиям, различия в стартовом уровне инновационных потенциалов регионов, обусловленном различиями в их технологической направленности; невозможность производства инновационного продукта в ряде регионов из-за отсутствия и/или

отсталости экономической базы, нехватка высококвалифицированных кадров. Необходимо понимать, что инновационная экономика – это, прежде всего, экономика знаний, а в России нет устойчивого спроса на инновации как со стороны небольших частных, так и крупных государственных предприятий [4, с. 25].

В последнее время на инновационное развитие регионов большое влияние оказывает государство. Его основная задача заключается в том, чтобы стать катализатором инновационных процессов, поддерживать исследования и инновационную деятельность, быть арбитром при расхождении интересов участников инновационной деятельности.

Серьёзным вызовом для нашей экономики в условиях нестабильности социально-экономической и политической конъюнктуры, санкционного давления является переход от экспортно-ориентированной модели развития к модели инновационного и социально-ориентированного развития. Данный переход, который необходимо осуществить за счёт наращивания конкурентных преимуществ в высоких технологиях, сфере образования, культуры, приведёт к синергетическому эффекту повышения конкурентоспособности российской экономики, повышению производительности труда и благосостояния общества как на уровне регионов, так и страны в целом. При этом преимуществом отечественных регионов может служить ёмкий внутренний рынок, значительная научная и академическая база, а также высокий инновационный потенциал.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. На основании проведённого исследования можно утверждать, что динамика показателей производительности труда, инвестиционной привлекательности и инновационной активности в регионах России преимущественно носит отрицательный характер. В работе были охарактеризованы основные проблемы, стоящие на пути экономического развития регионов, а также определены направления их решения. Подчёркнута значимость инновационного, инвестиционного усовершенствования и повышения производительности труда, а также их синергетический эффект, который приведёт к повышению конкурентоспособности регионов и страны в целом. Всё это обуславливает необходимость перехода к новой модели экономического развития регионов, носящей инновационный и социально-ориентированный характер. В дальнейшей разработке нуждаются механизмы повышения инновационного, инвестиционного потенциала, производительности труда, а также модели их взаимодействия, которые будут наиболее полно отражать региональные особенности отдельных территорий Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 16.01.2017 № 13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/>. – Текст : электронный.
2. Дорофиенко, В. В. Инновации государственной региональной политики в контексте развития производительных сил региона (отечественный и международный опыт) / В.В. Дорофиенко // Менеджер. – 2019. – № 4 (90). – С. 4-6. – EDN XPACSM.
3. Емельянова, К.Н. Инвестиционный климат России : анализ оценок международных экспертных организаций и рейтинговых агентств / К.Н. Емельянова // Проблемы и перспективы экономики и управления : Материалы VI Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 20-23 декабря 2017 года. – Санкт-Петербург: Свое издательство, 2017. – С. 47-51. – EDN SFHTJG.
4. Кузнецов, С.В. Целевые ориентиры инновационного процесса в экономике Санкт-Петербурга / С.В. Кузнецов, Е.А. Горин // Инновации. – 2018. – № 10 (240). – С. 23-26. – EDN YTENFB.

5. Подгорный, В.В. Особенности управления развитием региона в условиях влияния глобальных трансформаций / В.В. Подгорный, А.Д. Бура // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами : Материалы VII Международной научно-практической конференции, Донецк, 08 апреля 2021 года / отв. редакторы О.Н. Шарнопольская, И.А. Кондаурова, Е.Г. Курган. – Донецк : Донецкий национальный технический университет, 2021. – С. 654-661. – EDN WFZOAУ.

6. Подгорный, В.В. Особенности формирования устойчивости развития региона / В.В. Подгорный // Географические и экономические исследования в контексте устойчивого развития государства и региона : Материалы международной научно-практической конференции, Донецк, 31 октября-01.2019 года / под общ. ред. Е.Г. Кошелевой. – Донецк : Донецкий национальный университет, 2019. – С. 176-179. – EDN JLEENV.

7. Приходченко, Т.А. Реформирование регионального развития : проблемы и перспективы / Т.А. Приходченко // Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие : Материалы VI Международной научно-практической конференции, Донецк, 29 октября 2021 года. – Донецк : Донецкий национальный технический университет, 2021. – С. 800-805. – EDN IPXNGT.

8. Яковлева, В.Н. Инновационное развитие экономики, проблемы и пути решения / В.Н. Яковлева // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : Материалы V Международной научно-практической конференции, Донецк, 03-04 июня 2021 года. – Донецк : Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, 2021. – С. 229-232. – EDN EJYYUT.

9. Национальное рейтинговое агентство. X ежегодная оценка инвестиционной привлекательности регионов России от 14.12.2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.ra-national.ru (дата обращения 04.01.2023).

10. Федеральная служба государственной статистики Росстат [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 04.01.2023).

УДК 332.14

DOI 10.5281/zenodo.8297013

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

СТРУЖКО Н.С.,
аспирант кафедры финансов
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные теоретические положения исследования основных аспектов формирования экономической политики. На основе проведённого исследования обобщено понимание экономической политики и выделены её составные элементы.

Ключевые слова: экономика, регион, экономическая политика, промышленная политика, промышленные предприятия, промышленное развитие

THEORETICAL APPROACHES TO THE STUDY OF REGIONAL ECONOMIC POLICY

STRUZHKO N.S.,
postgraduate student of the Department of Finance
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. This article discusses the main theoretical provisions of the study of the main aspects of the formation of economic policy. Based on the conducted research, the understanding of economic policy is generalized and its constituent elements are highlighted.

Keywords: *economy, region, economic policy, industrial policy, industrial enterprises, industrial development*

Постановка задачи. Стремительные темпы социально-экономического развития ДНР, цифровизация экономики и появление новых задач на глобальном уровне обуславливают необходимость переосмысления в контексте современных условий основных направлений формирования эффективной региональной экономической политики. В связи с этим усиливается необходимость выбора приоритетных направлений региональной экономической политики, нацеленных на достижение максимальных темпов промышленного развития и конкурентоустойчивости промышленного комплекса региона.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена необходимостью непрерывной и эффективной адаптации региональной экономической политики к современным условиям. Формирование эффективной региональной экономической политики является одной из важных задач органов власти, актуальность которой возрастает в период структурных изменений и социально-экономических преобразований, вызванных адаптационным периодом интеграции Донецкой Народной Республики (ДНР) в экономическое и политическое пространство Российской Федерации.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование проблемы формирования и реализации региональной экономической политики и её влияние на промышленное развитие региона широко рассматривается в последние годы как отечественными, так и зарубежными учёными.

Многими учёными исследуется методология формирования и структура региональной экономической политики, эффективность её реализации на различных уровнях. Как отдельное направление для исследования рассматривается формирование целей и принципов региональной экономической политики. Теоретическую основу данной статьи составили научные работы таких учёных: А.Ф. Арсланова, Т.А. Баймухаметов, Р.В. Лукьянов [1], И.В. Данилова, И.П. Савельева, А.С. Лапо [2], Д.Р. Игнатъев, Ф.А. Сухоносков [3], В.В. Петрушевская [4], А.И. Худобин [6].

Несмотря на значительное количество публикаций вопросы формирования эффективной региональной экономической политики изучены не в полной мере и требуют дополнительных исследований теоретико-методологических направлений.

Цель статьи – рассмотрение теоретических подходов к исследованию региональной экономической политики.

Изложение основного материала исследования. Рассматривая экономику Российской Федерации, её преобладающий сектор – промышленную деятельность, которая формирует основную часть доходов бюджета страны, следует отметить

прямую взаимосвязь между экономической и промышленной политикой. Многие учёные считают, что промышленная политика является частью экономической политики.

Промышленные предприятия являются одним из перспективных направлений экономического развития региона. Функциональной особенностью деятельности промышленных предприятий является то, что они в основном ориентированы на преобразование ресурсов (сырья, полуфабрикатов) в готовую продукцию.

Увеличение экономического потенциала региона за счёт повышения эффективности работы промышленных предприятий и конкурентоустойчивости промышленности региона в целом – одна из главных целей современной региональной экономической политики.

Одним из главных направлений региональной экономической политики является достижение конкурентоустойчивости региона, максимальных показателей в поставленных целях социально-экономического развития с помощью эффективного использования внутреннего экономического потенциала, применения новейших технологий регионального развития с учётом единого государственного и экономического пространства в рамках межрегионального сотрудничества.

Долгосрочная региональная экономическая политика должна включать инструменты, обеспечивающие корректировку среднесрочных мер для нейтрализации идентифицированных отклонений, подкрепляемых соответствующим механизмом перераспределения бюджетных ресурсов [2]. В целях повышения эффективности и конкурентоустойчивости региона и достижения устойчивого развития региональной экономической системы (совокупности взаимосвязанных процессов различных сфер деятельности внутри системы, направленных на повышение эффективности использования ресурсного потенциала в соответствии с принципом сбалансированности социо-экологоэкономических составляющих концепции устойчивого развития [5]) необходимо сформировать не только эффективную экономическую политику, но и модель сотрудничества бизнеса, государства и общества в целом. Это можно осуществить на основе гармонизации отношений в инновационно-инвестиционной сфере между хозяйствующими субъектами и государством [4].

Региональная экономическая политика – это подвид общей экономической политики, реализуемый в рамках отдельного региона для обеспечения экономической безопасности конкретной территории. Региональная промышленная политика – это политика, проводимая субъектом федерации относительно собственной экономики, направленная на регулирование основных сфер промышленной деятельности, реализуемая органами власти с целью повышения эффективности деятельности промышленных предприятий на основе системы организационных, экономических и правовых мероприятий.

Региональная экономическая политика основывается на действующих законодательных актах и стратегиях регионального развития и выражает основные положения государственного регулирования развития территорий. Основой для формирования целей и задач регионального развития, в том числе и экономической направленности, является стратегия регионального развития. Любой объект может быть представлен как совокупность составляющих его элементов. Элементы структуры региональной экономической политики тесно связаны с инструментами её реализации (рис. 1)

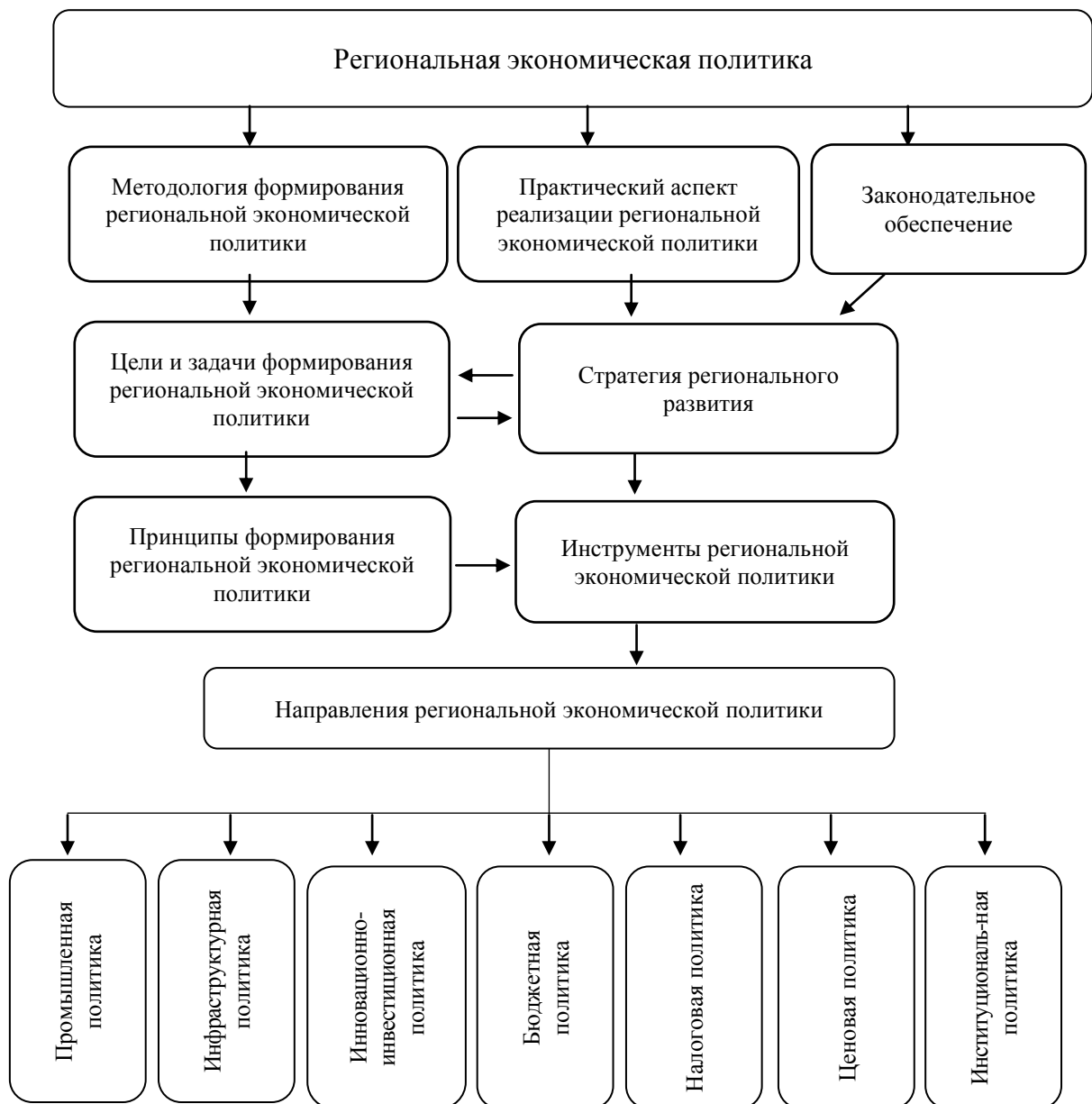


Рис. 1. Структура региональной экономической политики

Структурирование основных элементов очень важно для формирования эффективной региональной экономической политики. Основными элементами структуры являются цель и задачи, а также принципы, на которых основывается построение и инструменты реализации региональной экономической политики.

Сформированные цели и задачи региональной экономической политики отражают приоритетные направления экономического развития, прописанные в стратегии регионального развития, и основываются на экономической специализации региона.

Цели региональной экономической политики – повышение экономической безопасности региона, достижение конкурентоустойчивости экономики за счёт повышения эффективности деятельности промышленного комплекса и инновационного развития региона.

Для максимальной эффективности в достижении целей экономической политики региона необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение территориальных пропорций в экономике региона;

- достижение высоких показателей социально-экономического и промышленного развития региона;
- организация межбюджетных отношений и выравнивание бюджетной обеспеченности;
- финансирование программ развития социально-экономического и промышленного развития;
- создание и приоритетное развитие обособленных территориальных образований и зон (особых экономических зон, промышленных или цифровых экосистем, специализированных институтов развития для привлечения дополнительного объёма инвестиций);
- повышение эффективности местного самоуправления на различных уровнях.

Для практической реализации целей и задач необходимо синхронизировать следующие ключевые направления региональной экономической политики:

- стимулирование экономического развития региона (путём создания новых центров экономического роста, промышленных экосистем, экономических зон и др.);
- координация инвестиций в инвестиционных стратегиях региона (с учётом приоритетов регионального развития);
- снижение региональной дифференциации уровня и качества жизни населения за счёт эффективной финансовой политики.

Региональная экономическая политика направлена на обеспечение взаимодействия представленных на территории различных уровней управления с целью обеспечения баланса интересов в социально-экономическом развитии региона, которая обладает определёнными свойствами:

- служить интересам комплексного экономического развития региона, обеспечивать взаимовыгодные производственные и экономические связи между всеми элементами региональной системы;
- основываться на направлениях и приоритетах развития, в том числе на долгосрочных и социально-экономических ориентирах;
- обеспечивать межотраслевое сотрудничество для решения экономических задач, таких как развитие инвестиционного и промышленного комплексов, региональной и промышленной инфраструктуры.

Региональная экономическая политика формируется на основании системообразующих, общих [1, 3] и индивидуальных принципах, представленных на рис. 2.

Принципы формирования региональной экономической политики являются важной основой при её формировании и при подборе инструментов для её реализации. Индивидуальные принципы сформированы с учётом промышленного развития как приоритетного направления региональной экономической политики.

Обобщая вышеприведённые элементы региональной экономической политики (цели, задачи, принципы), можно выделить следующие компоненты:

Секторальный (отраслевой) – повышение уровня конкурентоустойчивости региона за счёт оптимизации и диверсификации структуры экономики, обеспечение эффективной специализации регионов с приоритетным использованием собственного потенциала, достижение равномерного и сбалансированного развития территории, развитие межрегиональной кооперации, активизация местной экономической инициативы.

Управленческий – создание единой высокоэффективной системы стратегического планирования и прогнозирования развития региона, оптимизация системы территориальной организации власти.



Рис. 2. Классификация принципов региональной экономической политики

Выводы по выполненному исследованию. Учитывая всё вышеизложенное относительно определения региональной политики, отметим, что региональная экономическая политика – сложное, многомерное и многоплановое явление, прямо или косвенно затрагивающее разнонаправленные интересы отдельных лиц, их территориальных, экономических, политических и других систем. В развитии

экономической политики важна роль органов власти и управления государственного, регионального и муниципального уровней, хозяйствующих субъектов, в зависимости от конкретных условий для формирования гибкой и многоуровневой политики регионального развития за счёт повышения эффективности деятельности производства и инновационного развития региона. Региональная экономическая политика направлена на привлечение ресурсов в секторы экономики региона, что позволит в будущем достичь повышения экономического роста и формирования новых видов деятельности, ускоряющих как промышленное, так и экономическое развитие.

Список использованных источников

1. Арсланова, А.Ф. Сущность региональной социально-экономической политики / А.Ф. Арсланова, Т.А. Баймухаметов, Р.В. Лукьянов [и др.] // *Modern Economy Success*. – 2022. – № 2. – С. 43-47. – EDN ZMYVQX.
2. Данилова, И.В. Оценка стратегической социально-экономической политики региона : методический подход / И.В. Данилова, И.П. Савельева, А.С. Лапо // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. – 2019. – Т. 13. – № 2. – С. 17-27. – DOI 10.14529/em190202. – EDN ZYABUL.
3. Игнатьев, Д.Р. Содержание и принципы современной региональной социально-экономической политики / Д.Р. Игнатьев, Ф.А. Сухонос // *Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки*. – 2022. – Т. 15. – № 6. – С. 242-252. – DOI 10.17213/2075-2067-2022-6-242-252. – EDN TYSMSA.
4. Петрушевская, В.В. Конкурентоспособность региона : основные подходы к развитию / В.В. Петрушевская // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. – 2022. – Т. 16. – № 4. – С. 72-80. – DOI 10.14529/em220408. – EDN EXEIBD.
5. Стружко, Н.С. Теоретический базис устойчивого развития региональной экономической системы / Н. С. Стружко // *Сборник научных работ серии «Экономика»*. – 2022. – № 27. – С. 235-241. – DOI 10.5281/zenodo.7341437. – EDN WGJLPR.
6. Худобин, А. И. Структура региональной экономической политики / А. И. Худобин // *Инновации в АПК: проблемы и перспективы*. – 2021. – № 2 (30). – С. 234-239. – EDN OSVBQV.

УДК 351.851: 374.7

DOI 10.5281/zenodo.8297302

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: РОЛЬ И МЕСТО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ХАСАНОВА Е.В.,
канд. экон. наук,
зав. кафедрой теории управления и
государственного администрирования
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация**

Аннотация. В работе освещается вопрос развития системы образования Донецкой Народной Республики как наиболее важной составляющей социальной сферы общества. В частности, детально рассматривается уровень дополнительного профессионального образования (ДПО). Автором проводится анализ современного

состояния ДПО с учётом влияния процесса интеграции в образовательное пространство Российской Федерации. Результатом работы стали рекомендации и предложения по построению дальнейшей траектории развития профессионального образования в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: *управление социальной сферой, образование, система образования, дополнительное профессиональное образование, Донецкая Народная Республика*

MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL SYSTEM OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC: THE SIGNIFICANCE OF VOCATIONAL REEDUCATION

KHASANOVA E.V.,
Candidate of Economic Sciences,
Head of the Department of Management Theory
and Public Administration
FSBEI HE «DONAMPA»
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article highlights the development of the education system of the Donetsk People's Republic as the most important component of the social sphere of society. In particular, the level of additional professional education (AVE) is considered in detail. The author analyzes the current state of AVE, taking into account the influence of the process of integration into the educational space of the Russian Federation. The work resulted in recommendations and proposals for building a further trajectory for the development of vocational education in the Donetsk People's Republic.

Keywords: *social sphere management, education, education system, additional professional education, Donetsk People's Republic*

Постановка задачи и актуальность исследования. Социальная сфера – важнейшая подсистема российского общества, область общественной деятельности, где реализуется социальная политика государства, направленная на создание условий для достойной жизни, удовлетворение духовных и материальных потребностей граждан, повышение их благосостояния. В соответствии с Конституцией [5] Российская Федерация является социально ориентированным государством, что означает высокую государственную значимость формирования системы социальных гарантий и законодательного регулирования социальной сферы. Развитие социальной сферы определяется политикой государства, исходя из множества факторов, таких как: экономический, демографический и др. Социальное развитие также связано с удовлетворением насущных потребностей в жилье, пище, одежде, в получении образования, в медицинском обслуживании, в культурном досуге, в занятиях физкультурой и спортом. Социальная сфера непосредственно затрагивает жизненные интересы всего населения, его разнообразных групп, объединений и общностей. От её состояния во многом зависят судьбы людей, их повседневная жизнь и её качество [1, с. 36]. Сам термин «социальная сфера» не имеет строгого нормативного определения. В философии она рассматривается как сфера производства и воспроизводства человека, где он проявляет себя как биологическое, социальное и духовное существо. В экономической науке её определяют как совокупность отраслей, предприятий и организаций, непосредственно связанных с уровнем жизни людей, их благосостоянием и потреблением. Иными словами, она отождествляется с непроизводственной сферой и рассматривается как комплекс отраслей экономики, предназначенных для удовлетворения социальных потребностей населения. Это и

сформировало традиционное понимание, когда под социальной сферой подразумевают такие области жизни, как труд, семья, социальное обеспечение, образование, наука, культура, спорт и жилищные условия – то, что создаёт и поддерживает общество, соответствующее интересам всех его членов, и составляет социальную политику [2, с. 5-6].

Социальная политика как одно из направлений государственной политики представляет собой комплекс мер экономического, правового, организационного характера по созданию условий и предоставлению социальных ресурсов каждому гражданину в рамках одобряемой обществом системы ценностей. Особое место в социальной политике занимает образование, которое является ключевым фактором в развитии любой страны. Оно в основном формирует культуру и ценности, обеспечивает квалифицированных специалистов и способствует общественному развитию. Однако для того, чтобы обеспечить эффективное развитие системы образования, необходимо иметь хорошо организованное государственное управление. Управление образованием, как одно из его проявлений, должно быть направлено на достижение определённых целей, например, повышение качества образования или гарантирование его доступности. Поэтому Донецкая Народная Республика как молодой субъект Российской Федерации [9] нуждается в построении эффективной системы образования наряду с другими стратегическими приоритетами и внедрении накопленного опыта на своей территории.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам управления социальной сферой общества и развитием системы образования посвятили свои работы многие исследователи. В частности, В.А. Бобков [1] провёл комплексный и системный анализ экономического содержания понятия «социальная сфера», а также правовых норм, регулирующих оказание социальных услуг населению в Российской Федерации. Н.С. Волкова [2] раскрыла особенности государственного управления в социальной сфере, представила всесторонний анализ данного понятия, а также выделила основные направления и проблемы реализации государственной политики в различных отраслях социальной сферы. М.В. Подсушная [10] предложила концепцию управления устойчивым развитием Донецкой Народной Республики в контексте реализации государственной политики в экономической и социальной сферах. О.А. Голикова [3] и А.И. Рыжов [11] в своих работах рассматривают вопросы развития системы образования и необходимые меры государственного управления в переходный период на территории Донбасса. Более детальный анализ развития института профессионального образования представлен исследователями Е.Г. Курган и С.А. Чвановым [6], в рамках которого учёные предложили ряд мероприятий, соответствующих Концепции развития института профессионального образования в Донецкой Народной Республике.

Целью данной работы является рассмотрение системы образования Донецкой Народной Республики как наиболее важной составляющей социальной сферы общества, а также анализ роли и возможностей развития дополнительного профессионального образования.

Изложение основного материала исследования. Основопологающими нормативно-правовыми актами, регламентирующими образовательную систему на территории Республики, является Конституция Российской Федерации [5], Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» от 13.07.2015 года № 55-ІНС [7], Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ [8] и др. Законы предусматривают государственные гарантии реализации права на образование, которые сформулированы в рамках концепции непрерывного образования, что означает возможность его получения в течение всей жизни человека. Для реализации концепции предусматривается создание необходимых условий социальной сферы, таких как: организация инклюзивного образования, поддержка талантливой молодёжи, осуществление полного или частичного финансирования и др.

Кроме того, устанавливаются уровни общего и профессионального образования. Общее образование включает в себя четыре уровня: дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее общее образование. Профессиональное же образование состоит из двух уровней: среднего и высшего профессионального. Высшее профессиональное образование реализуется в форме бакалавриата, специалитета, магистратуры. Дополнительное образование предусматривает дополнительное обучение детей и взрослых, а также подготовку кадров высшей научно-педагогической и научной квалификации [3]. Подобная систематизация образования соответствует запросам населения и создаёт возможность каждому гражданину иметь собственную образовательную траекторию, представляющую собой планомерное или стихийное движение в зависимости от склонностей, способностей, требований карьеры и прочего. То есть каждый индивид имеет возможность совершенствовать свои знания, умения и навыки на протяжении всей своей жизни. Таким образом, непрерывное профессиональное образование – это институционально обеспеченная система учебной деятельности, адаптированная к социально-экономическим условиям и направленная на совершенствование человека на протяжении всей его жизни, главным фактором которой является личная мотивация и различные образовательные ресурсы [12, с. 146].

Как уже было отмечено, одной из форм непрерывного профессионального образования является дополнительное профессиональное образование (ДПО). Многие исследователи и представители сферы образования заметили, что скорость развития ДПО во многих странах превышает скорость развития системы традиционных образовательных учреждений, поскольку в сфере дополнительного образования эффективно реализуется один из основных образовательных принципов: «нужные знания нужным людям в нужное время» [12, с. 147]. Так, дополнительное профессиональное образование для взрослого населения осуществляется посредством реализации программ – программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и/или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности и/или повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения иного вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации [4, с. 34].

Здесь важно отметить, что с момента вхождения Республики в состав субъектов Российской Федерации возникла острая необходимость в совершенствовании дополнительного профессионального образования. Поскольку одна из первых проблем, с которыми сталкивается Донецкая Народная Республика, – это необходимость пересмотра всей экономической политики и нормативно-правовой базы с целью соответствия требованиям Российской Федерации. Следовательно, многим специалистам потребуется переобучение или повышение квалификации, чтобы соответствовать новому уровню, условиям работы и иметь актуальные знания в своей профессиональной сфере. В таком ключе система образования Донецкой Народной Республики, ориентируемая до настоящего времени в основном на развитие общего и базового высшего образования, может испытать ряд сложностей в связи с увеличением спроса и требований по дополнительному профессиональному образованию.

Сейчас в Республике дополнительное образование реализуется образовательными организациями высшего образования (государственной и частной формы собственности), государственными организациями дополнительного профессионального образования и другими организациями (учреждениями), физическими лицами-предпринимателями, осуществляющими образовательную деятельность [13, с. 89-90]. Для качественного и углублённого анализа состояния ДПО целесообразно провести SWOT-анализ (табл. 1).

Таблица 1

**SWOT-анализ состояния дополнительного профессионального образования в
Донецкой Народной Республике [составлено автором]**

Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
<p>- Программы дополнительного образования более гибкие, чем основные образовательные программы, что позволяет настраивать обучение под конкретные профессиональные потребности и индивидуальные характеристики обучающегося.</p> <p>- Удобство и разнообразие форм обучения для работающих: дополнительная профессиональная образовательная программа в Республике может реализовываться в виде повышения квалификации и профессиональной переподготовки с отрывом, частичным отрывом и без отрыва от основной работы, с использованием технологий электронного обучения (при помощи информационных, электронных технологий) и дистанционного обучения (самостоятельная форма обучения с применением современных информационных и телекоммуникационных технологий – обучение на расстоянии), а также полностью или частично в виде стажировки</p>	<p>- Дополнительное образование, как правило, осуществляется на платной основе и поэтому может быть недоступно для некоторых граждан.</p> <p>- Быстрое устаревание программ / несоответствие новому социально-экономическому положению после вступления Республики в состав Российской Федерации.</p> <p>- Недостаточная информированность об имеющихся программах. Многие работники не знают о доступных возможностях для получения дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике, что может ограничивать их возможности для личностного и профессионального роста.</p> <p>- В некоторых областях дополнительного профессионального образования может не быть достаточного количества курсов для того, чтобы удовлетворить потребности рынка труда</p>
Opportunities (возможности)	Threats (угрозы)
<p>- Развитие технологий и дистанционного обучения создаёт новые возможности для распространения образовательных программ и повышения доступности обучения, удобства совместимости с работой.</p> <p>- Переходной период до 2026 года и сопутствующая интеграция в систему образования Российской Федерации предъявляет требования к обновлению и содержанию программ, а тесное сотрудничество с профильными ведомствами может гарантировать материально-техническую поддержку.</p> <p>- Дополнительное профессиональное образование позволяет реализовывать концепцию непрерывного образования для всех жителей Донецкой Народной Республики</p>	<p>- В отличие от высшего образования, дополнительное профессиональное образование не всегда регулируется государственными стандартами, что может привести к низкому качеству обучения и недостаточной подготовке работников.</p> <p>- Дополнительное профессиональное образование может не гарантировать успешного трудоустройства после его завершения, что может привести к разочарованию и потере денежных и временных ресурсов.</p> <p>- Политическая и социально-экономическая ситуация на территории Республики в настоящее время не гарантирует высокого уровня безопасности для образовательных учреждений и слушателей ДПО</p>

Таким образом, на основании проведённого SWOT-анализа можно заключить, что дополнительное профессиональное образование на территории Донецкой Народной Республики столкнулось с рядом сложностей (угроз) и имеет слабые стороны, которые требуют проработки. Однако интеграция в образовательное пространство Российской Федерации вместе с тем создаёт уникальные возможности для поддержания и модернизации существующей системы образования, что послужит всем значимым подспорьем социальной сферы.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной тематике. Проведённый анализ позволяет выделить ряд приоритетных направлений государственного управления дополнительным профессиональным образованием на территории Донецкой Народной Республики, которые должны быть исследованы и реализованы в ближайшем будущем. Прежде всего, это:

1. Оценка качества и актуальности существующих программ образования. Данная оценка позволила бы более углублённо выявить сильные и слабые стороны системы образования Республики, найти опорные точки, которые позволили бы облегчить переход в российское образовательное пространство.

2. Разработка и внедрение новых программ образования. На основе результатов анализа потребностей рынка труда и оценки существующих программ образования следует разрабатывать новые программы образования, которые будут в большей мере удовлетворять потребности рынка труда и соответствовать современным тенденциям в развитии профессионального образования, научно-технического прогресса и стратегических ориентиров Российской Федерации.

3. Проверка технического оснащения и материального обеспечения образовательного процесса. Поскольку современное дополнительное профессиональное образование всё больше ориентируется на гибкость и внедрение дистанционных форм, необходимо провести мониторинг технической возможности образовательных учреждений Донецкой Народной Республики реализовывать программы удалённо, без потери качества обучения.

4. Разработка проектов и программ популяризации дополнительного профессионального образования. Здесь, прежде всего, подразумевается информационная работа с трудоспособным населением, налаживание партнёрства работодателей и образовательных учреждений, поддержка профильных ведомств.

5. Развитие статистического мониторинга состояния рынка труда в Донецкой Народной Республике как с учётом региональной специфики, так и в соотношении с другими регионами Российской Федерации. Сбор данных и их последующий анализ позволит определить приоритетные направления для дополнительных профессиональных программ, даст опору для проведения местных научно-исследовательских работ, которые потом могут послужить опорой разработки профессиональных стандартов.

Предложенные направления могут быть реализованы образовательными учреждениями, научно-исследовательскими организациями, органами государственной власти и иными субъектами, активно принимающими участие в развитии и поддержании социальной сферы Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/. – Дата обращения: 10.04.2023. – Загл. с экрана.

2. Об образовании : Закон Донецкой Народной Республики от 13.07.2015 № 55-ИНС [принят Постановлением Народного Совета 19 июня 2015 года] // Государственная информационная система нормативных правовых актов ДНР [Электронный ресурс]. Режим доступа : <https://gisnra-dnr.ru/nra/0002-55-ihc-20150619/>. – Дата обращения: 10.04.2023. – Загл. с экрана.

3. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. Дата обращения: 10.04.2023. – Загл. с экрана.

4. О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 № 5-ФКЗ [одобрен Государственной Думой 3 октября 2022 г. : одобрен Советом Федерации 4 октября 2022 г. ред. от 28.04.2023] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428188/. – Дата обращения: 10.04.2023. – Загл. с экрана.

5. Бобков, В.А. Понятие социальной сферы : экономическое содержание и законодательные основы / В.А. Бобков // Промышленность : экономика, управление, технологии. – 2016. – № 1 (60). – С. 35-37.

6. Волкова, Н.С. Государственное управление социальной сферой : состояние и модернизация / Н.С. Волкова // Журнал российского права. – 2013. – № 7(199). – С. 5-16.

7. Голикова, О.А. Правовые основы формирования системы образования на территории ДНР и ЛНР / О.А. Голикова // Теория и практика социогуманитарных наук. – 2022. – № 2 (18). – С. 88-95.

8. Даутова, Т.А. Дополнительное профессиональное образование как условие реализации концепции непрерывного образования / Т.А. Даутова // Вестник ВЭГУ. – 2015. – № 1(75). – С. 33-39.

9. Курган, Е.Г. Развитие института профессионального образования в Донецкой Народной Республике / Е.Г. Курган, С.А. Чванов // Сборник научных работ серии «Финансы, учёт, аудит». – 2020. – № 1(17). – С. 114-124.

10. Подсушная, М.В. Концепция реализации государственной политики в социально-экономической сфере Донецкой Народной Республики / М.В. Подсушная // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2022. – № 25. – С. 60-65.

11. Рыжов, А.И. Реализация государственной политики в системе высшего образования в Донецкой Народной Республике в переходный период / А.И. Рыжов // Сборник научных работ серии «Экономика». – 2022. – № 28. – С. 147-155.

12. Татарникова, А.А. Дополнительное профессиональное образование как составная часть непрерывного профессионального образования / А.А. Татарникова // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 299. – С. 144-149.

13. Хасанова, Е.В. Государственная политика в сфере образования Донецкой Народной Республики на примере Центра дополнительного профессионального образования / Е.В. Хасанова, Т.А. Денисова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2021. – № 24. – С. 87-93.

УДК 338.24:004.9
DOI 10.5281/zenodo.8297550

АНАЛИЗ БАРЬЕРОВ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ЯРУНИЧЕВ А.И.,
аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы;

БЕЛОБОРОДОВА Ю.К.,
ассистент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье приводятся результаты анализа факторов, препятствующих цифровой трансформации (ЦТ) социально-экономических процессов в Донецкой Народной Республике. Определены внешние и внутренние барьеры полноценного перехода в цифровую экономику, проанализированы телекоммуникационная инфраструктура ДНР и базовая цифровая грамотность социума.

Ключевые слова: *цифровая трансформация, социально-экономические процессы, социально-экономические системы, телекоммуникационная инфраструктура, цифровая грамотность*

ANALYSIS OF BARRIERS TO DIGITAL TRANSFORMATION OF SOCIO-ECONOMIC PROCESSES IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

YARUNICHEV A.I.,
postgraduate student of the department of non-
production management;

BELOBORODOVA Y.K.,
assistant of the department of non-production
management
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article analyzes the factors hindering the digital transformation of socio-economic processes in the Donetsk People's Republic. External and internal barriers to a full-fledged transition to the digital economy have been identified. The analysis of the telecommunications infrastructure of the DPR and the basic digital literacy of society is carried out.

Keywords: *digital transformation, socio-economic processes, socio-economic systems, telecommunications infrastructure, digital literacy*

Актуальность и постановка задачи. В настоящее время научное обоснование и разработка подходов к цифровой трансформации социально-экономических процессов и регулированию таких процессов базируются на изменении фундаментального понимания сущности государства. В последние два десятилетия проблемы повышения

эффективности государственного управления выступают важнейшим направлением исследований, результаты которых определяют принципы формирования новых моделей управления. Во-первых, это парадигма нового государственного управления (англ. *new public management*), которая рассматривает государство как систему сервисных функций, соответственно, деятельность государственных служащих сводится к оказанию услуг. И более поздняя – «Достойное управление» (англ. *good governance*), предлагающая переход от понимания управления как исполнения функций к управлению как сети взаимосвязей государства и граждан: граждане участвуют в принятии управленческих решений, их организации и объединения представлены в системе управления.

Большинство стран мира идут схожим путём в вопросах цифровой трансформации. Государство, безусловно, является ключевым драйвером развития цифровой экономики, который должен создать фундамент и среду, помочь обществу достичь цифровой грамотности, а также содействовать созданию новых технологий.

Симбиоз рутинных социально-экономических процессов и цифровых технологий прочно вошёл в обиход жизнедеятельности как людей, так и социально-экономических систем. Поэтому актуальность цифровой трансформации уже воспринимается как необходимость. В свою очередь, необходимость цифровой трансформации вскрывает ряд проблем, с которыми сталкивается любая социально-экономическая система в силу определённых социокультурных, технологических, политических, экономических и других причин. Таким образом, государству для постоянного процесса развития цифровой экономики важно вовремя определять и устранять факторы, препятствующие этому процессу.

Анализ последних исследований и публикаций. Барьеры цифровой трансформации исследовались многими авторами в российской науке, а также на постсоветском пространстве. Так, М.А. Ахмедова [1] выделяет 5 групп факторов, влияющих на процесс перехода социально-экономических систем в цифровое пространство. Н.В. Митяева и О.В. Заводило [3] описывают барьеры цифровой трансформации в РФ и предлагают пути их преодоления. Барьеры цифровой трансформации также описываются авторами ВШГУ при РАНХИГС [2].

Вопрос цифровой грамотности уже поднимался в предыдущих исследованиях А.И. Яруничева, Л.М. Дедаевой [5]. Авторы классифицировали этот показатель как ключевой в процессе цифровой трансформации экономики.

Большой вклад в исследование цифрового государственного управления сделал Г.С. Джура [11], отмечающий необходимость жёсткого государственного регулирования в цифровом преобразовании социально-экономических процессов. Автор также продвинулся в исследованиях статистических показателей телекоммуникационной инфраструктуры ДНР.

Цель статьи заключается в выявлении факторов, препятствующих полноценному переходу Донецкой Народной Республики в цифровую экономику.

Изложение основного материала исследования. Переход к цифровой экономике является сложным экономическим процессом, охватывающим всю экономику и приводящий к изменению хозяйственных связей, структур и форм хозяйствования. Драйверами цифровой трансформации являются, с одной стороны, государство, а с другой – динамично развивающиеся технологии и инновации в любом проявлении – бизнес-модели, продукты, технологии и т. д. На интенсивность этого процесса будут оказывать влияние те же факторы, что и на интенсивность внедрения инноваций. На базе этого можно выделить несколько групп факторов, оказывающих влияние на цифровизацию экономики прямо либо косвенно [1]:

1) социально-экономические факторы – определяют готовность и способность населения участвовать в процессе цифровизации, уровень развития человеческого капитала и в целом техническую грамотность населения.

2) технологические факторы – характеризуют способность страны создавать инновации, прежде всего в цифровой сфере;

3) фактор государственной безопасности – определяет уровень воздействия угроз террористического и экстремистского характера на процесс цифровизации экономики, а также вероятность и степень опасности киберугроз;

4) ресурсные факторы – характеризуются наличием либо отсутствием ресурсов, необходимых для развития цифровых технологий;

5) административные факторы – связаны с государственной политикой по развитию цифровых технологий и с наличием административных барьеров для вхождения предпринимателей в данную отрасль.

Следует отметить, что вышеперечисленные факторы могут носить как позитивный, так и негативный характер, то есть либо способствовать динамичному переходу и развитию цифровой экономики, либо, наоборот, затормаживать этот процесс.

Одним из основных ориентиров для цифровой трансформации на любом уровне должно быть повышение качества жизни граждан. Принцип один: гражданин – это главный клиент, и на выходе задача цифровой трансформации – повысить качество жизни в конкретном муниципальном образовании, в субъекте РФ, в стране в целом. Без привязки к конкретной пользе для граждан цифровые проекты и мероприятия, реализуемые впоследствии в рамках ЦТ, рискуют остаться формальностью.

В российском научном пространстве сформировалось несколько точек зрения касательно барьеров и препятствий, тормозящих цифровую трансформацию в стране. Поскольку государство является главным драйвером для цифровых преобразований, то для любого проекта ЦТ важно синхронизироваться, прежде всего, с государственными целями и задачами. По мнению авторов [2, с. 27], в РФ именно фактор рассогласованности программ и целей оказывает сильнейшее отрицательное влияние на процессы цифровой трансформации. Другая точка зрения [3] выделяет главным препятствием, которое мешает получить ожидаемые результаты от внедрения цифровых технологий – отсутствие специалистов необходимой квалификации. Однако авторы также выделяют и ряд других причин, затормаживающих процесс цифровой трансформации (табл. 1).

Таблица 1

Барьеры цифровой трансформации в РФ [3]

Барьер	Пояснение
1	2
Консервативность корпоративных культур организаций	У большинства организаций сохраняется статичная природа корпоративной культуры, тяжело воспринимающая резкие изменения
Несоответствие технических навыков персонала	Неготовность организаций к цифровым преобразованиям вследствие дефицита кадров и отсутствия у персонала навыков в области искусственного интеллекта, бизнес-аналитики, кибербезопасности и др. [4]
Проблемы обеспечения кибербезопасности	Этот аспект касается технологических рисков, приёмов людей, которые пытаются воспользоваться незаконными возможностями новых технологий, а также пренебрежением сертификацией новых технологий со стороны департаментов информационных технологий и информационной безопасности

Продолжение табл. 1

1	2
Неравномерность темпов цифровых преобразований	В запущенном процессе цифровых преобразований важно держать правильный темп: слишком быстрый может «перегрузить» компанию, а слишком медленный – отбить желание трансформироваться
Устаревшая инфраструктура	Глобальная проблема цифровой трансформации. На сегодняшний день скорость эволюции технологий и программного и аппаратного обеспечения настолько высока, что цифровой разрыв наступает за 4-5 лет без обновления инфраструктуры
Рассогласованность бизнес-целей и целей цифровой трансформации	Как уже было отмечено выше, синхронизация государственных целей и целей компаний – один из ключевых аспектов цифровой трансформации

Формирование единой информационной среды является необходимым условием построения цифрового общества. Утверждённые в РФ программа «Цифровая экономика» и федеральный проект «Цифровое государственное управление» выдвигают особые требования к системе, организации и структуре государственного аппарата, упрощения взаимодействия граждан и бизнеса с государством и органов власти между собой. Знание природы факторов, тормозящих развитие цифровой экономики, имеет принципиальное значение для эффективности цифровой трансформации, поскольку позволяет внести своевременные коррективы в развитие процесса.

Рассмотрим факторы, тормозящие развитие цифрового общества в Донецкой Народной Республике. Программа «Цифровая экономика» и федеральный проект «Цифровое государственное управление» распространяют своё действие и на ДНР как субъект Российской Федерации. Но до начала реализации мероприятий данных программ необходим тщательный входной контроль состояния цифровой трансформации в ДНР. За время самостоятельного существования в ДНР не сложилось единой стратегии по цифровизации государственного управления и социальной сферы, в основном из-за состояния неопределённости и продолжающихся боевых действий. Однако, помимо этих двух внешних факторов влияния, независимых от социально-экономической системы, внутри самой системы сформировались также и внутренние факторы (рис. 1).

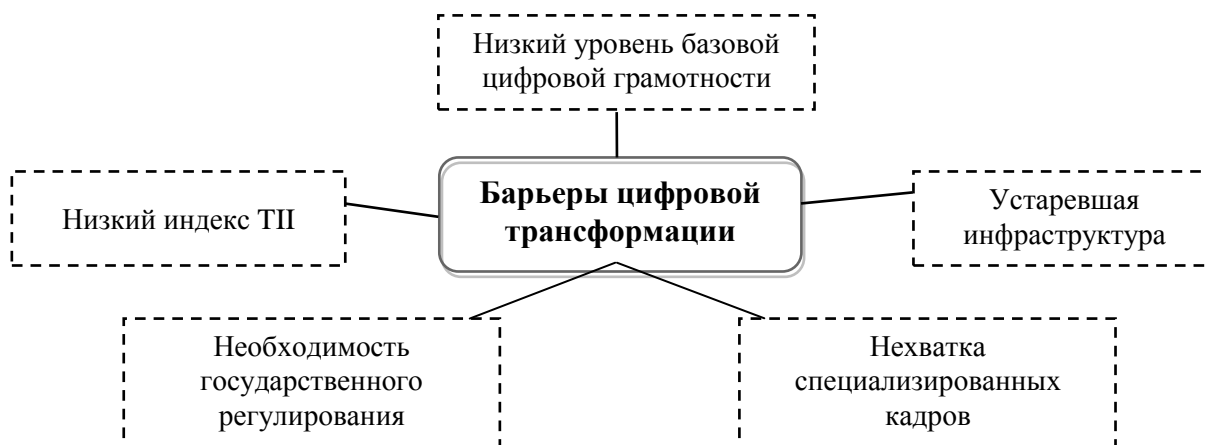


Рис. 1. Барьеры цифровой трансформации в ДНР
Источник: составлено авторами

Цифровая грамотность – ключевой аспект цифровой готовности населения; это совокупность компетенций по работе в цифровой сфере и с цифровыми продуктами. По мере развития цифровых технологий и их стремительного распространения усиливается потребность в цифровых компетенциях каждого гражданина для построения эффективного цифрового общества [5, с. 93].

Расчёт базовой цифровой грамотности населения ДНР производился по методике РОЦИТ [6] – структура индекса формируется на основе следующих ключевых показателей: охват фиксированного интернета, охват мобильного интернета, количество зарегистрированных в регионе интернет-СМИ на душу населения, уровень потребления социальных сетей, уровень потребления новостной информации в интернете. Для вычисления интегрального индекса базовой цифровой грамотности была использована следующая формула:

$$DCI = I_1 \cdot BK_1 + I_2 \cdot BK_2 + \dots + I_n \cdot BK_n,$$

где I_n – значение n-параметра;

BK_n – весовой коэффициент, равный для каждого параметра и составляющий 0,2.

Выходные данные по субиндексам собраны в табл. 2.

Таблица 2

Выходные данные для расчёта DCI (данные на 01.2023)

Показатель	Значение
Население	2 202 440 чел.
Уровень потребления социальных сетей (по данным VK)	0,77
Количество СМИ на душу населения	0,00000281
Охват интернета	0,79
Охват мобильного интернета	0,46
Уровень потребления новостной информации в интернете (не включены данные TG и VK)	0,041

Индекс базовой цифровой грамотности для Донецкой Народной Республики на основании представленных данных будет составлять:

$$DCI = 0,77 \cdot 0,2 + 0,00000281 \cdot 0,2 + 0,79 \cdot 0,2 + 0,46 \cdot 0,2 + 0,041 \cdot 0,2 = 0,412$$

Полученное значение показывает абсолютную неготовность социума к переходу социально-экономических процессов в цифровое взаимодействие.

Устаревшая инфраструктура, необходимость обновления материально-технической базы. Как уже было отмечено выше, развитие информационно-коммуникационных технологий происходит ускоренными темпами, в связи с чем цифровой разрыв возникает уже через 4-5 лет без обновления. 49% топ-менеджеров в Европе, Африке и на Ближнем Востоке считают, что развитию их компаний мешают устаревшие оборудование и ИТ-системы [3, с. 21]. По данным исследований [7], средний возраст персональных компьютеров бюджетных учреждений составляет 15 лет. Многие разработчики программного обеспечения акцентируют своё внимание на том, что устаревшие ПК препятствуют внедрению искусственного интеллекта, машинного обучения и интернета вещей, в результате их владельцам становится всё труднее выдерживать конкуренцию с более модернизированными компаниями. В связи

с этим специалистами были предложены актуальные на 2022 год рекомендации для конфигурации персональных компьютеров [8], которые отображены в табл. 3.

Таблица 3

Рекомендуемые конфигурации персональных компьютеров

ПК 1	ПК 2	ПК 3	ПК 4
Intel Celeron G5905	Intel Pentium Gold G6400	Intel Core i3 10100	Intel Core i5 10400F
ASUS Prime H-410M-R-SI	ASUS Prime H-410M-R-SI	ASUS Prime H-410M-R-SI	ASUS PRIME B460M-K
8 Gb DDR4	8 Gb DDR4	8 Gb DDR4	8 Gb DDR4
SANDISK SSD PLUS SDSSDA-120G-G27 120Гб	KINGSTON A400 SA400S37/240G 240Гб	KINGSTON A400 SA400S37/480G 480Гб	KINGSTON A400 SA400S37/480G 480Гб

Наиболее чётко цифровой разрыв между наличными и рекомендуемыми персональными компьютерами прослеживается в разнице индекса производительности (рис. 2).

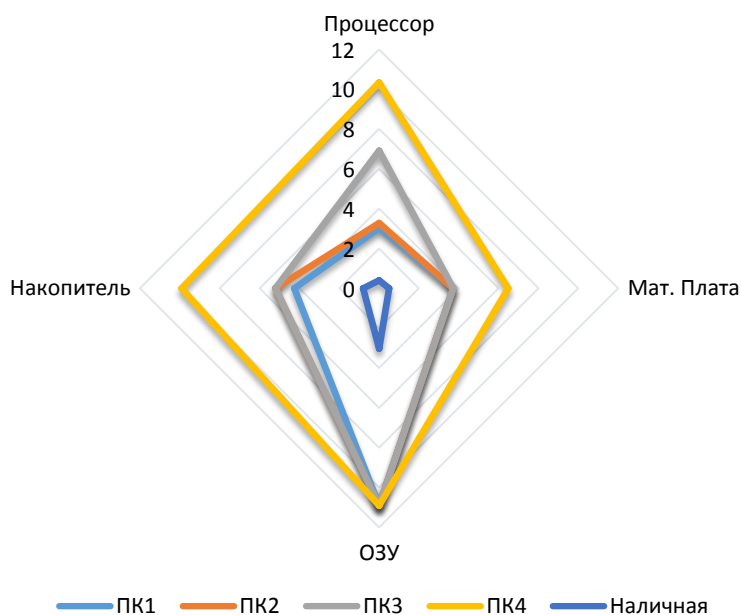


Рис. 2. Сравнительная диаграмма индексов производительности ПК

Источник: составлено авторами

Можно констатировать, что инфраструктура на базе устаревающих технологий является одной из ключевых причин, по которой государственные учреждения не могут воспользоваться преимуществами цифровой трансформации.

Нехватка специализированных кадров является широко распространённой проблемой, что отмечается авторами [3, с. 22]. По данным исследований ДонНУ [7], в 2020 году всеми высшими учебными заведениями Республики было выпущено 379 бакалавров и 113 магистров по всем специальностям укрупнённой группы 09.00.00 Информатика и вычислительная техника. Там же отмечается, что к 2020 году процент нетрудоустроенных по специальности выпускников имеет негативную динамику. Тем не менее, нехватка IT-специалистов по всей стране отмечается исследователями довольно часто, и ДНР в этом плане не исключение. В 2020 году дефицит IT-кадров в

России составлял 150 000 специалистов, а к 2024 г. эта цифра может составить около 500 000 человек [9].

Следует отметить, что вузы Республики относятся к бюджетным учреждениям, которые столкнулись с проблемой устаревшей инфраструктуры, что возвращает исследование к предыдущей проблеме. Необходимо констатировать, что невозможность использовать современные технологии и методики в обучении не позволяют выпускать готовых к современным вызовам специалистов. Что в итоге и приводит к дефициту специализированных кадров, необходимых для построения цифровой экономики.

Для современного университета глубокий и осознанный подход к цифровым технологиям оказывается в центре жизненного цикла учреждения. В мире стала популярной тенденция создания цифровой стратегии высшего учебного заведения. Согласно исследованиям корпорации Cisco [10] элементами такой стратегии являются : цифровой университет; цифровое преподавание, обучение и научная деятельность; цифровой кампус; цифровые стейкхолдеры (рис. 3).

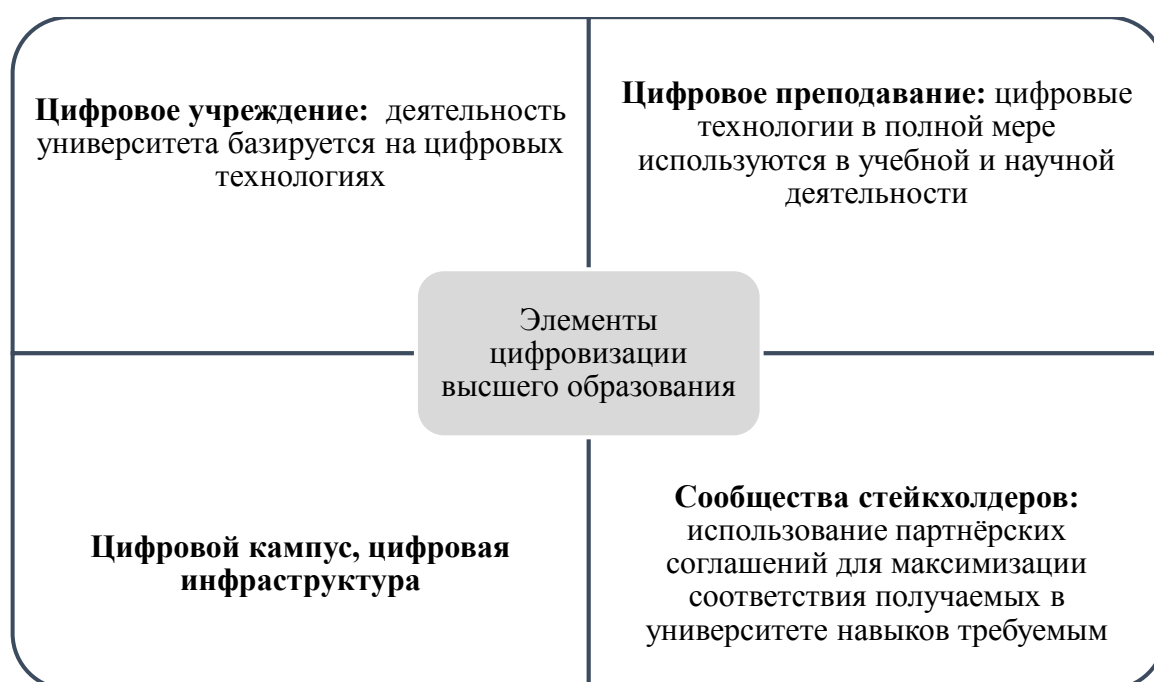


Рис. 3. Компоненты цифровой стратегии университета согласно исследованиям Cisco

Необходимость государственного регулирования переросла в необходимость федерального регулирования после признания ДНР субъектом РФ. За время существования ДНР как самостоятельного государства вопрос законодательной базы, регулирующей внедрение цифровых технологий в государственное управление, не был проработан должным образом. Согласно «Республиканской программе информатизации», разработанной Министерством связи ДНР, правовыми основаниями для реализации цифровых преобразований в Донецкой Народной Республике выступали:

1. Закон Донецкой Народной Республики от 24.08.2015 г. № 71-ИНС «Об информации и информационных технологиях», пункт 2 части 1 статьи 14 которого гласит, что развитие информационных систем является объектом государственного регулирования.

2. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 10.01.2015 г. № 1-17 «Об утверждении Временного положения о Министерстве связи

Донецкой Народной Республики», пункты 3, 8 части 3 раздела I приложения к нему фиксируют права Министерства связи Донецкой Народной Республики на государственное регулирование в сфере информатизации.

3. Приказ Министерства финансов от 26.12.2014 г. № 20 «О бюджетной классификации», в функциональной классификации расходов и кредитования бюджета которого заложен код 170901 «Национальная программа информатизации» как единственный код расходов и кредитования бюджета в сфере информатизации.

Некоторыми исследователями [11] справедливо отмечается, что во время существования как самостоятельной единицы в ДНР имели место преимущественно элементарные подходы к разработке и внедрению государственных информационных систем, в рамках которых органы государственной власти закупают или разрабатывают собственное программное обеспечение за счёт средств Республиканского бюджета, ориентированное на нужды ведомства, внедряющего данную технологию. Это способствовало возникновению дополнительных расходов на программное обеспечение и оборудование, а также проблем с доработкой информационных систем, их дальнейшей интеграцией и масштабированием. Создание информационных систем в государственных органах происходило в отрыве от изменений в их функциональной деятельности, что привело к возникновению множества исполнителей при отсутствии планов, учёта стандартов и зрелых подходов к обеспечению безопасности. В результате возникла разнородность механизмов, технологий и процедур их внедрения, отсутствие единого и эффективного подхода к развитию информационного обеспечения системы публичного управления и другие сложности, касающиеся отсутствия централизации и стандартизации подходов к рассматриваемым вопросам, что требует всестороннего внимания ответственных государственных органов на предмет пересмотра существующих подходов.

Индекс телекоммуникационной инфраструктуры является одним из трёх составных элементов индекса развития электронного правительства (EGDI), который определяется Департаментом экономического и социального развития ООН. Телекоммуникационная инфраструктура является краеугольным камнем цифровой трансформации. Этот аспект отличается от материально-технического обеспечения и состоит из следующих факторов:

- число пользователей интернета (процент населения) (I_1);
- число абонентов мобильной связи на 100 человек (I_2);
- число абонентов фиксированных широкополосных сетей на 100 человек (I_3);
- число активных абонентов мобильных широкополосных сетей на 100 человек (I_4).

Индекс телекоммуникационной инфраструктуры (ТИ) рассчитывается как среднее арифметическое всех показателей [ООН 2022]:

$$ТИ = \frac{0,79+0,64+0,18+0,16}{4} = 0,4412.$$

Согласно расчёту, индекс телекоммуникационной инфраструктуры ДНР в 2022 году составляет 0,4412. Динамика данного индекса [Джура] отображена на рис. 4.

Из рисунка видно, что в целом уровень информационно-коммуникационной обеспеченности имеет положительную динамику. Однако, на фоне как ведущих стран в развитии электронного правительства, так и развивающихся в этом направлении, показатель ДНР является низким. Россия имеет показатель ТИ равный 0,8052 в 2022 году, а наиболее прогрессивная в плане EGDI страна в Европе – Дания – 0,9795. Исследование позволяет констатировать, что телекоммуникационное обеспечение в

ДНР не соответствует современным вызовам в области построения электронного правительства и цифрового общества.

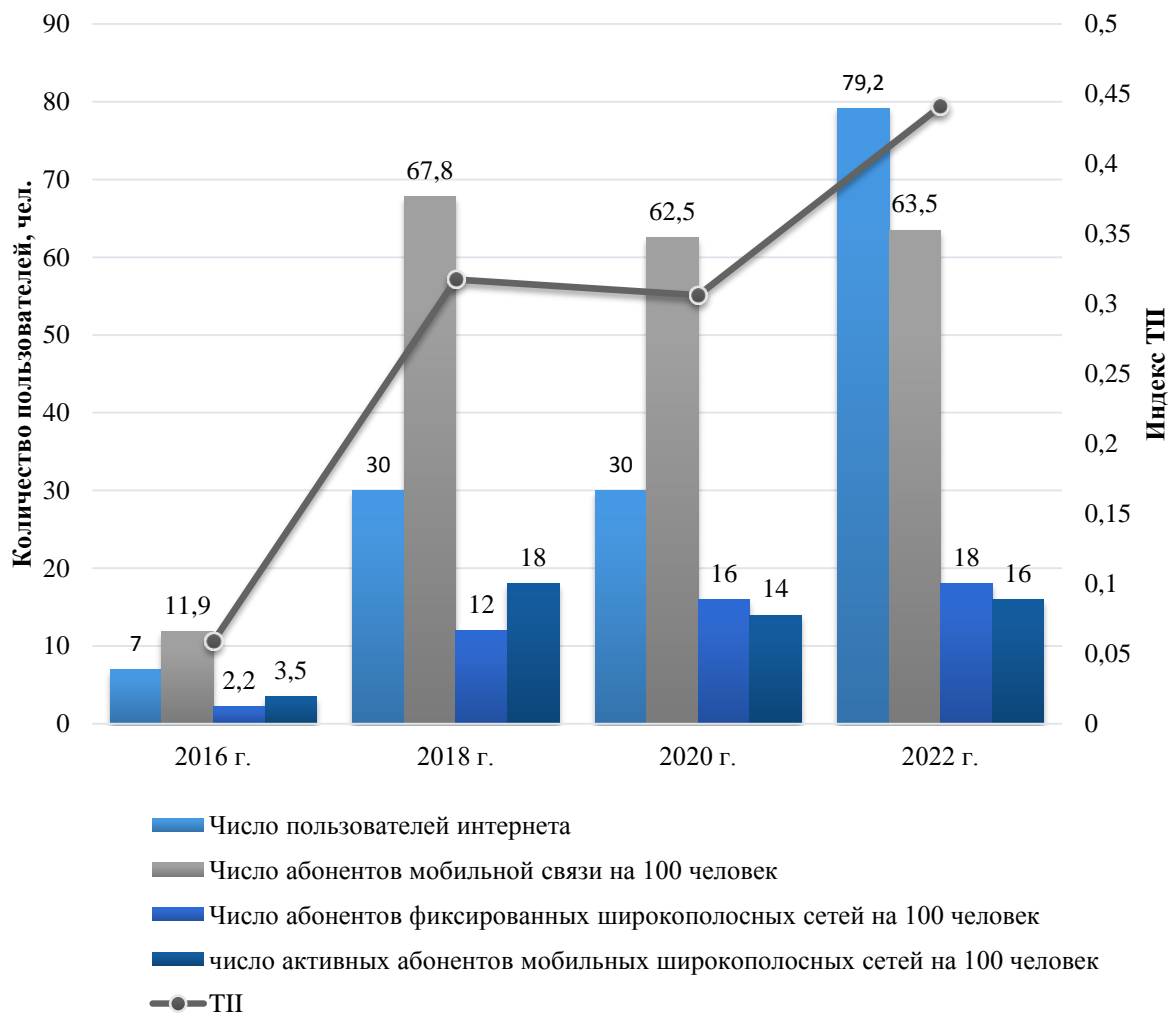


Рис. 4. Динамика индекса телекоммуникационной инфраструктуры в ДНР
Источник: составлено авторами на основе [11]

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной тематике. Актуальность перехода социально-экономических процессов в цифровое пространство на сегодняшний день не вызывает сомнений. Для соответствия общим для Российской Федерации программе «Цифровая экономика» и федеральному проекту «Цифровое государственное управление» в ДНР необходимо иметь стратегию мероприятий по цифровой трансформации социально-экономических процессов. Однако для разработки мероприятий по цифровой трансформации нужны входные данные для понимания текущей ситуации.

В статье приведены результаты анализа факторов, на сегодняшний день препятствующих цифровой трансформации социально-экономических процессов в Донецкой Народной Республике. Здесь следует отметить, что многое зависит от внешних условий и не может контролироваться при составлении мероприятий по устранению данных недостатков, но также существуют и внутренние проблемы, с которыми сталкивается государственный аппарат Республики при цифровизации социально-экономических процессов.

Разработка рекомендаций по преодолению описанных в статье барьеров, а также по формированию стратегии цифровой трансформации региона видится как перспективное направление для дальнейших исследований.

Список использованных источников

1. Ахмедова, М. А. Факторы цифровизации экономики и их воздействие на процесс цифровой трансформации / М. А. Ахмедова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2022. – № 1(90). – С. 13-20. – DOI 10.24412/2411-1945-2022-1-13-20. – EDN IZBKTA.
2. Стратегия цифровой трансформации : написать, чтобы выполнить / под ред. Е.Г. Потаповой, П.М. Потеева, М.С. Шклярук. – М. : РАНХиГС, 2021. – 184 с.
3. Митяева, Н.В. Барьеры цифровой трансформации и пути их преодоления / Н.В. Митяева, О.В. Заводило // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2019. – № 3(77). – С. 20-24. – EDN PPUTMM.
4. Цифровая грамотность для экономики будущего / Л. Р. Баймуратова, О.А. Долгова, Р. Г. Имаева, В. И. Гриценко, К. В. Смирнов, Т. А. Аймалетдинов; Аналитический центр НАФИ. – М. : Изд-во НАФИ, 2018.
5. Деяева, Л. М. Цифровая зрелость организаций – ключевой фактор цифровой трансформации экономики / Л.М. Деяева, А.И. Яруничев // Менеджер. – 2021. – № 4(98). – С. 86-95. – DOI 10.5281/zenodo.5749716. – EDN RJMBMZ.
6. Индекс цифровой грамотности : всероссийское исследование [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://rocit.ru/uploads/769c4df4bc6f0bd6ab0fbe57a056e769b8be6bcf.pdf?t=1517847097>
7. Кафедра компьютерных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://donnu.ru/phys/kt>
8. Типовые конфигурации ПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://nngasu.ru/corporate_section/general_information/typ_config_PC.php?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru
9. Самые востребованные IT-профессии в России : кого больше не хватает [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://habr.com/ru/companies/skillfactory/articles/575588/>
10. Digitizing Higher Education [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.cisco.com/c/dam/assets/docs/digitizing-higher-education.pdf>
11. Джура, Г.С. Совершенствование системы обеспечения информационной безопасности в органах государственной власти : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 : защищена 15.04.2021 : утв. 20.04.2021 / Джура Георгий Сергеевич. – Донецк, 2021. – 281 с. – Библиогр. : С. 85-100.

УДК 378.4

DOI 10.5281/zenodo.8289447

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ЗАХАРОВ Р.В.,
аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные аспекты проблемы формирования и развития эффективного организационно-экономического механизма системы высшего образования, основные факторы воздействия современных реалий на систему. Приводятся основные направления, цели и задачи, методы, инструменты и условия формирования данного механизма.

Ключевые слова: система высшего образования, организационно-экономический механизм, педагогическая деятельность, механизм, стратегические задачи

MAIN ASPECTS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF DEVELOPMENT OF SYSTEM OF HIGHER EDUCATION IN MODERN CONDITIONS

ZAKHAROV R.V.,
postgraduate student of the department of non-
productive sphere management
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article deals with topical aspects of the problem of formation and development of an effective organizational and economic mechanism of the higher education system, the main factors of the impact of modern realities on the system. The main directions, goals and objectives, methods, tools and conditions for the formation of this mechanism are given.

Keywords: system of higher education, pedagogical activity, mechanism, strategic tasks

Постановка задачи. Создание необходимых условий, которые направлены на обеспечение развития системы высшего образования (ВО), является основной приоритетной задачей, необходимой для подготовки квалифицированных кадров государства. Для решения данной проблемы осуществляется финансирование необходимых материальных и экономических ресурсов, а также формируются новые организационные формы высших учебных заведений, проводятся мероприятия по совершенствованию системы управления высшего образования. Основой данных направлений развития высшего образования является разработка и реализация эффективного организационно-экономического механизма функционирования системы ВО, который направлен на совершенствование данной системы.

Таким образом, главная задача данного исследования – определение важных аспектов организационно-экономического механизма развития системы высшего образования с учётом современных тенденций.

Актуальность. Для развития любого государства особое значение имеет повышение конкурентоспособности на мировом рынке, что приводит к необходимости повышения роли высшего образования как одного из важных условий успешного будущего страны, что определяет собой не только необходимость его совершенствования, но и разработку новых механизмов системы управления, поддержки со стороны государства. В основе реализации данных механизмов находятся определённые тенденции, направленные на сокращение числа и изменение статуса образовательных учреждений, изменение соотношения профессорско-преподавательского состава и обучающихся, переоценка уровня квалификации кадров, преобразование содержания образовательных программ. Все эти реформы происходят на фоне растущей международной конкуренции в сфере высшего образования, борьбы за высококвалифицированные кадры. Соответственно, важное значение приобретает проблема формирования научно обоснованных механизмов управления развитием организаций, которые реализуют программы высшего образования. Актуальность задачи совершенствования механизмов управления развитием высшего образования подтверждается многочисленными исследованиями в этой сфере, чем и обоснована актуальность исследования [1, с. 88].

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы развития системы высшего образования были затронуты в работах многих отечественных учёных, таких как: Н.А. Логвин [1], О.Л. Таран, О.Ю. Косенко, А.Н. Герасимов [2], Л.А. Ельшин, М.Р. Сафиуллин [3] и др. Однако актуальным остаётся вопрос внедрения организационно-экономического механизма развития системы высшего образования в современных условиях.

Цель статьи – рассмотрение основных аспектов организационно-экономического механизма развития системы высшего образования в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. Современное состояние управления высшим учебным заведением определяется последствием перехода от антикризисного к стратегическому управлению, предпосылками которого являются негативные внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность системы управления ВО. К этим факторам можно отнести: усиленный контроль и жёсткость требований со стороны Министерства, которое контролирует деятельность ВО; значительное увеличение числа конкуренции между вузами; внедрение европейской образовательной модели; сокращение финансирования бюджета; внедрение государственного стандарта и развитие необходимых навыков у обучающихся и выпускников на его основе; дисбаланс стратегических целей развития регионов и страны в направленности программ и реформ в сфере высшего образования; увеличение доли платного образования и стоимости образования; наличие различных, несогласованных систем оценки эффективности деятельности вуза, в том числе: лицензирование и аккредитация, конкурс на присвоение бюджетного места; высокий уровень износа основных средств образовательных учреждений, которые обеспечивают реализацию учебного процесса; «старение» профессорско-преподавательского состава университета или сложная адаптация их к новым современным направлениям обучения; дифференциация заработной платы кадров и рост преподавательской нагрузки; низкое качество работы преподавательского состава и др.

Таким образом, для нивелирования данных негативных факторов в системе ВО необходимо развитие и совершенствование организационно-экономического механизма. Здесь стоит отметить, что для решения этой стратегической задачи применимы методы, нацеленные на определённое усложнение системы в следующих

направлениях: новое моделирование бюджетного финансирования образовательных организаций всех уровней образования; применение механизмов, стимулирующих развитие экономической самостоятельности образовательных организаций; реализация инвестиционных проектов в сфере образования, а также финансовых, материальных, научных и иных ресурсов в систему образования.

Однако определение эффективных инструментов влияния на сферу высшего образования и деятельность вуза во многом определяется менталитетом и культурными традициями отдельных стран, развитием системы высшего образования и степенью активности населения относительно сферы деятельности высших учебных заведений [2, с. 58].

Организационно-экономический механизм развития системы высшего образования – это форма организации внутри системы высшего образования с установленными взаимосвязями и особенностями сотрудничества между ними таким образом, что результат функционирования всей системы соответствует определённым задачам, условиям и целям. По мнению автора, эффективность организационно-экономического механизма развития системы высшего образования (далее МОЭРСВО) – это взаимосвязанные и согласованные элементы, которые представляют собой комплекс государственных стимулов и нормативно-правовых организационных документов, которые имеют не только социальный, но и экономический эффект.

Основные условия эффективности функционирования данного механизма представлены на рис. 1.

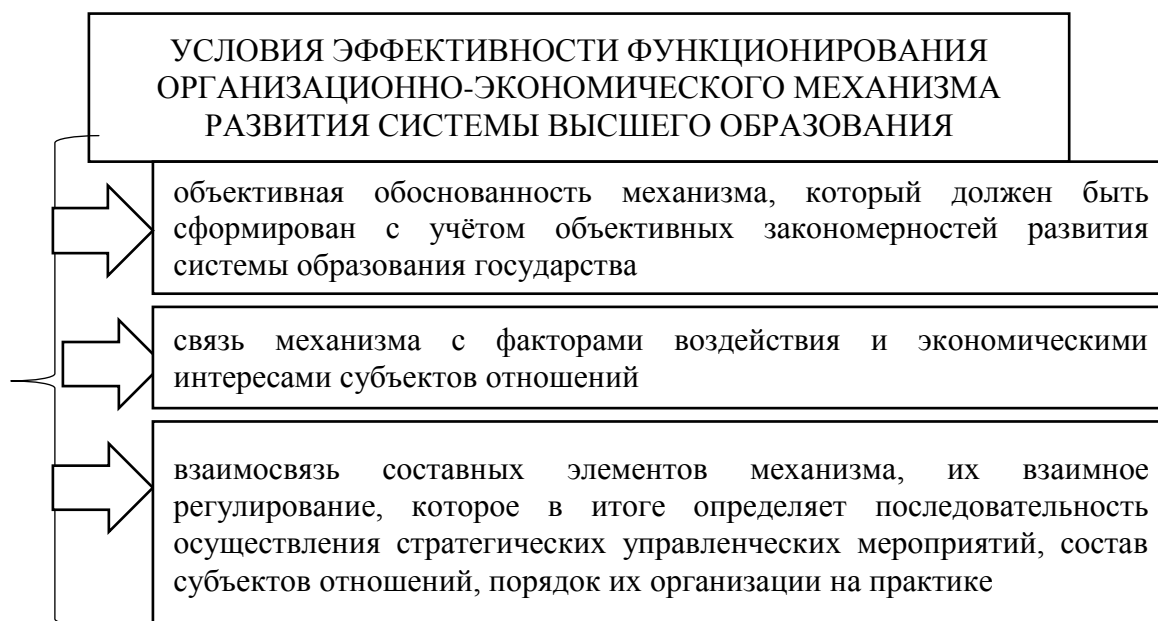


Рис. 1. Основные условия эффективности функционирования организационно-экономического механизма развития системы высшего образования

Соблюдение указанных требований и подходов к организации и функционированию МОЭРСВО является залогом его успешного использования в ходе управления системой образования в вузах.

Стоит отметить, что управленческие мероприятия, действующие в интересах субъектов, осуществляются, в основном, через методы разрешения, запрета или принуждения. К сильным сторонам административного подхода относятся адресное и оперативное разрешение наиболее острых противоречий в системе образования, обеспечение общегосударственного и регионального приоритета развития стратегически важных отраслей экономики. Система обеспечения функционирования

данного механизма включает следующие элементы: правовое и нормативное обеспечение, которое состоит из комплекса правовых актов, необходимых и достаточных для реализации общегосударственной и региональной стратегии образования. Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что организационно-экономический механизм развития системы высшего образования включает в себя следующие структурные элементы: цели управления, трансформированные в критерии управления (количественный аналог целей); факторы управления (элементы объекта управления и их связи, на которые осуществляется воздействие в интересах достижения поставленных целей); методы воздействия на факторы (инструментарий, способы и технология достижения поставленных целей); ресурсы управления (материально-технические, финансовые, социальные, институциональные и другие ресурсы, при использовании которых реализуется избранный метод управления и обеспечивается достижение поставленной цели), но многие структурные элементы данного механизма требуют реформирования (рис. 2).

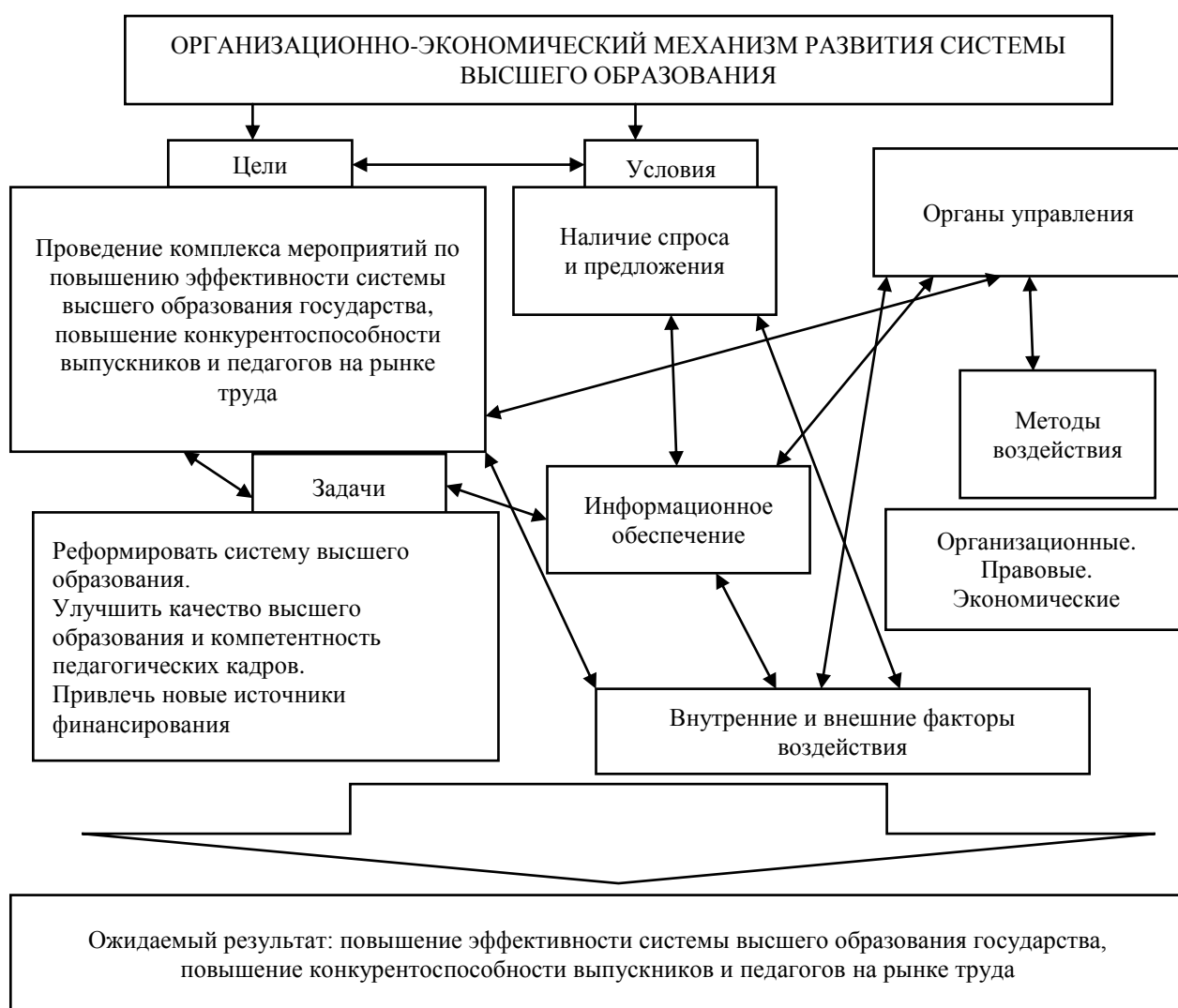


Рис. 2. Организационно-экономический механизм развития системы высшего образования

Следует отметить, что детальное рассмотрение мирового опыта регулирования систем высшего образования в наиболее общем виде позволяет выделить следующие основные направления:

- государство финансирует, регулирует и субсидирует систему высшего образования, в том числе поддерживает стимулирование к высшему образованию;
- создаёт определённые условия для организации независимой системы контроля качества образования, развития образовательных технологий, соединения науки и образования;
- регулирует количество студентов и учебных структур;
- поддерживает интеграцию национальной системы образования и академической мобильности обучающихся и преподавателей [3, с. 87].

Для более детального понимания направлений реформирования системы ВО и определения наиболее эффективного организационно-экономического механизма развития необходим анализ основных показателей, характеризующих настоящее состояние высшего образования в Российской Федерации.

Как видно из рис. 3, доля трудоустроенных выпускников за 2022 год с учётом качества образования имеет значительный дисбаланс. Так, выпускники, имеющие уровень знаний «хорошо», трудоустроены на 75,9%, выпускники с показателем качества знаний «отлично», трудоустроены на 23,1% [4].

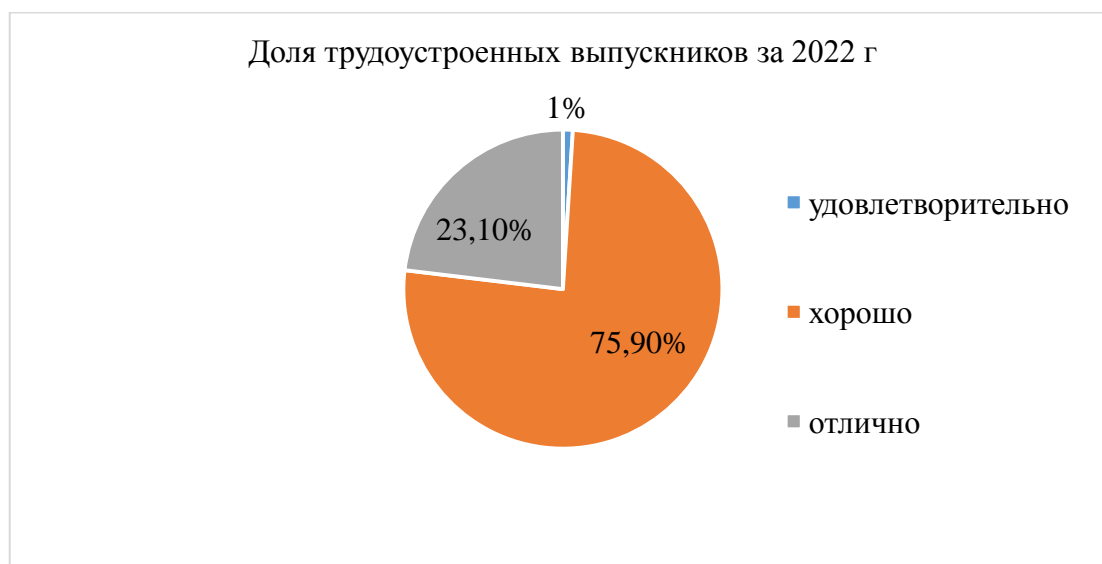


Рис. 3. Доля трудоустроенных выпускников за 2022 год с учётом качества образования

Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам 2022 года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации, составляет 50% и более в балльной оценке 15, от 30-46% – в балльной оценке 27, 47-50% – в балльной оценке 13, что говорит о низком уровне оплаты труда педагогов (рис. 4) [5].

Объём научно-исследовательских и опытно-конструктивных работ на одного научно-педагогического сотрудника составляет: 100-250 тыс. руб. (33,3%), 250-400 тыс. руб. (18%), свыше 500 тыс. руб. (23,8%).

Анализ своевременности выполнения задач, поставленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации за 2022 год, показал наивысший результат и выполнен на 100% [6].

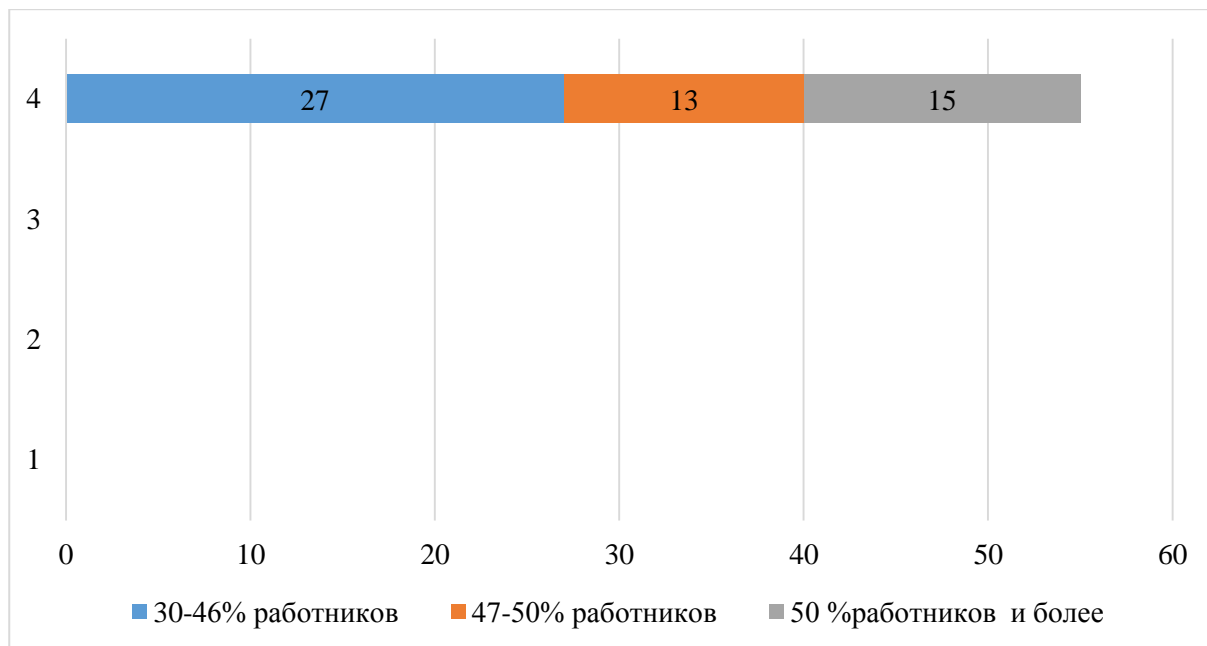


Рис. 4. Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам 2022 года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации

Таким образом, несмотря на позитивные тенденции в анализе показателей образования, внедрение и развитие новых и эффективных организационно-экономических механизмов должно учитывать и негативные факторы влияния, изменения целей и задач высшего образования, совершенствования системы управления и повышения имиджа высших школ.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, для эффективного обеспечения национальных предприятий квалифицированными работниками необходимо решение ряда проблем, стоящих сегодня перед образовательными учреждениями высшего образования. Это такие проблемы: регулярный пересмотр и корректировка профессионального каталога подготовки рабочих кадров в соответствии с меняющимися потребностями рабочей силы на рынке труда, поиск альтернативы государственному бюджету, способного решить проблемы финансирования образовательных учреждений на основе новых источников. По мнению автора, наиболее перспективным направлением является настраивание постоянного взаимодействия с предприятиями; целенаправленная подготовка их кадров под запросы развития национального сектора экономики, что позволит решить проблемы инвестирования, а также развития учебно-методических и научных основ.

Стоит отметить, что для построения эффективного механизма формирования государственного запроса на подготовку кадров необходима реализация целого комплекса мер, в том числе [7]:

- стимулировать заинтересованность региональных и муниципальных властей в определении необходимого количества в специалистах соответствующего профиля;
- дать независимый прогноз потребности в специалистах по отраслям в региональном разрезе;
- обеспечить мониторинг рынка труда по направлению специализации;

- определить квоты на целевое обучение (условия приёма) для субъектов Российской Федерации;
- повысить эффективность отбора кандидатов по направлениям обучения в вузе;
- обеспечить мотивированность кадров профессорско-преподавательского состава;
- обеспечить переход к отраслевым системам оплаты труда;
- стимулировать более быстрый выход на пенсию работников пенсионного возраста (например, путём создания отраслевых пенсионных систем), сохраняя также их научный опыт для передачи молодым поколениям;
- создать механизмы эффективной трансформации специфического подряда для контрактной подготовки за счёт освоения государственных субсидий;
- создать систему конвертации образовательных кредитов в государственные образовательные субсидии при поступлении выпускника вуза на работу в государственные и муниципальные социальные учреждения.

Список использованных источников

1. Логвин, Н.А. Организационно-экономический механизм высшего профессионального образования : направления совершенствования / Н.А. Логвин // Социально-экономические явления и процессы. – 2019. – № 5-6 (039-040). – С. 88-91.
2. Таран, О.Л. Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития системы высшего образования России / О.Л. Таран, О.Ю. Косенко, А.Н. Герасимов // Конкурентоспособность в глобальном мире : экономика, наука, технологии. – 2022. – № 12. – С. 57-62. – EDN FAPQNZ.
3. Ельшин, Л.А. Традиционное поле функционирования региональной высшей школы и разработка парадигмы её развития (на материалах Республики Татарстан) / Л.А. Ельшин, М.Р. Сафиуллин // Современное образование. – 2018. – № 2. – С. 86-94. – EDN XRHZXN.
4. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования 2022 года. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL : https://monitoring.miccedu.ru/iam/2022/_vpo/inst.php?id=12013933
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации : Официальный сайт. – 2022. – URL : <file:///C:/Users/Samsung/Downloads/0001202203140027.pdf> (дата обращения: 18.04.2023).
6. Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений (с изменениями на 1 сентября 2022 года) – Текст : электронный // Министерство науки и высшего образования Российской Федерации : Официальный сайт. – 2023. – URL : <https://docs.cntd.ru/document/728461966> / (дата обращения: 18.04.2023).
7. Корягина, Е.Д. Совершенствование механизмов управления развитием высшего образования в России : автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Екатерина Дмитриевна Корягина. – М., 2022. – 27 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ords.rea.ru/wp-content/uploads/2022/03/Koryagina-avt.pdf> Корягина-диссертация.

УДК 332.122: 338.47

DOI 10.5281/zenodo.8296445

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ СЕГМЕНТНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

КРАВЧЕНКО И.В.,
аспирант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. Статья посвящена анализу современных организационно-экономических механизмов развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики. Приведены способы и примеры реализации механизмов развития транспортной отрасли. Анализ организационно-экономических механизмов показал, что успешное развитие транспортной отрасли требует комплексного подхода, однако из-за внешних факторов эффективное использование некоторых механизмов может быть затруднено.

Ключевые слова: *современные механизмы развития транспортной отрасли, развитие региональной экономики, механизмы развития экономики региона*

ANALYSIS OF MODERN MECHANISMS OF DEVELOPMENT OF THE TRANSPORT INDUSTRY IN THE CONDITIONS OF SEGMENTAL FORMATION OF THE REGIONAL ECONOMY

KRAVCHENKO I.V.,
Postgraduate student of the Department of Non-
production Management,
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article is devoted to the analysis of modern organizational and economic mechanisms for the development of the transport industry in the conditions of segmental formation of the regional economy. Methods and examples of the implementation of mechanisms for the development of the transport industry are given. The analysis of organizational and economic mechanisms has shown that the successful development of the transport industry requires an integrated approach, however, due to external factors, the effective use of some mechanisms may be difficult.

Keywords: *modern mechanisms of development of the transport industry, development of the regional economy, mechanisms of development of the economy of the region*

Постановка задачи. В современных условиях всё большее значение приобретает региональное развитие экономики, которое требует активного участия транспортной отрасли. При этом развитие транспортной отрасли должно соответствовать условиям сегментного формирования региональной экономики, учитывая потребности конкретных сегментов рынка и оптимизируя транспортные потоки в рамках региона. Таким образом, проблема заключается в необходимости изучения современных механизмов развития транспортной отрасли, учитывающих особенности сегментного

формирования региональной экономики, а также в совершенствовании и адаптации эффективных организационно-экономических механизмов для развития транспортной отрасли в Донецкой Народной Республике.

Актуальность. Изучение организационно-экономических механизмов развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики является актуальной темой исследования в современных реалиях, поскольку транспортная отрасль играет ключевую роль в экономическом развитии регионов. Сегментное формирование экономики региона, то есть разделение экономической деятельности на отдельные сегменты, также важно для эффективного использования ресурсов и повышения конкурентоспособности региона.

В условиях быстрого технологического развития и изменения потребительского поведения организационно-экономические механизмы развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики необходимо постоянно совершенствовать и адаптировать к изменяющимся условиям. Исследование данной темы позволит выявить современные тенденции и проблемы в развитии транспортной отрасли в сегментном формировании региональной экономики, а также определить наиболее эффективные организационно-экономические механизмы для достижения намеченных целей. Результаты исследования могут быть использованы для формирования региональной политики развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования экономики региона и повышения конкурентоспособности региона в целом.

Цель исследования – проведение анализа современных механизмов развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики с целью выявления оптимальных механизмов, способствующих повышению организационно-экономической эффективности развития секторов региона.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы разработки и адаптации инструментов формирования процессов управления в организациях сферы услуг, в частности транспортной отрасли, исследовал В.С. Козлов [1]. Непосредственно механизмы развития транспортной отрасли рассматривали такие учёные: С.М. Плешаков, Н.А. Дривольская, А.Е. Шляева [2], С.А. Маковецкий, А.С. Савостьянова [3], Ш.М. Тагиров [4] и др. Однако непосредственно тематика современных механизмов развития транспортной отрасли в региональной экономике рассмотрена ранее не была.

Изложение основного материала. В современных условиях одной из наиболее важных целей управления региональным развитием является повышение эффективности использования его потенциала и ресурсов. Одним из инструментов решения этой задачи является внедрение эффективного организационно-экономического механизма развития региона. Данный механизм представляет собой комплекс мер и инструментов, направленных на обеспечение экономического роста региона, его инновационное развитие, укрепление социальной сферы, а также на улучшение инвестиционного климата и привлечение инвестиций в регион.

Организационно-экономический механизм развития региона включает в себя различные элементы, такие как стратегии и программы развития, инвестиционный климат, налоговое регулирование, государственно-частные партнёрства, содействие развитию малого и среднего бизнеса, развитие трудовых ресурсов и др.

Важным аспектом организационно-экономического механизма развития региона является его адаптивность к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды. Это означает необходимость постоянного анализа и оценки текущего состояния региона, выявления проблем и установления приоритетов развития, а также быстрого реагирования на изменения в экономической и политической ситуации.

Конкретные организационно-экономические механизмы, используемые для развития региона, могут различаться в зависимости от его особенностей и потребностей. Одним из таких механизмов является создание специальных инвестиционных зон или территорий развития, которые обеспечивают налоговые льготы и иные преимущества для инвесторов. Другим механизмом выступает формирование кластеров и создание благоприятной инфраструктуры для развития определённых отраслей. Стоит также учитывать механизм развития региона – формирование эффективной системы управления, включающей в себя механизмы мониторинга и анализа экономических показателей, разработку стратегии и планирование, а также контроль выполнения задач и эффективности мероприятий.

В целом организационно-экономический механизм развития региона играет важную роль в обеспечении устойчивого развития региональной экономики и повышении качества жизни населения.

В контексте развития транспортной отрасли региона организационно-экономический механизм выступает системой взаимосвязанных мер и действий, направленных на повышение эффективности функционирования транспортной отрасли в регионе. Он включает в себя организационные, экономические и правовые инструменты, которые способствуют стимулированию развития транспортной отрасли, увеличению объёмов транспортных услуг, повышению качества и безопасности перевозок, а также улучшению инфраструктуры транспорта в регионе. Эти механизмы являются важной составляющей развития экономики региона в целом, так как развитие транспортной отрасли способствует совершенствованию логистики и повышению конкурентоспособности других отраслей, а также созданию новых рабочих мест и улучшению благосостояния населения.

Интеграция в сегментную структуру региональной экономики организационно-экономических механизмов может осуществляться различными способами, группирование которых приведено в табл. 1.

Таблица 1

**Способы реализации организационно-экономических механизмов
развития транспортной отрасли региона**

№ п/п	Организационно-экономический механизм	Способы реализации механизма
1	2	3
1	Государственное регулирование	Разработка законодательных и нормативных актов, определяющих порядок деятельности транспортных компаний, тарифную политику, технические стандарты, обеспечение безопасности движения транспорта, защиту прав пассажиров и грузовладельцев и др.
2	Инвестирование в развитие транспортной инфраструктуры	Привлечение инвестиций в транспортную отрасль путём создания условий для инвестирования, в том числе снижение налогового бремени на инвестиции, разработка инвестиционных программ и проектов
3	Создание специализированных транспортных кластеров	Объединение производителей, логистических компаний и операторов транспортных услуг на одной территории
4	Создание инфраструктуры для различных видов транспорта	Снижение транспортных затрат и увеличение объёмов перевозок

Продолжение табл. 1

1	2	3
5	Совершенствование системы управления и контроля над транспортными потоками	Повышение качества транспортных услуг и безопасности
6	Финансовое регулирование	Формирование бюджета на развитие транспортной инфраструктуры, установление тарифов на транспортные услуги, а также выделение субсидий и грантов
7	Развитие конкуренции на рынке	Повышение качества транспортных услуг, снижение стоимости транспортных услуг
8	Развитие научно-технического потенциала транспортной отрасли	Проведение научных исследований и разработок, внедрение новых технологий
9	Развитие человеческого потенциала транспортной отрасли	Обучение и повышение квалификации специалистов, улучшение условий труда, развитие социальных программ для работников
10	Развитие международного сотрудничества в области транспорта	Создание международных транспортных коридоров, участие в международных проектах по развитию транспортной инфраструктуры

Государственному регулированию следует уделить особое внимание, так как это важный инструмент формирования и регулирования экономических процессов в различных секторах экономики, в том числе и в транспортной отрасли. Государственное регулирование транспортной отрасли может включать в себя различные меры: финансовую поддержку, налоговые льготы, совершенствование законодательной и нормативной базы, контроль и мониторинг, развитие инфраструктуры и т. д. (рис. 1).

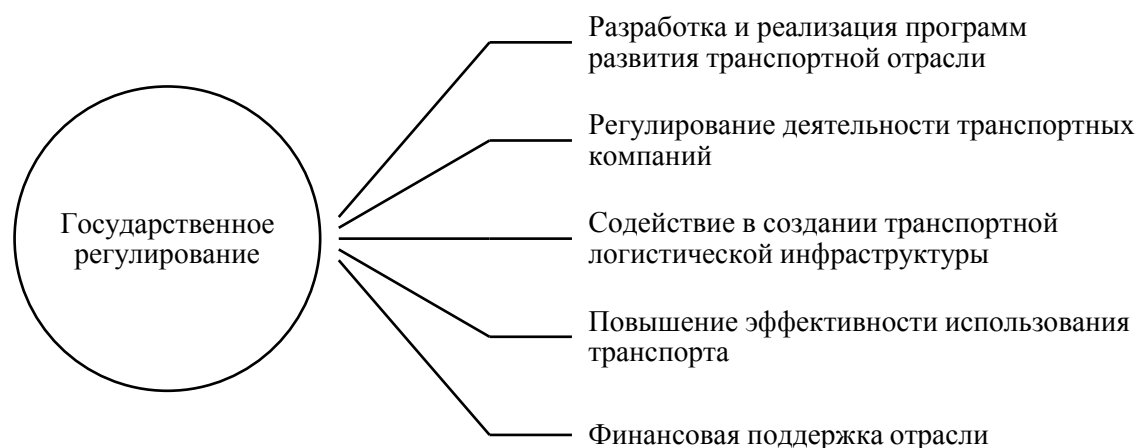


Рис. 1. Меры и действия государственной политики по реализации организационно-экономического механизма развития транспортной отрасли региона

Без эффективного государственного регулирования транспортная отрасль может столкнуться с рядом проблем, таких как недостаточное финансирование, неэффективное использование ресурсов, неравномерное развитие, низкая конкурентоспособность и т. д.

Инвестирование в развитие транспортной отрасли – следующий по значимости механизм, который способствует повышению качества транспортных услуг и обеспечивает их доступность для населения и бизнеса. Данный механизм реализуется за счёт как государственных, так и частных инвестиций, при помощи использования различных финансовых инструментов, например, лизинг или кредитование.

Транспортные кластеры способствуют снижению затрат на логистику и повышению эффективности работы транспортной отрасли посредством объединения заинтересованных сторон.

Эффективный во всём мире, но труднореализуемый в условиях Донецкой Народной Республики механизм развития транспортной отрасли заключается в создании инфраструктуры для различных видов транспорта, например, морских портов, аэропортов, железнодорожных станций и т. д.

Регулирование транспортных потоков достижимо при наличии соответствующего программного обеспечения, средств автоматизации, мониторинга и возможностей анализа данных. Это поможет координировать транспортные потоки в регионе. Заинтересованными сторонами данного механизма выступают как государство, так и частные инвесторы, которые стремятся получить максимальную прибыль от максимально загруженных потоков в целях привлечения бизнес-партнёров.

Финансовое регулирование позволяет создавать благоприятные условия для инвестирования в транспортную отрасль, увеличивает доступность и качество услуг, повышает конкурентоспособность региональной экономики в целом.

В качестве примеров финансового регулирования можно привести установление льготных налоговых ставок для компаний, занятых в производстве транспортного оборудования, или предоставление грантов для развития инфраструктуры транспортных магистралей.

Конкуренция как механизм развития транспортной отрасли может привести к повышению инновационной активности и развитию новых технологий, что, в свою очередь, может улучшить транспортную инфраструктуру и повысить уровень обслуживания населения.

Для стимулирования конкуренции на рынке транспортной отрасли используются различные инструменты: лицензирование, антимонопольное регулирование, установление нормативов и стандартов, а также проведение конкурсов на право выполнения определённых транспортных работ. Кроме того, государство может регулировать ценовую политику в отрасли и субсидировать транспортные компании, которые обеспечивают доступность и качество транспортных услуг в отдалённых и малонаселённых регионах. В целом, развитие конкуренции на рынке транспортной отрасли может привести к улучшению качества и доступности транспортных услуг, а также к повышению эффективности и инновационной активности компаний в отрасли.

Научно-технические достижения позволяют сокращать время и стоимость перевозок, повышать надёжность и безопасность транспортных средств, снижать вредное воздействие на окружающую среду, а также создавать новые виды транспорта. Развитие научно-технического потенциала транспортной отрасли может осуществляться путём финансирования научно-исследовательских работ и разработок, создания инновационных центров и технопарков, а также обучения кадров в транспортной отрасли и сфере транспортных технологий.

Создание современных транспортных инфраструктурных объектов, таких как мосты, тоннели, автомагистрали и др., способствует улучшению транспортной доступности. Например, в Российской Федерации уже реализована программа «Транспортная доступность», в рамках которой было запланировано строительство новых транспортных объектов и модернизация существующих. Наглядным примером такой программы является строительство нового Крымского моста, который связывает Крымский полуостров с материковой частью. Создание таких инфраструктурных

объектов стимулирует развитие транспортной отрасли в регионе и улучшает экономический потенциал региона в целом.

В компетенции данного механизма также создание специальных логистических центров, которые позволяют оптимизировать доставку товаров в город, снижают транспортные издержки и повышают эффективность использования транспорта. Такие центры могут включать в себя высокотехнологичные терминалы для грузовой автомобильной и железнодорожной транспортировки, а также склады и места для временного хранения товаров с быстрым отзывом на запросы пользователей системы.

Важной составляющей развития человеческого потенциала транспортной отрасли является обучение и подготовка кадров на всех уровнях. Обучение включает: специализированные образовательные программы, тренинги, семинары и другие формы повышения квалификации.

Создание благоприятных условий труда для работников транспортных компаний также является важным инструментом. За счёт этого улучшаются условия труда на производстве, создаются системы мотивации и стимулирования работников, включая различные поощрения и премии.

Развитие человеческого потенциала транспортной отрасли важно не только для повышения качества услуг, но и для обеспечения безопасности на дорогах и транспортных объектах. Квалифицированные и мотивированные работники способны обеспечить более эффективное управление транспортными системами и снизить риск возникновения аварий и происшествий.

Развитие международного сотрудничества в области транспорта осуществляется путём создания международных транспортных коридоров, обмена опытом и передачи технологий, участия в международных проектах и программах, а также развития международного регулирования и законодательства в транспортной сфере. Это, к сожалению, трудно реализуемо в свете последних политических событий, санкций в отношении Российской Федерации и географического положения Донецкой Народной Республики.

В случае Донецкой Народной Республики стоит отметить возможность создания частного организационно-экономического механизма – транспортных коридоров. Из-за того, что наш регион специализируется на угольной промышленности, создание транспортных коридоров для доставки сырья может стать одним из основных преимуществ развития региональной экономики. Это позволит снизить транспортные издержки, увеличить скорость доставки и обеспечить более эффективное использование производственных мощностей региона. Создание транспортных коридоров подразумевает соединение ключевых точек региона, в том числе терминалы, промышленные зоны и логистические центры. Для этого инженерами и проектировщиками разрабатываются планы строительства и развития транспортной инфраструктуры в этих направлениях.

Перечисленные организационно-экономические механизмы развития транспортной отрасли не встречаются в чистом виде, а часто комбинируются друг с другом. К примеру, на данный момент в Российской Федерации реализуется национальный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги» [5], в котором до 2024 года предусмотрено реконструкция и строительство 1 754,8 км федеральных трасс. С одной стороны, это государственное регулирование, а с другой – для реализации проекта предусмотрены механизмы финансирования из федерального бюджета, бюджетов субъектов и частных инвестиций. Также в проекте применяется механизм государственно-частного партнёрства, который позволяет привлекать частный капитал для финансирования строительства и реконструкции дорог. В рамках этого механизма предусмотрена возможность создания совместных предприятий между государственными и частными компаниями, а также привлечения инвестиций через различные финансовые инструменты.

В проекте намечено применение механизма государственных заказов на дорожные работы. Этот механизм позволяет государству заключать контракты на строительство и реконструкцию дорог с частными компаниями на конкурсной основе. В результате такого подхода государство получает возможность выбирать наиболее эффективные и качественные решения на основе конкуренции.

Выводы по проведённому исследованию и направления дальнейших разработок по данной тематике. В результате анализа современных механизмов развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики были выявлены следующие организационно-экономические механизмы: создание транспортной инфраструктуры, развитие человеческого потенциала, международное сотрудничество, использование инновационных технологий, государственное регулирование и др. Для реализации этих механизмов в Российской Федерации используются различные инструменты, включая национальные проекты, государственные программы, федеральные законы и инвестиционные программы. Развитие транспортной отрасли является важным фактором развития региональной экономики, а внедрение этих механизмов будет содействовать устойчивому экономическому росту регионов.

В целом, развитие транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики требует комплексного подхода и использования разнообразных механизмов, с учётом специфики каждого региона. При этом важно уделять внимание совершенствованию технологической базы, обучению, повышению квалификации персонала и внедрению современных инновационных решений, чтобы обеспечить устойчивое развитие транспортной отрасли экономики Донецкой Народной Республики и страны. Дальнейшие исследования механизмов развития транспортной отрасли в условиях сегментного формирования региональной экономики могут быть направлены на усовершенствование существующих механизмов и создание новых. Здесь могут быть включены цифровые технологии для оптимизации логистики и повышения эффективности использования транспорта, улучшение качества транспортного обслуживания, развитие транспортной инфраструктуры, а также совершенствование механизмов государственного регулирования и поддержки транспортной отрасли.

Список использованных источников

1. Козлов, В.С. Разработка новых и адаптация существующих инструментов по формированию процессов управления в организациях сферы услуг [Электронный ресурс] : монография / Козлов В.С. – Донецк : Донецкая академия управления и государственной службы, 2020. – 260 с.

2. Плешаков, С.М. Стандартизация как механизм устойчивого развития транспортной отрасли / С.М. Плешаков, Н.А. Дривольская, А.Е. Шляева // Финансовая экономика. – 2022. – № 12. – С. 135-137.

3. Маковецкий, С.А. Внедрение механизмов развития транспортной отрасли / С.А. Маковецкий, А.С. Савостьянова // Экономика и маркетинг в XXI веке : проблемы, опыт, перспективы : Сборник материалов XVII международной научно-практической конференции, посвящённой 100-летию ДОННТУ, Донецк, 25-26 ноября 2021 года / Редколлегия: А.А. Кравченко [и др.]. – Донецк : Донецкий национальный технический университет, 2021. – С. 331-335.

4. Тагиров, Ш.М. Совершенствование механизма управления развитием дорожно-транспортного комплекса РД в условиях проектного финансирования / Ш.М. Тагиров // Перспективы транспортной отрасли в рамках реализации национальных проектов : сборник научных трудов 6-й Международной научно-практической конференции, Махачкала, 22-23 апреля 2020 года / ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет

(МАДИ)», Махачкалинский филиал. – Махачкала : Общество с ограниченной ответственностью «АЛЕФ», 2020. – С. 61-67.

5. Безопасные качественные дороги. Национальные проекты России [Электронный источник]. – Режим доступа : <https://bkdrf.ru/> (дата обращения 11.05.2023 г.)

УДК 005.95

DOI 10.5281/zenodo.8296519

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЯХ

ПРИХОДЧЕНКО Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье анализируется система управления кадрами в органах местного самоуправления; характеризуется институционально-организационный механизм реализации государственной кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях; рассматриваются особенности кадровой политики Донецкого городского округа и даются рекомендации по повышению её эффективности.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, государственная кадровая политика, институционально-организационный механизм реализации, управление кадрами, кадровая служба, региональный уровень, муниципальное образование, город

INSTITUTIONAL AND ORGANIZATIONAL MECHANISM FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STATE PERSONNEL POLICY AT THE REGIONAL AND MUNICIPAL LEVELS

PRIKHODCHENKO T.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of
Management Theory and Public Administration
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article analyzes the personnel management system in local self-government bodies; characterizes the institutional and organizational mechanism for the implementation of state personnel policy at the regional and municipal levels; examines the features of the personnel policy of the Donetsk City District and provides recommendations for improving its effectiveness.

Keywords: local self-government bodies, state personnel policy, institutional and organizational mechanism of implementation, personnel management, personnel service, regional level, municipality, city

Постановка задачи. Исходной посылкой данного исследования является тот факт, что в условиях децентрализации власти проблематика управления кадрами в органах местного самоуправления (далее – ОМС) в районах и городах приобретает всё большую актуальность: во-первых, потому, что знаковые события в новейшей истории Украины и Российской Федерации дали мощный импульс децентрализации государственной власти и развития местного самоуправления на муниципальном уровне; во-вторых, единственной сферой, где в нынешних условиях возможны (и необходимы) существенные изменения, остаётся уровень муниципального образования, где действительно без декларативной патетики происходит реформа местного самоуправления; в-третьих, решение местных хозяйственных вопросов в городе возможно только при условии стабильного штата служащих местного самоуправления (должностные лица местного самоуправления), имеющих большой опыт профессиональной деятельности, способных адаптировать стратегии развития городского хозяйства к потребностям конкретного района, имеющих поддержку и авторитет среди населения. Соответственно, возникает проблема научного анализа кадровой политики и механизмов её осуществления на региональном и муниципальном уровнях, обобщения отечественного опыта и тщательного анализа имеющихся результатов. Именно поэтому важно изучение формирования и реализации государственной кадровой политики (далее – ГКП) на муниципальном уровне, в частности конкретного муниципального образования – города Донецка.

Актуальность. Современные тенденции общественного развития свидетельствуют о том, что все социально-политические и экономические процессы происходят на местном уровне. Именно институты региональных органов государственной власти и местного самоуправления, решая сложные приоритетные задачи, должны обеспечить устойчивое развитие определённой территории, стать более открытыми для институтов гражданского общества. Это предполагает значительное расширение и усложнение поля деятельности государственных служащих и служащих органов местного самоуправления, поскольку эффективность деятельности органов государственной власти и местного самоуправления напрямую зависит от состава профессионально подготовленных кадров, имеющих необходимые профессиональные компетентности и человеческие качества служения народу. В условиях децентрализации власти формируется новая парадигма ГКП как социального института, ориентированного на демократическое развитие общества, в соответствии с которой ГКП позиционируется не как инструмент борьбы за власть и её содержание, а выполняет функции общественного ресурса публичного управления страной. Всё это предопределяет необходимость совершенствования механизмов реализации ГКП в Донецкой Народной Республике, особенно это касается регионального и муниципального уровней, которые в условиях децентрализации являются ведущими уровнями государственной политики развития страны.

Анализ последних исследований и публикаций. Весомый вклад в решение проблем ГКП, кадрового обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления внесли специалисты по государственному управлению: В. Аверьянов, В. Бакуменко, К. Ващенко, А. Воронько, Т. Витко, Р. Войтович, Ю. Грицай, И. Грицяк, А. Денищик, Н. Дьяченко, В. Емельянов, Н. Жук, В. Золотарев, Т. Кагановская, Я. Казюк, В. Князева, Ю. Ковбасюк, Т. Кравченко, Э. Либанова, Л. Лисогор, В. Малиновский, И. Мельник, М. Мурашко, Р. Науменко, А. Оболенский, В. Олуйко, С. Серегин, Ю. Сурмин, Н. Федчун, Г. Щекин, В. Яцуба и др.

Цель статьи – анализ институционально-организационного обеспечения механизмов реализации ГКП на региональном и муниципальном уровнях.

Изложение основного материала исследования. Управление кадрами – это один из механизмов реализации кадровой политики (далее – КП) субъекта управления – ОМС муниципального образования, составляющими которого является система организационных, социально-экономических, психологических, моральных и

нормативно-правовых мер, обеспечивающих рациональное использование способностей работника как в его собственных интересах, так и в интересах ОМС.

Специфика кадровой службы в ОМС на региональном и муниципальном уровне обуславливает ряд требований к служащим, в частности: быть нейтральными, беспристрастными, соблюдать строгую дисциплину и быть законопослушными, так как их деятельность проходит в рамках нормативно-правовых актов.

Несмотря на многогранность практики управления кадрами в ОМС на региональном и муниципальном уровнях, отметим наиболее существенные его черты: научная обоснованность, системность, перспективность, демократичность, нравственность, единство и многоуровневость.

Управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях можно рассматривать и как внутреннее качество системы местного самоуправления. Её основными элементами являются субъект – управляющий элемент (руководитель ОМС, кадровая служба ОМС) и объект – управляемый элемент (должностные лица местного самоуправления, служащие местного самоуправления), постоянно взаимодействующие на принципах самоорганизации и управления кадрами ОМС, как целенаправленное упорядоченное воздействие субъекта на объект, осуществляемое непосредственно субъектом управления через систему организационных, правовых, психологических и других мероприятий.

Итак, управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях как система состоит из следующих компонентов: организационной структуры управления кадрами ОМС; системы работы с кадрами ОМС; нормативно-правовой базы управления кадрами ОМС; информационно-методического обеспечения системы управления кадрами ОМС; технологий управления кадрами ОМС и методов управления кадрами ОМС (рис. 1).



Рис. 1. Система управления кадрами в ОМС

Анализируя систему управления кадрами в ОМС, которая является органичной составной частью ГКП, необходимо отметить, что она строится на определённых принципах и приоритетах. Авторы, изучающие проблемы КП, предлагают различный набор принципов ГКП. Так, А. Крушельницкая определяет следующие принципы:

научность, демократический централизм, планомерность, единство распоряжений; сочетание единоличного и коллективного подходов, централизации и децентрализации, линейного, функционального и целевого управления; контроль за выполнением решений [1, с. 17].

По мнению Г. Щекина, существует только один принцип – принцип подбора и размещения кадров по их деловым и персональным качествам, который предусматривает: преемственность кадров на основе подбора энергичных, творческих работников; обеспечение условий для постоянного повышения профессиональной квалификации; чёткое определение прав, обязанностей и ответственности каждого работника; комбинирование опытных работников с молодыми кадрами; комбинирование доверия к кадрам с проверкой исполнения ими решений [2, с. 17].

По мнению Э. Ручкина-Якименко, принципы как общие требования, необходимые для повышения эффективности управления персоналом в ОМС, должны быть следующими: подбор персонала по профессионально-деловым, морально-этическим и личностным качествам; постоянное внимание к развитию кадров, их подготовке, переподготовке и повышению квалификации; создание и функционирование эффективной системы резерва руководящих кадров; обновление и стабильность руководящих кадров, их преемственность, сочетание опытных и молодых, перспективных руководителей; изучение руководящих кадров на практической работе, оценка их деятельности по достигнутым результатам и методам работы [3].

С. Зелинский считает, что принципами ГКП должны быть: социальная справедливость, комплексность и последовательность её проведения; профессионализм; сбалансированность представительства опытных и молодых работников с учётом гендерного равенства; ответственность государства за создание предпосылок для реализации жизненно важных интересов человека, реализации гражданами права на образование и труд; взаимоуважение в отношениях между гражданином и государством, работником и работодателем; непрерывность обучения («обучение в течение жизни») [4, с. 16]. В. Олуйко отмечает, что в основу ГКП в регионе должны быть положены принципы, характеризующие требования к формированию системы управления кадрами в регионе (научности, централизации и децентрализации, демократизма, плановости; индивидуального отбора, подбора и расстановки кадров; линейного, функционального и целевого управления; контроля выполнения решений и др.) и принципы, определяющие направления развития системы управления кадрами в регионе (преемственности, обновления, повышения профессионализма, а также принцип перспективности кадров) [5, с. 9]. В связи с этим, по нашему мнению, общие принципы системы управления кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях могут быть сформулированы следующим образом:

- научная обоснованность и комплексность работы с кадрами;
- перспективность, использование прогнозирования развития кадров ОМС по профессионально-деловым, морально-этическим и личностным качествам на долгосрочную перспективу, в зависимости от характера труда служащих местного самоуправления;
- устойчивость системы управления кадрами ОМС к изменениям внешней среды;
- коллегиальность и единоначалие в управлении кадрами ОМС;
- непрерывность в управлении кадрами и оперативность при принятии решений по анализу и усовершенствованию системы управления кадрами ОМС;
- законность: правовая и социальная защита кадров ОМС, соблюдение нормативно-правовых требований и процедур при решении кадровых вопросов;
- подконтрольность кадров ОМС гражданскому обществу;

- систематическое обновление кадров ОМС, их качественное укрепление за счёт молодых специалистов при сохранении преемственности;
- оптимальность, выбор наиболее рационального варианта управления кадрами ОМС;
- экономичность и эффективность системы управления кадрами ОМС.

Указанные принципы должны быть составляющими системы управления кадрами ОМС на уровне области и муниципального образования, реализуемыми через конкретные формы, средства и методы управления кадрами ОМС.

Управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях составляет ряд взаимосвязанных направлений и видов деятельности, включающих формирование кадров, использование кадров, их стабилизацию (рис. 2).



Рис. 2. Направления и виды деятельности управления кадрами в ОМС

Объём работы по каждому из направлений управления кадрами зависит от ситуации на рынке труда, квалификации кадров, социально-психологического климата в ОМС и за его пределами, а также от многих других внутренних и внешних факторов. Поэтому управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях нельзя сводить к ограниченному набору действий, которые традиционно выполняют кадровые службы. В структуру исполнительных органов Донецкого городского совета целесообразно включить отдел кадровой работы по вопросам службы в ОМС, в состав которого войдёт сектор развития персонала.

Основными функциями и направлениями работы отдела кадров являются: реализация государственной политики в сфере службы в ОМС и по вопросам кадровой работы; удовлетворение потребности в квалифицированных кадрах и их эффективное

использование; прогнозирование развития персонала, поощрение работников к служебной карьере, обеспечение их непрерывного обучения; документальное оформление прохождения службы в ОМС и трудовых отношений.

Итак, управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях – это сложный, но творческий процесс взаимодействия различных факторов: организационно-правовых, социально-психологических, экономических, этических, моральных и других. Но все они опираются на человеческий фактор, который является основным в системе управления. Можно согласиться с У. Грантом и Дж. Смитом, что управлять кадрами – это оценивать, координировать и контролировать человеческий фактор [6].

В соответствии со сферой управления кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях можно считать, что функции – это специализированные направления деятельности ОМС, его кадровой службы в отношении задач, решаемых в процессе управления кадрами ОМС.

Проанализировав функции управления кадрами ОМС, можно выделить такие функции: универсальные (прогнозирование, планирование, организация, регулирование, координация, контроль), пригодные для любого процесса управления кадрами, и специфические функции кадровых служб ОМС, их управленческое влияние на кадры.

Как показывает практический опыт, универсальные функции отражают сущность процесса управления в целом. Специфические же функции (администрирование, кадровое планирование, социальная, повышение качества служебной деятельности, воспитательная, мотивации) являются рабочим инструментом выполнения универсальных функций.

Управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях должно быть целостной, самостоятельно функционирующей и организованной системой управления. В условиях децентрализации власти она модернизируется и усложняется: во-первых, в силу усложнения управленческого труда в ОМС на региональном и муниципальном уровнях; во-вторых, в силу того, что кадры – это наиболее сложный объект управления в муниципальных образованиях; в-третьих, в результате изменения системы ценностей работников, связанного с европейским опытом, реформами власти и общества; в-четвёртых, эффективного и рационального использования кадров. Считаем, что эффективное управление кадрами ОМС на региональном и муниципальном уровнях – это: во-первых, спланированный внутренний процесс кадровой работы (кадровая политика), характеризующий деятельность ОМС по наиболее эффективному использованию служащих для достижения целей и задач местного самоуправления; во-вторых, деятельность кадровой службы (программа работы с кадрами), направленная на эффективное управление кадрами.

Таким образом, кадровая служба является действенным механизмом реализации кадровой политики и залогом стабильности и профессионализма кадров на муниципальном уровне.

Авторы, исследующие процессы управления персоналом, отмечают, что планирование персонала должно осуществляться в форме целевых комплексных программ в соответствии со стратегией управления (в нашем случае – стратегии развития региона, муниципального образования) с обязательным учётом основных направлений ГКП. При этом необходимо учитывать демографическую ситуацию в стране, регионе, муниципальном округе; тенденции научно-технического прогресса; оценки персонала и результатов его трудовой деятельности, совершенствования работы с персоналом.

Рассматривая с позиций системного подхода проблему модернизации ГКП на региональном и муниципальном уровнях, особенно в масштабе местных территориальных образований, усматриваем в ней проблему организации эффективных субъект-объектных отношений в системе управления кадрами на муниципальном уровне, в частности района в городе.

Здесь важно отметить, что исследование факторов выбора модели местного самоуправления для конкретного города с районным делением не является чем-то новым и изучается многими учёными, но наиболее рельефно представлена в трудах специалистов по государственному управлению, среди которых можно назвать В. Бакуменко, В. Мамонова, Г. Монастырского, И. Павлова. Безусловно, вопрос необходимости районного разделения крупных и средних городов и представительных ОМС на этом административно-территориальном уровне остаётся актуальным, потому что учёными до сих пор в достаточной степени не обоснована реальная потребность в существовании или отсутствии таких районов и местных советов в этих районах.

Развивая вышеизложенное мнение, подчеркнём: сам факт разделения городов на районы не является оригинальным, тем более – уникальным ни для современных независимых государств – бывших республик Советского Союза, ни для других стран мира с богатыми урбанистическими традициями. Достаточное количество крупных городов в мире имеют разделение на более мелкие административно-территориальные единицы: например, разделены на районы крупнейшие города Франции: Париж – столица и крупнейший город страны (10 млн человек) делится на двадцать районов; крупнейший порт Марсель (1,5 млн человек) разделён на шестнадцать районов, а крупнейший промышленный центр – Лион (1,5 млн человек) – на девять. Крупнейший в мире город – Лондон также разделён на тридцать два района, а к 1999 году Лондон вообще не существовал как единый населённый пункт в течение нескольких лет, а существовала «территория Большого Лондона» под руководством специального министра правительства Её Величества. Но всегда в этих районах сохранялись представительские ОМС [7].

Указанные выше тенденции и особенности обуславливают актуальность исследования специфики организации местного самоуправления в городах с районным делением, а также оценки эффективности такого разделения и функционирования представительных ОМС в этих районах.

Нелишне напомнить, что районы в крупных городах Донецкой Народной Республики были созданы ещё во время пребывания Украины в составе Советского Союза, т. е. с 1922 года. В 30-е годы XX века, в процессе фундаментализации тоталитарного советского государства, коммунистическая партия не без успеха сформировала систему управления, способную корректировать и контролировать абсолютно все сферы и отрасли жизни. Впрочем, далеко не всегда этого удавалось достичь из-за большого размера объекта управления; силами имеющегося аппарата было чрезвычайно трудно управлять крупными городами, такими как Киев, Харьков, Днепропетровск (с 1916 г. Днепр), Запорожье, Сталино (с 1961 года – Донецк). Решением такой проблемы усматривалось уменьшение размеров объекта управления, то есть разделение этих крупных городов на меньшие административно-территориальные единицы – районы в городе. Нормативно-правовая база Украины советского периода предусматривала обязательность разделения города на районы, если численность его населения превышала 200 тысяч человек. Но при этом механизм разделения не определялся, что при практическом применении этой нормы активировало определённые контртенденции, которые со временем только усиливались.

В связи с тем, что ОМС является важнейшим звеном, связывающим рядовых граждан с городской администрацией, они состоят из районного совета (выборный орган) и исполнительного комитета (орган исполнительно-распорядительный). От качества работы этих ОМС и опыта их сотрудников напрямую зависит качество жизни населения района, в котором эти органы действуют. Таким образом, одна из главных задач в достижении нормального функционирования ОМС – это задача подготовки и удержания профессиональных кадров на этом административно-территориальном уровне. Проблема заключается в том, что при незначительном бюджете и низкой заработной плате наблюдается практически нулевая текучесть кадров в ОМС. Однако при этом имеется определённая незаинтересованность должностных лиц местного самоуправления в результатах своего труда. Более того, со стороны населения

поступают жалобы на не всегда удовлетворительное выполнение своих обязанностей служащими, нередко отмечается нетолерантное отношение к посетителям-жителям районов города Донецка. В связи с этим возникает необходимость изучить КП администрации города Донецка, которая состоит из системы менеджмента и системы управления персоналом ОМС (рис. 3).

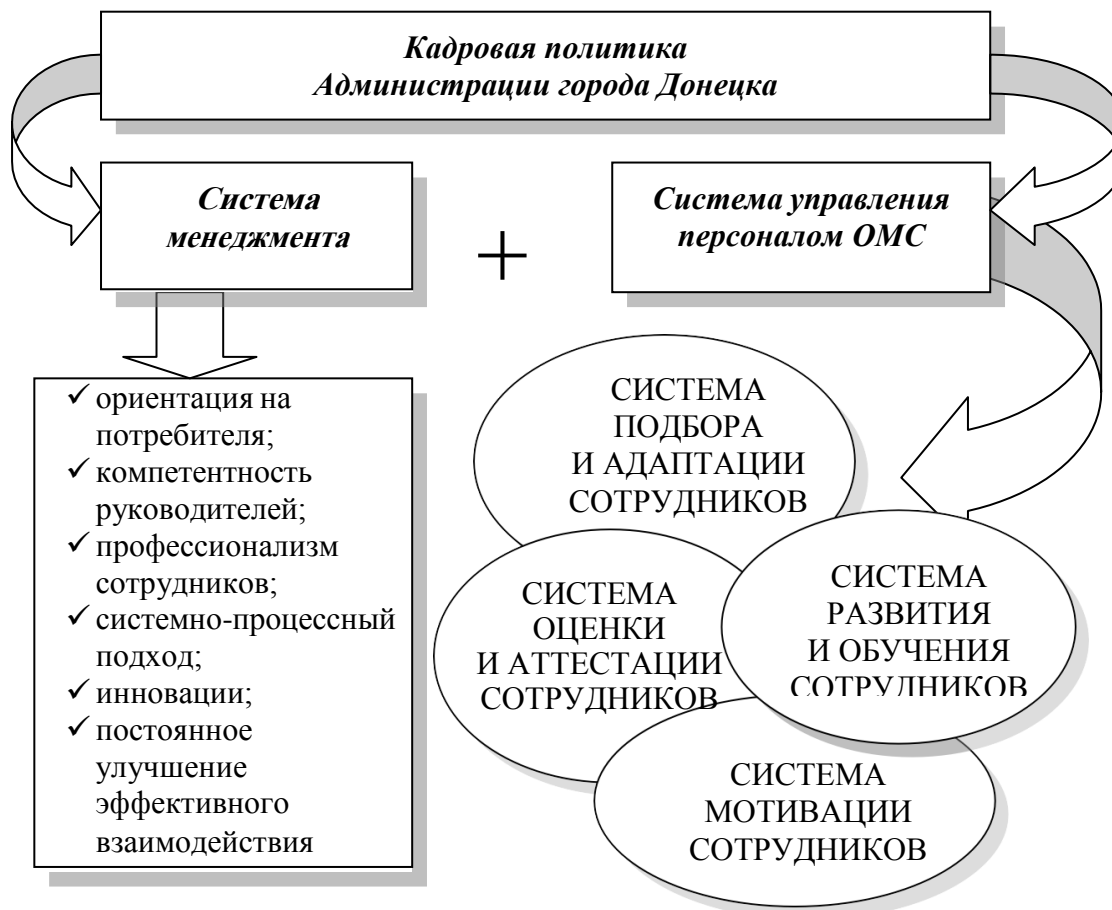


Рис. 3. Кадровая политика исполнительных органов Донецкого городского округа

КП исполнительных органов Донецкого городского совета зависит от качества деятельности кадровой службы (отдела кадровой работы и по вопросам службы в ОМС) на уровне города Донецка, распоряжений городского головы по кадровым вопросам, удостоверяющих управленческие действия по регулированию отношений по вопросам прохождения службы в ОМС и в сфере трудового права. Следовательно, кадровые службы являются механизмом реализации ГКП и залогом стабильности и профессионализма кадров на региональном и муниципальном уровнях.

Однако анализ ГКП показывает, что основное внимание в кадровой работе кадровых служб (отделов) уделялось лишь таким вопросам: комплектование (25%); подбор кадров (15%); обучение, чаще в центрах ЦППК (45%); поведение, моральные качества (10%); продвижение по службе, с учётом личных качеств должностных лиц местного самоуправления (5%). При таких условиях необходимо признать, что чиновник работает не в полную силу, а в его работе наблюдается формализм, желание угодить, предвзятость в отношениях с коллегами. Поэтому одной из задач кадровой службы является предотвращение подобных случаев.

Именно поэтому должны учитываться рекомендации по улучшению институционально-организационного обеспечения механизмов ГКУ на региональном и муниципальном уровнях, что позволит рационально распределять специалистов по должностям в соответствии с их профессиональными и личностными чертами. Стоит

подчеркнуть, что благодаря своим личностным чертам, каждое должностное лицо местного самоуправления имеет определённую перспективу профессионального роста. Во-первых, потому, что к каждой должности в ОМС разработан перечень требований, критериев и показателей. Во-вторых, кадровой службой, как на уровне города, так и на уровне районов города, постоянно проводится кадровая работа, заключающаяся в отборе, продвижении и обучении должностных лиц местного самоуправления. В-третьих, изучение кадров для ОМС осуществляется по определённой схеме, в которую входят не только общие сведения о претенденте на должность в ОМС, но и изучаются такие его черты как мировоззрение, идейная направленность, мотивы работы; нравственность, любовь к Родине, ответственность; честность; скромность, волевые черты характера, особенности темперамента и психики человека и т. п.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, проведённый нами анализ институционально-организационного обеспечения механизмов ГКП на региональном и муниципальном уровнях показал следующее: во-первых, реализация ГКП зависит как от внешних (национальное трудовое законодательство, взаимоотношения ОГВ и ОМС с общественностью, экономическая конъюнктура, рынок труда и его перспективы), так и от внутренних факторов (структура, цели и стратегии региона, кадры ОГВ и ОМС: количественный и качественный состав; организационная и корпоративная культура; финансовые затраты на управление кадрами; уровень оплаты и т. п.); во-вторых, кадровая служба (департамент, управление, отдел) является структурным подразделением ОГВ и ОМС, действенным механизмом реализации ГКП и залогом стабильности и профессионализма кадров на региональном и муниципальном уровнях, так как обеспечивает планирование, прогнозирование, анализ выполнения задач по кадровому обеспечению, координации, регулированию, разработке мероприятий по мотивации деятельности служащих, а также контролю за выполнением ими должностных обязанностей; в-третьих, ошибки кадровых служб ОГВ и ОМС в процессе реализации КП на региональном и муниципальном уровнях приводят к тому, что ключевые руководящие должности могут занять люди, которые не отвечают им по своим личностно-деловым качествам и даже наносят значительный экономический ущерб муниципальному хозяйству из-за неточностей в своей работе, несвоевременности управленческих решений, неправильных приоритетов в развитии муниципального образования.

Список использованных источников

1. Крушельницкая, О.В. Управление персоналом: учебное пособие / О.В. Крушельницкая. – М. : Кондор, 2013. – 296 с.
2. Теория и практика управления персоналом / автор-сост. Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – Киев : МАУП, 2003. – 280 с.
3. Ручкин-Якименко, Э.А. Повышение эффективности управления персоналом в органах государственной власти и органах местного самоуправления / Э.А. Ручкин-Якименко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2012-2/doc/4/03.pdf> (дата обращения: 19.04.2023).
4. Зелинский, С.Е. Теоретико-методологические основы комплексного оценивания государственных служащих : монография / С.Е. Зелинский. – Киев : НАГУ, 2016. – 296 с.
5. Олуйко, В.М. Державна кадрова політика в регіоні України : формування і реалізація : автореф. дис... канд. наук з держ. управління: 25.00.04 / Олуйко Віталій Миколайович; Українська академія держ. управління при Президентові України. – К., 2001. – 23 с.
6. Grant V. Personnel Administration and Industrial Relations / V. Grant, G. Smith. – L., 1969. – 348 p.
7. Зиллер, Ж. Политико-административные системы стран ЕС. Сравнительный анализ / Ж. Зиллер. – М. : Основы, 1996. – 420 с.

УДК 336.717:004

DOI 10.5281/zenodo.8289524

ФИНАНСОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

КОВАЛЕВА Ю.Н.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
финансовых услуг и банковского дела,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье исследовано состояние сектора финансовых технологий в Российской Федерации. Рассматриваются преимущества их внедрения для финансового сектора Российской Федерации.

Ключевые слова: *финансовые технологии, цифровая инфраструктура, финтех-компании, цифровой профиль, цифровой рубль, Open API*

FINANCIAL TECHNOLOGIES IN RUSSIAN FEDERATION: REALITIES AND PROSPECTS

KOVALEVA Y.N.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of
Financial services and Banking
SEE HPE «DONAMPA»
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The Article is focused on the Russian Federation financial technology sector. The Article is highlights on benefits of their implementation for Russian fintech sector.

Keywords: *financial technologies, digital infrastructure, fintech companies, digital profile, digital ruble, Open API*

Актуальность и постановка задачи. Развитие современного государства невозможно без инноваций, именно новые технологии и процессы выступают движущей силой во всех сферах экономики.

Это касается и банковского бизнеса, который за последнее десятилетие претерпел огромные изменения и трансформации. В настоящее время трендами в банковских инновациях являются максимальная цифровизация всех процессов, роботизация, динамическое внедрение финансовых технологий. Большое влияние на процессы цифровизации оказала пандемия COVID-19.

Однако банки в этом процессе выступают последователями, стараясь не потерять конкурентные позиции в отношении финтех-компаний, которые достаточно значительными темпами становятся лидерами рынка банковских услуг.

Сегодня постепенно занимают ведущее место в системе предоставления банковских услуг конкурентоспособные финансовые технологии, настроенные на оптимизацию процесса, рост количества операций, мгновенность и быстрое привлечение пользователей, основываясь на постоянном развитии и расширении возможностей.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительное внимание проблеме развития финансовых технологий в практике банковского сектора в своих научных трудах уделяли: Лопухин А.В., Плаксенков Е.А., Сильвестров С.Н., Худой Ю.С., Ковалева Ю.Н., Кравцова И.В.

Цель статьи – исследование роли и места, определение перспектив развития финансовых технологий в банковском бизнесе в условиях цифровой трансформации экономики и современного финансово-экономического состояния страны.

Изложение основного материала исследования. Финансовые технологии (фintех) – это предоставление финансовых сервисов и услуг с использованием современных инновационных технологий. Центральный банк Российской Федерации к финансовым технологиям относит следующие современные технологии (рис. 1) [1; 2].



Рис.1. Финансовые технологии в РФ

Внедрение цифровых технологий преследует определённые цели (рис. 2).

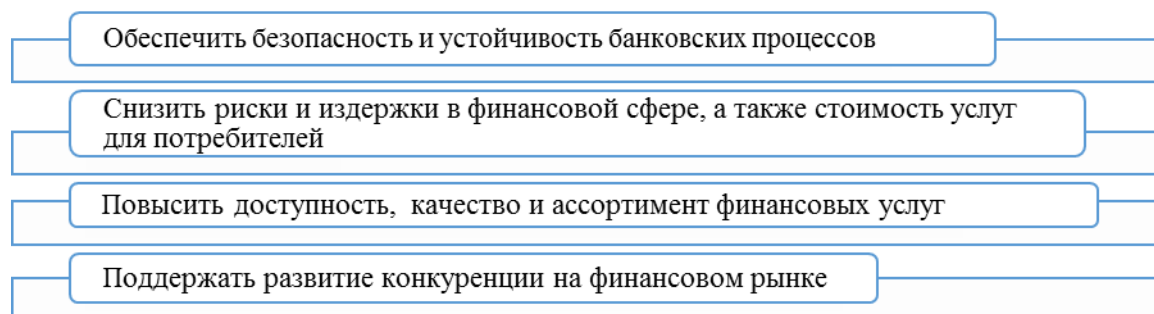


Рис. 2. Цели внедрения финансовых технологий

Важной особенностью успешного внедрения финансовых технологий являются инициативы Центрального банка Российской Федерации (рис. 3, табл. 1) [3; 4].

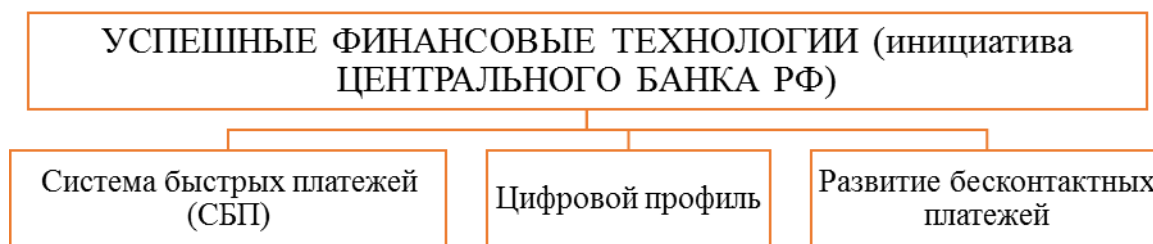


Рис. 3. Инициативы финансовых технологий Центробанка РФ

Таблица 1

Успешные финансовые технологии (инициатива Центрального банка РФ)

Цифровой профиль	В РФ введён в 2020 году. ЦП интегрирован в Единый портал Госуслуг – физические лица добавляют или отзывают свои личные данные из государственных реестров (паспортные данные, ИНН, адрес, имущество в собственности, водительские права, данные о работе и др.) в финансово-кредитных организациях
СБП	Система бесконтактных платежей в РФ введена в 2019 году. Даёт возможность перевода финансовых средств между счетами различных банков по простому идентификатору (номер телефона), а магазинам – принимать безналичные платежи с помощью QR-кода без использования банковских карт. Характеризуется дешевизной и оперативностью, наиболее распространены переводы между физическими лицами

Финтех-компании – это организации, которые при построении своих бизнес-моделей в сферах финансовых услуг разрабатывают или используют современные технологии и IT-продукты.

Рынок финансовых технологий Российской Федерации представлен следующими субъектами и объектами (рис. 4) [4; 5].



Рис. 4. Рынок финансовых технологий в РФ

В Российской Федерации финтех оказал влияние на стремительное развитие дистанционных бесконтактных платежей (рис. 5) [6, с. 91-92].

Также в РФ активно развивается дистанционная форма обслуживания клиентов с использованием биометрии. Можно стать клиентом некоторых коммерческих банков без посещения офиса. Предварительно необходимо сдать свои данные в Единую биометрическую систему (ЕБС) в одном из банковских отделений и зарегистрироваться на портале госуслуг. Затем эти данные будут использоваться для идентификации

клиента при его первичном обращении в новый банк. Банки, которые используют технологии единой биометрической системы (ЕБС) [7, с. 235]:

- АО «Российский сельскохозяйственный банк»;
- ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк»;
- ПАО «ВТБ Банк»;
- ПАО «Промсвязьбанк»;
- АО «Тинькофф Банк»;
- АО «Почта Банк».

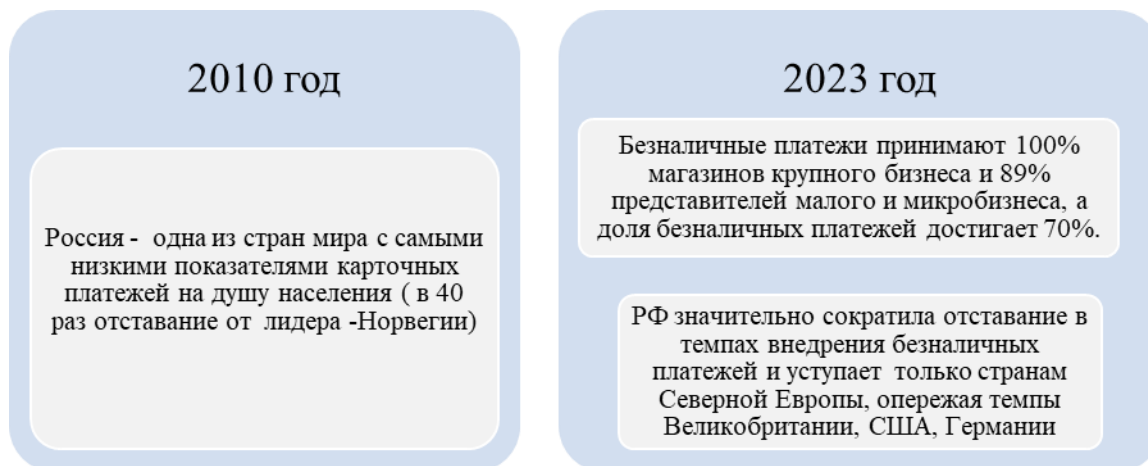


Рис. 5. Динамика развития карточных платежей в РФ

В 2019 году Российская Федерация вошла в мировой ТОП-4 наряду с Китаем, Индией и ЮАР по темпам проникновения финтех-услуг (рис. 6) [4; 5].

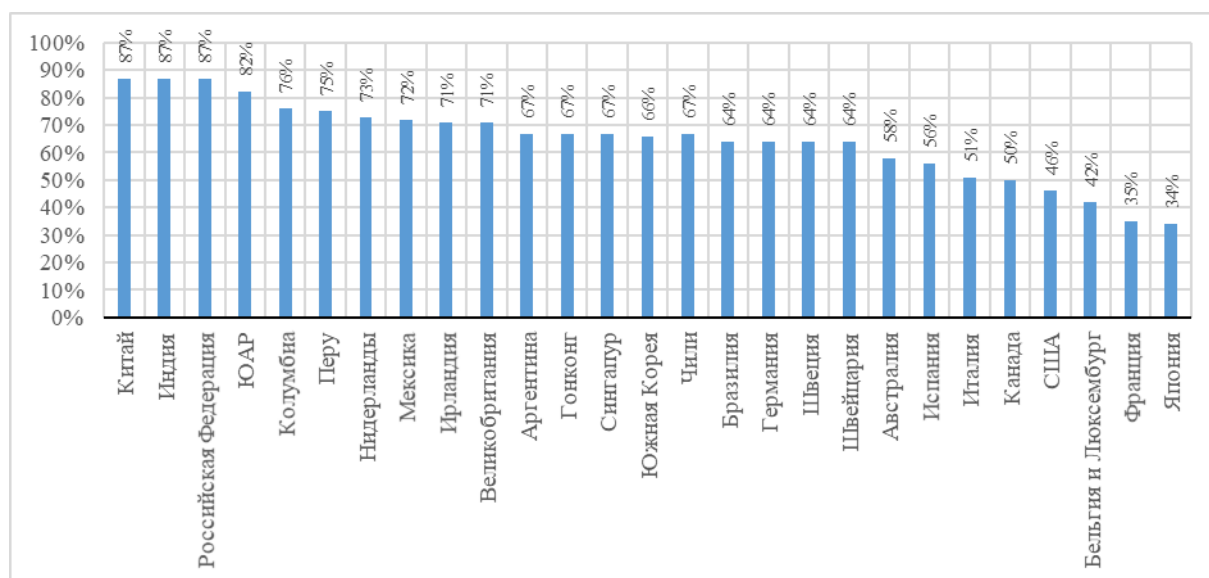


Рис. 6. Темпы проникновения финтех-услуг в странах мира

Российский рынок финтех-услуг характеризуется неравномерностью развития (рис. 7).

В РФ хорошо развиты сферы: создания и построения моделей машинного обучения, область обработки клиентских данных, есть понимание, как с их помощью создавать новые и эффективные финансовые сервисы [8, с. 27].

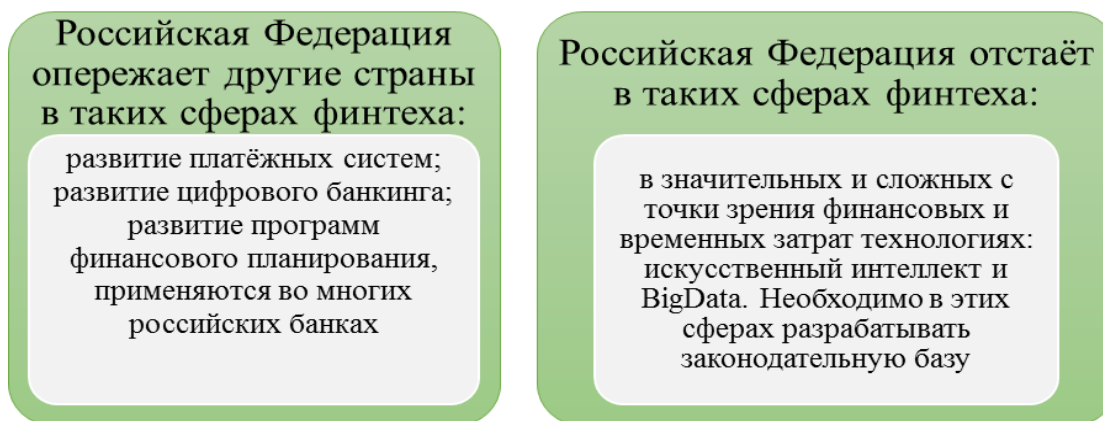


Рис. 7. Неравномерность развития сфер финансовых технологий в РФ

Учитывая перспективность развития финансовых технологий многие страны, глобальные корпорации, банки вкладывают свои инвестиционные ресурсы в их развитие – инвестиции в финансовые технологии исчисляются десятками миллиардов долларов и затраты на их внедрение ежегодно растут (рис. 8-10).

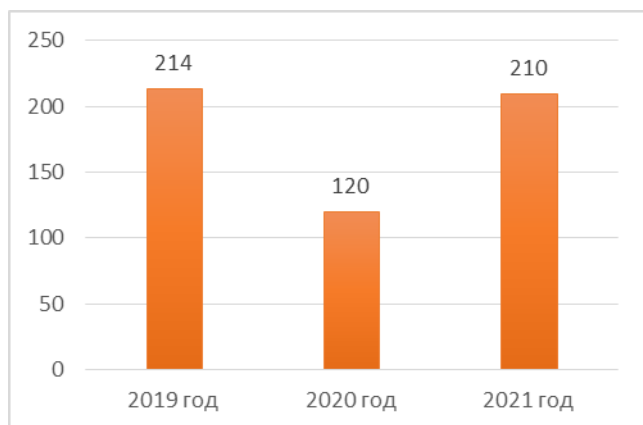


Рис. 8. Динамика инвестиций в финтех в мире (млрд долл.)

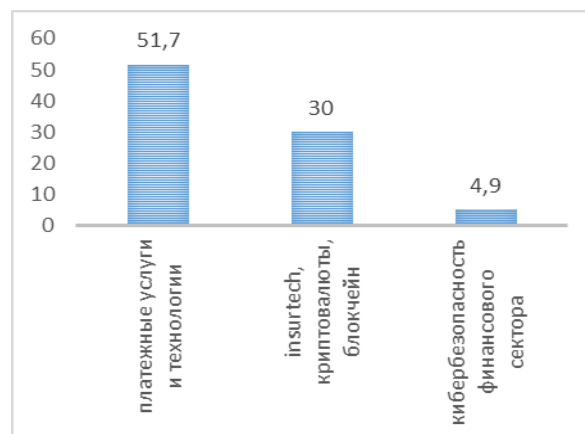


Рис. 9. Динамика инвестиций в популярные сферы финтех в мире (млрд долл.)

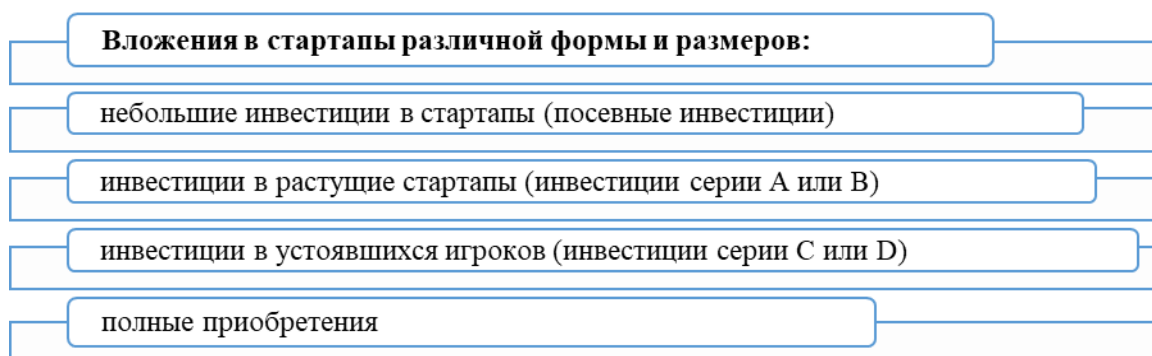


Рис. 10. Вложения в стартапы различных видов

В Российской Федерации одной из самых быстроразвивающихся и перспективных сфер в экономике являются финансовые технологии. Уровень их использования на финансовом рынке в разрезе видов представлен на рис. 11.

Таким образом, финансовые технологии в Российской Федерации активно развиваются и в 2023-2024 гг. можно выделить направления их развития (рис.12) [9, с.135-137; 10, 1. 30-33]. Ведущие банки РФ планируют в 2023 году внедрить в практику своей деятельности: операции с цифровым рублём, сервисы с биометрической идентификацией клиента, в т. ч. биометрические слепки, нейросети – умные коммуникации с клиентом, развитие СБП, оплат по QR коду, в целях банковской безопасности и определения нестандартного поведения клиента, оценки его удовлетворённости – использование в практике банка видеоаналитики – компьютерного зрения.



Рис. 11. Уровень использования технологий на финансовом рынке РФ

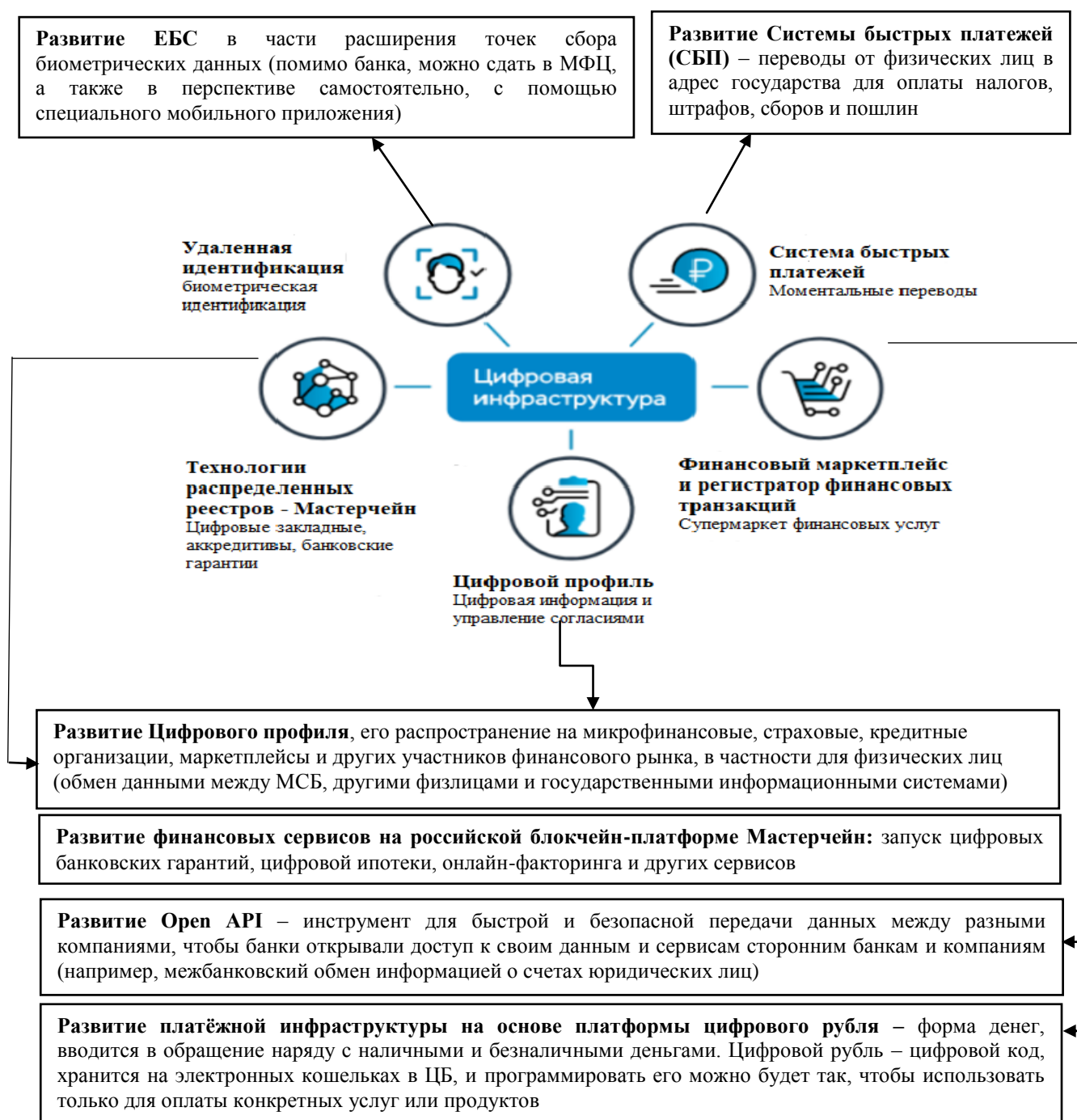


Рис. 12. Тренды трансформации финансового сектора РФ

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Финансовые технологии занимают ведущее место в развитии банковского бизнеса и являются его движущей силой.

Общая трансформация экономик мира, их ускорение и автоматизация, с одной стороны, требует значительных изменений в структуре и организации банковской деятельности – от автоматизации всех процессов, их диджитализации, перевода всех банковских продуктов в онлайн-сегмент до изменения архитектуры бизнес-процессов банков и их интеграции с финтех-компаниями.

С другой стороны, изменяются требования клиентов к банковским продуктам, растёт количество и качество пользователей интернета и мобильных устройств.

Финансовые компании, занимающиеся финтехом, развиваются значительно динамичнее банков и сейчас являются основными конкурентами в таких направлениях,

как перевод средств, электронные кошельки, микрокредитование. Это стимулирует банковскую систему к сотрудничеству с финтех-компаниями, как отечественными, так и международными. Такие коллаборации актуальны и являются предметом дальнейших исследований.

Список использованных источников

1. Программа «Цифровизация экономики РФ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://static.government.ru/media/files/aqrGeWlr4N7FhERxWr92sNB9E080xmAU.pdf>.
2. Ковалева, Ю.Н. Цифровизация финансового сектора Российской Федерации / Ю.Н. Ковалева // Журнал «Менеджер» ДонАУиГС. – 2019. – № 3. – С. 143-149. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://donampa.ru/images/document/zbornik/M389_2019.pdf.
3. Ковалева, Ю.Н. Цифровая трансформация банковского сектора России / Ю.Н. Ковалева // Журнал «Менеджер» ДонАУиГС. – 2019. – № 4. – С. 125-133. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://donampa.ru/images/document/zbornik/men490_2019.pdf.
4. Сайт Центрального банка РФ: Развитие финансовых технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://www.cbr.ru/fintech/>.
5. Электронные платёжные системы в России // Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.tadviser.ru/index.php/>
6. Кравцова, И.В. Финансовый сектор ДНР / И.В. Кравцова // Национальные тенденции в современном образовании : III Всероссийская науч.-практ. конф., 25 декабря 2021 г., г. Омск. – Омск : АНОО ВО «СИБИТ», 2021. – С. 89-96.
7. Кравцова, И.В. Структура инвестиционного потенциала банковской системы и особенности его формирования / И.В. Кравцова // Финансы, учёт, аудит : сб. науч. труд. ДонАУиГС. – Донецк, 2019. – Донецк : ДонАУиГС, 2019. – Вып. 14. – С. 231-237.
8. Кравцова, И.В. Цифровизация страхования в эпоху COVID-19 / И.В. Кравцова, Ю.Н. Ковалева // Sochi Journal of Economy. – 2021. – № 15 (1). – С. 25-32.
9. Худолий, Ю.С. Финансовые технологии в банковском бизнесе : реалии и перспективы / Ю.С. Худолий, М.О. Халевина // Проблемы экономики. – 2021. – № 1 (47). – С. 134-142.
10. Лопухин, А.В. Финтех как фактор ускорения инклюзивного устойчивого развития / А.В. Лопухин, Е.А. Плаксенков, С.Н. Сильвестров // Мир новой экономики. – 2022. – № 16 (1). – С. 28-44.

УДК 336.221:004

DOI 10.5281/zenodo.8296353

**ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАЛОГООБЛОЖЕНИИ:
МИРОВОЙ ОПЫТ В КОНТЕКСТЕ «ИНДУСТРИИ 4.0»**

КРАВЦОВА И.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
финансовых услуг и банковского дела,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены особенности цифровой экономики в контексте Концепции «Индустрия 4.0». Выявлены возможности цифровизации налоговой сферы. Проведён анализ существующего мирового опыта цифровизации

налогообложения с выделением положительных моментов и возможностей применения в отечественной практике.

Ключевые слова: цифровая экономика, четвёртая промышленная революция, блокчейн, искусственный интеллект, роботизация

TAX DIGITAL TECHNOLOGIES: WORLD EXPERIENCE IN THE CONTEXT OF «INDUSTRY 4.0»

KRAVTSOVA I.V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of
Financial services and Banking
FSBEI HE «DONAMPA»
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article discusses the features of the digital economy in the context of the Industry 4.0 Concept. The possibilities of digitalization of the tax sphere are revealed. The analysis of the existing world experience in the tax digitalization was carried out, highlighting the positive aspects and opportunities for application in domestic practice.

Keywords: digital economy, 4 Industrial Revolution, blockchain, artificial intelligence, robotics

Актуальность и постановка задачи. На современном этапе развития экономики всё большее значение приобретают цифровые технологии. Цифровая экономика базируется на информационно-коммуникационных и цифровых технологиях, стремительное развитие и распространение которых уже сегодня влияют на традиционную (физически-аналоговую) экономику, трансформируя её от потребляющей ресурсы в экономику, создающую ресурсы. Налоговая сфера не является исключением из трендов цифровизации. Существует потребность в более широком внедрении цифровизации в налогово-правовое регулирование, что обуславливает актуальность исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительное внимание проблеме развития цифровых технологий в практике финансового и фискального сектора в своих научных трудах уделяли: Головенчик Г.Г., Лопухин А.В., Плаксенков Е.А., Сильвестров С.Н., Ковалев М.М., Ковалева Ю.Н., Кравцова И.В.

Цель статьи – исследование роли и места, определение перспектив развития цифровых технологий в налогообложении в условиях современной трансформации экономики и современного финансово-экономического состояния страны с учётом мирового опыта.

Изложение основного материала исследования. Основной тенденцией в мировом экономическом развитии конца XX – начала XXI в. является переход от индустриальной и постиндустриальной экономики к цифровой экономике или экономике, базирующейся на сетевом использовании информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) [1, с. 54-55].

Цифровая экономика – это система социальных, культурных, экономических и технологических отношений между государством, бизнес-сообществом и гражданами, функционирующая в глобальном информационном пространстве, посредством широкого использования сетевых цифровых технологий генерирующая цифровые виды и формы производства и продвижения к потребителю продукции и услуг, которые приводят к непрерывным инновационным изменениям методов управления и технологий в целях повышения эффективности социально-экономических процессов.

Трансформация социально-экономических отношений, связанная с повсеместным распространением ИКТ, разными научными школами трактуется по-разному. Наиболее распространенным является технико-технологический подход, неразрывно связывающий развитие человеческой цивилизации с прогрессом техники и технологий. Его современный этап, именуемый в США, ЕС и других, технологически развитых странах, 4-й промышленной революцией, в ЕАЭС отождествляется со становлением 6-го технологического уклада (рис. 1, табл. 1) [1, с. 18].

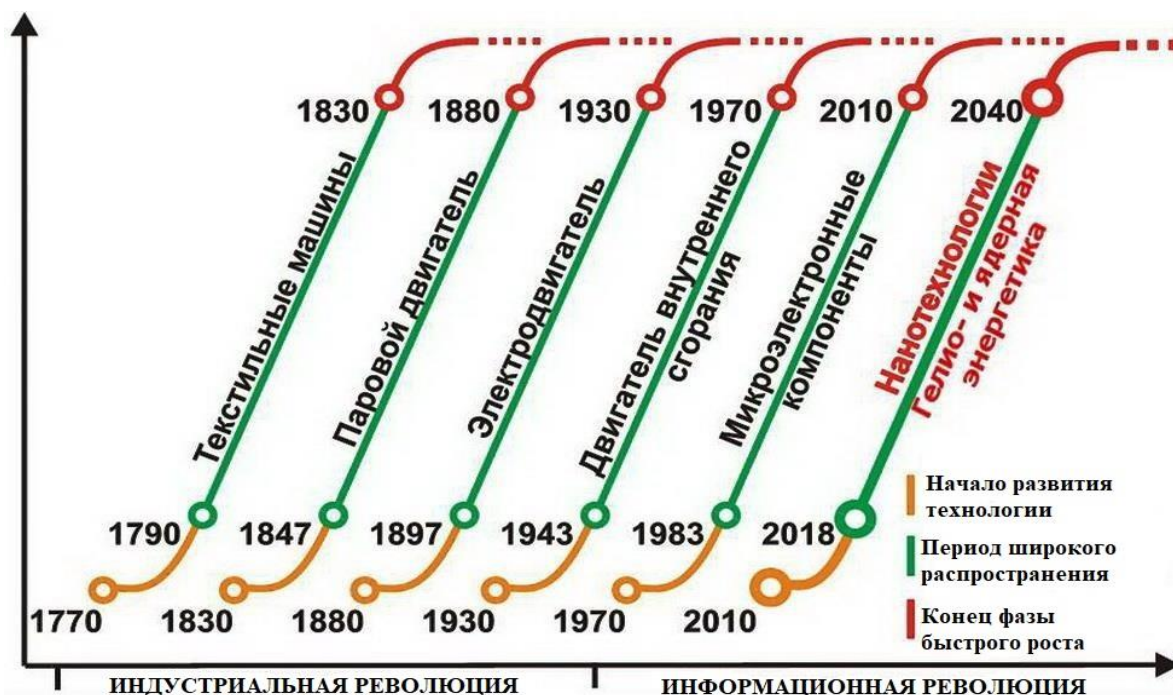


Рис. 1. Концепции технологических укладов (по С.Ю. Глазеву)

Таблица 1

Четыре промышленные революции

Промышленная революция	Основной источник роста
1770-1860 гг.: 1-я промышленная революция – эпоха пара и прядильного производства	Паровая машина, прядильная и ткацкая машины, металлургия, токарный станок
1860-1900 гг.: 2-я промышленная революция – эпоха стали и поточных производств	Телеграф, железные дороги, двигатель внутреннего сгорания, конвейер
1970-2010 гг.: 3-я промышленная революция – эпоха компьютеров	Компьютеры, электроника, атомная энергетика, роботы
2010-2060-е: 4-я промышленная революция – эпоха киберфизических систем, интернета, цифровой экономики	NBIC-технологии, генная инженерия, 3D-принтеры, ВИЭ, дроны, интернет вещей

В 2016 г. на экономическом форуме в Давосе была провозглашена Четвёртая промышленная революция (4 Industrial Revolution), которая принесла коренные изменения в образе жизни, работе и общении людей на основе быстрого развития технологий (рис. 2) [1, с.55-56].

По оценкам Всемирного экономического форума, цифровая трансформация промышленности раскрывает огромный потенциал для бизнеса и общества и может принести дополнительно более 30 трлн долл. США доходов для мировой экономики в период до 2025 г.

Цифровая экономика органически вписывается в фазу 4-й промышленной революции, зачастую обозначаемую термином «Индустрия 4.0». Концепция «Индустрия 4.0» тесно связана с цифровыми технологиями (рис. 2).

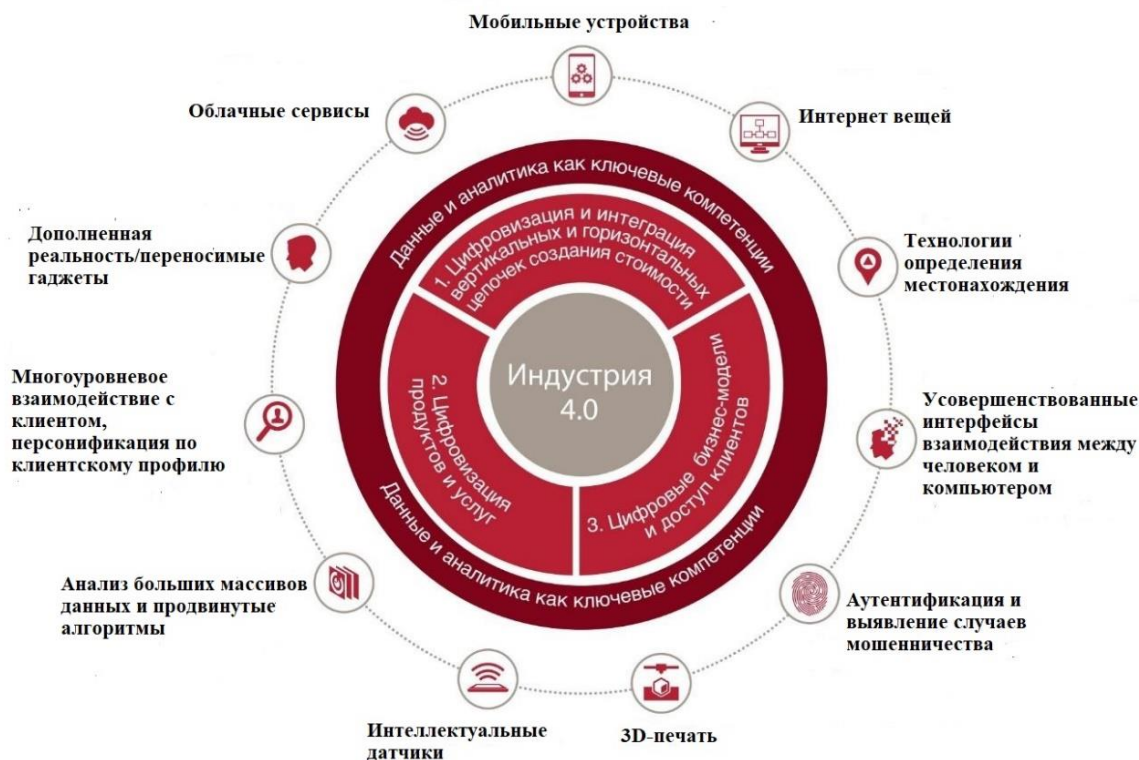


Рис. 2. Концепция «Индустрия 4.0» и соответствующие цифровые технологии

Термин «Индустрия 4.0» был широко растиражирован на Давосском экономическом форуме в 2016 г. благодаря монографии его основателя К. Шваба. Однако ещё в 2011 г. по итогам Ганноверской ярмарки немецкое правительство провозгласило «Industry 4.0» в качестве ключевой составляющей стратегии развития ФРГ, цель которой – добиться мирового лидерства страны в области промышленных инноваций. По планам немецких промышленников, в 2030 г. в Германии должна заработать вся система интернетизированной промышленности.

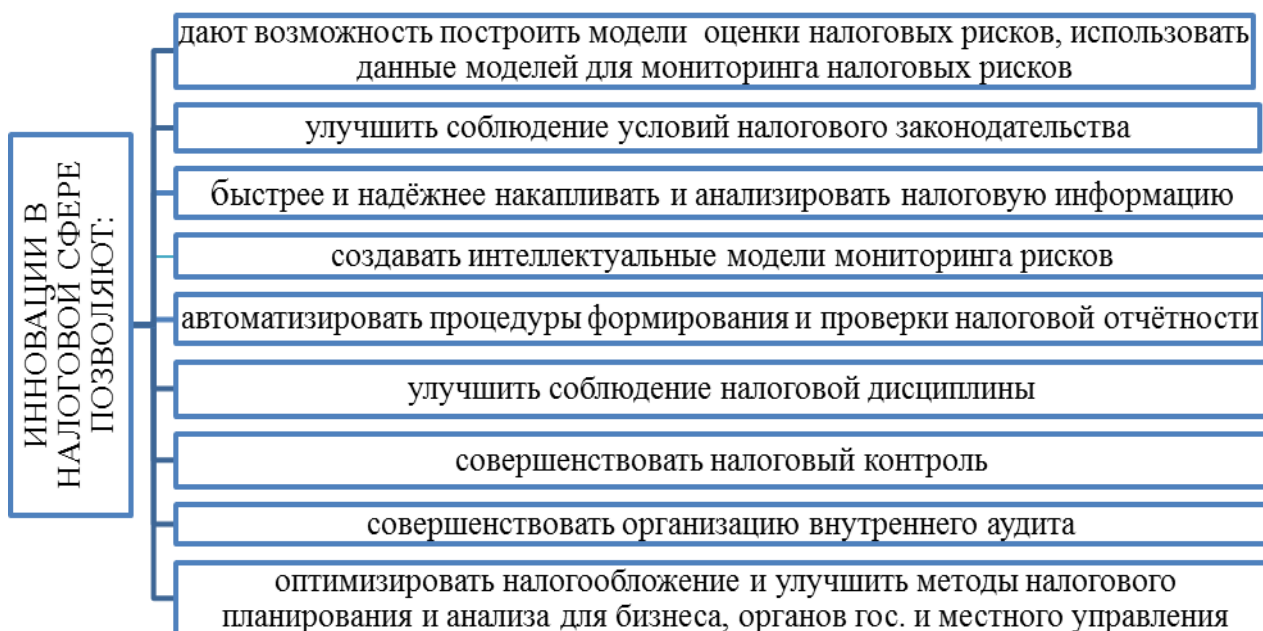
Схожие разработки представлены в программных документах, определяющих приоритеты промышленного развития ведущих стран – США, Японии, Великобритании, Франции, Южной Кореи, Китая. Аналогичные программы запущены также в Нидерландах, Италии, Бельгии и в других странах.

Российская Федерация также активно внедряет концепцию цифровой экономики. В России утверждены Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации 2018-2024 гг.» и её направления: федеральные проекты, «Стратегия развития информационного общества в РФ до 2030 года», более 30 законопроектов касательно цифровизации и её влияния на конкурентоспособность, позиции страны в долгосрочной перспективе. Данные проекты касаются следующих аспектов цифровизации (рис. 3).



Рис. 3. Виды инноваций в контексте концепции цифровой экономики в РФ [2, с. 38-41]

Налоговая индустрия также активно меняется, внедряя технологии 4IR для налогоплательщиков и контролирующих органов, которые позволяют провести цифровую трансформацию, совершенствовать процесс налогообложения (рис. 4).



Внедрение современных цифровых технологий в сфере налогообложения улучшает налоговый процесс на микро-, мезо- макроуровнях (табл. 2; рис. 5) [3; 4; 5, с. 90-91; 6, с. 95-96].

Таблица 2

Усовершенствование налогового процесса на различных уровнях экономики

Уровень	Направления совершенствования
Микроуровень	процедуры расчёта, декларирования, учёта, оптимизации уплаты налогов и сборов
Мезо- и макроуровень	повышает эффективность администрирования, анализа и управления алгоритмами уплаты налогов в бюджеты всех уровней



Рис. 5. Внедрение цифровых технологий в налоговую сферу [6, с. 97; 7]

Для активного внедрения цифровых технологий в отечественную практику налогообложения интересным является мировой опыт: (табл. 2) [8; 9]

Таблица 2

Мировой опыт цифровизации налогообложения

1	2
Великобритания	Был изменён подход к системе налогообложения НДС в соответствии с правительственной программой «Создание налоговых цифровых данных» (MTD). Система предполагает, что компании должны вести цифровые записи НДС и подавать налоговые декларации с использованием ПО, совместимого с MTD. Также с 2021 года обеспечивается плавный, беспрепятственный переход к цифровым технологиям для предприятий-налогоплательщиков НДС.
Испания	Ввела цифровую систему отчётности по НДС и расширила свои требования в отношении ежемесячной регистрации НДС, включив: представление всех счетов-фактур, таможенных документов и бухгалтерской документации.
Польша	С 2021 года запустила систему электронного выставления счетов и электронной фактуры.
Индия	Благодаря цифровой платформе системы «Налогообложение товаров и услуг (GSTN)»: проведена существенная реформа электронного выставления счетов, введены требования к QR коду «бизнес-потребитель» (B2C), годовым отчётам GST, оценкам GST, ведомственному аудиту GST.
Страны Персидского залива	Правительства приложили огромные усилия для цифровизации налогообложения. Использование современного программного обеспечения, положение о соблюдении требований НДС побуждают предприятия к ускорению цифрового налогообложения в регионе.

Продолжение табл. 2

1	2
Эстония	Существует система e-Tax. Система удобна для налогоплательщиков, позволяет предоставить несколько видов деклараций (98% деклараций подаётся в электронном виде). Используется защищённый идентификатор (налогоплательщик в системе просматривает свои предварительно заполненные формы, вносит необходимые коррективы и утверждает форму подачи заявления). Процесс занимает 3-5 мин, существуют резервные копии. Можно предоставить декларацию «в один клик» – данные, которые есть в системе, отображаются для пользователя с результатами – нужно лишь подтверждение.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, современная глобализация и интеграция финансовых рынков порождает быстрое развитие цифровых технологий в системе налогообложения.

Это, в свою очередь, определяет необходимость изменений правил налогообложения и их гибкость с учётом использования международного опыта цифровой трансформации. Перспективами исследований в этом контексте являются ключевые тренды цифровизации будущего, такие какстройка финансовых услуг в нефинансовое приложение, интернет вещей (бесшовность платежей, где фокус смещается с оплаты на предоставление самой услуги, что обеспечивает долгосрочное взаимодействие продавца и клиента), характер и последствия изменения формата предоставления платёжных услуг на внутреннем рынке (PSD2) Необходимо последующее цифровое развитие финансового, фискального сектора экономики.

Список использованных источников

1. Головенчик Г.Г. Цифровая экономика / Г.Г. Головенчик, М.М. Ковалев. – Минск : Изд. центр БГУ, 2019. – 395 с.
2. Лопухин А.В. Финтех как фактор ускорения инклюзивного устойчивого развития / А.В. Лопухин, Е.А. Плаксенков, С.Н. Сильвестров // Мир новой экономики. – 2022. – № 16 (1). – С. 28-44.
3. 4IR News. PricewaterhouseCoopers. URL : <https://www.pwc.com/us/en/library/4irready.html>.
4. Transforming the tax function through technology guide. A practical guide to 2020. KPMG. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2018/04/transforming-the-tax-function-final.pdf>
5. Кравцова И.В. Финансовый сектор ДНР / И.В. Кравцова // Национальные тенденции в современном образовании : III Всероссийская науч.-практ. конф., 25 декабря 2021 г., г. Омск. – Омск : АНОО ВО «СИБИТ», 2021. – С. 89-96.
6. Кравцова И.В. Проблемы и перспективные направления развития налоговой системы Российской Федерации / И.В. Кравцова // Бюджетно-налоговые и денежно-кредитные механизмы обеспечения экономического роста в новых экономических условиях : Сборник материалов международной научно-практической конференции. – Москва, 2021. – С. 94-99.
7. Ковалева Ю.Н. Цифровизация финансового сектора Российской Федерации / Ю.Н. Ковалева // Журнал «Менеджер» ДонаУиГС. – 2019. – № 3. – С. 143-149 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://donampa.ru/images/document/zbornik/M389_2019.pdf.
8. РБК Тренды [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://trends.rbc.ru/trends/industry/618b6f349a794772fa50adf4>.
9. Государство. Бизнес. Технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Финтех-рынок_\(FinTech\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Финтех-рынок_(FinTech)).

УДК 338.2

DOI 10.5281/zenodo.8289181

УРОВНЕВАЯ ЭНТРОПИЯ КАК ОТРАЖЕНИЕ ОТРАСЛЕВОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕТЕРМИНАНТОЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

АРОШИДЗЕ А.А.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
«Мировая экономика и международный бизнес»
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет путей сообщения»,
г. Новосибирск, Российская Федерация

Аннотация. Экономическая составляющая устойчивого развития является краеугольной, так как предприятия, особенно не экологически затратных отраслей, с меньшей вероятностью будут разрабатывать социально-экологические программы при низком уровне экономической устойчивости. В связи с этим выявление отраслевых особенностей результативности управления экономической детерминантой позволяет сформировать представление о возможностях предприятий для реализации концепции устойчивого развития.

Ключевые слова: устойчивое развитие, экономическая детерминанта, управление, результативность, уровневая принадлежность, выровненность, доминирование

LEVEL ENTROPY AS A REFLECTION OF THE INDUSTRY PERFORMANCE MANAGEMENT OF THE ECONOMIC DETERMINANT OF ENTERPRISES SUSTAINABLE DEVELOPMENT

AROSHIDZE A.A.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department
«World Economy and International Business»
FSBEI HE «Siberian Transport University»,
Novosibirsk, Russian Federation

Abstract. The economic component of sustainable development is a cornerstone, as enterprises, especially non-environmentally costly industries, are less likely to develop social and environmental programs with a low level of economic sustainability. In this regard, the identification of sectoral features of the effectiveness of managing the economic determinant makes it possible to form an idea of the capabilities of enterprises to implement the concept of sustainable development.

Keywords: sustainable development, economic determinant, management, performance, level affiliation, evenness, dominance

Актуальность и постановка задачи. Реализация концепции устойчивого развития на уровне предприятий зачастую связана с теми выгодами, которые можно получить. Не секрет, что в современном мире представляется возможным достичь конкурентных преимуществ за счёт открытой демонстрации и позиционирования себя как социально ответственных объектов: имидж, брендинг, репутация стали серьёзными нефинансовыми стимулами для внедрения практики устойчивого развития. Кроме того, особое значение отводится институциональным и законодательным требованиям, тем самым акценты при принятии решений предприятиями могут смещаться с прибыльности на поддержание законопослушной репутации. Особенно это проявляется

на уровне малых и средних предприятий, степень приверженности которых экологическим и социальным императивам зачастую определяется только необходимостью соблюдения определённых законодательных норм. Нельзя не отметить, что в последние годы сами предприятия становятся всё более открытыми для выстраивания различных устойчивых взаимодействий, всё больше прорабатываются вопросы о полноценном внедрении в их деятельность принципов устойчивого развития. Однако несмотря на реальную приверженность данным принципам, к этапу их реализации можно и не перейти, так как даже разработка программ устойчивого развития или включение в существующую систему управленческого мониторинга экологических и социальных показателей из области устойчивого развития требует изыскания дополнительного бюджета. Особенно остро данный вопрос стоит перед предприятиями, которые не относятся к добывающим отраслям, металлургии, химической промышленности, то есть к традиционным экологически «тяжёлым» отраслям, или не являются частью крупного холдинга. В связи с этим выявление отраслевых особенностей результативности управления экономической составляющей устойчивого развития предприятий, в частности легкой промышленности (сфера производства одежды), позволит не только сформировать представление об успешности принимаемых менеджментом решений, но и понять возможности для реализации ими устойчивых принципов с точки зрения существующего экономического фундамента.

Анализ последних исследований и публикаций. Ещё пятнадцать лет назад распространённым, если не преобладающим подходом к устойчивому развитию на уровне предпринимательских структур было его отождествление с перманентным улучшением показателей деятельности. Сейчас же интерпретация одноименной концепции хорошо известна в практике научно-исследовательской деятельности, разрабатываются различные подходы уже не просто к пониманию устойчивого развития, а к внедрению механизма управления им в деятельность предприятий [1].

Кроме того, рассматриваются вопросы не только своего устойчивого функционирования, но и взаимодействия с поставщиками, потребителями и прочими контрагентами на устойчивых принципах (например, Абазян А.Г. [2]). При этом, если вновь создаваемые предприятия ещё на этапе бизнес-планирования закладывают в основу своей будущей деятельности как минимум принципы корпоративной социальной ответственности, то действующим предприятиям требуется расширение существующих бизнес-моделей или разработка новых. В данном контексте следует отметить исследование Безруковой Т.Л., посвящённое формированию модели устойчивого развития применительно к предприятиям определённой отраслевой принадлежности [3]. Внедрение тех или иных инструментов из области устойчивого развития предполагает, что достигаемые результаты должны быть определённым образом оценены для понимания степени приверженности поставленной цели. Здесь особое значение принадлежит формируемым системам оценочных показателей, которые правомерно варьируются в зависимости от интерпретационных особенностей устойчивого развития, а также отраслевой принадлежности предприятий [4].

Говоря об отраслевых особенностях, стоит отметить, что они проявляются и в возможностях, темпах внедрения, успешности реализации принципов устойчивого развития. Однако разработка методологических основ исследования данных особенностей с точки зрения результативности управления устойчивым развитием по его составляющим не находит должного отражения в научных трудах, несмотря на их существенный пласт.

Цель статьи заключается в анализе энтропии уровневой принадлежности экономической детерминанты устойчивого развития предприятий лёгкой промышленности России и выявлении на этой основе отраслевых особенностей результативности управления ею.

Изложение основного материала исследования. В ходе многоэтапного авторского исследования сформированы следующие концептуальные положения

устойчивого развития предприятий, которые определяют специфику достижения выше изложенной цели. Во-первых, под устойчивым развитием понимается «последовательное, поступательное, функциональное движение в стратегическом (целевом) пространстве, выражаемое в показателях, формируемых его экономической, социальной, экологической, информационной детерминантами по критериям надёжности, динамичности, приемлемости и осуществляемое посредством сбалансированного управления, направленного на минимизацию вероятности перехода по ним в отрицательную зону (зону неустойчивости), несмотря на возможные колебания в их уровне и естественную цикличность в смене фаз» [5]. Во-вторых, формируют устойчивое развитие детерминанты, которые могут находиться как в зоне устойчивости, так и неустойчивости. В-третьих, детерминанты рассматриваются по трём критериям: надёжность, то есть нахождение показателей в безопасных границах, динамичность, то есть нахождение показателей в позитивном движении, приемлемость, то есть соответствие скорости движения целевому вектору [5, 6].

Соответственно, экономическая детерминанта устойчивого развития находится по каждому из трёх критериев на следующих уровнях: критический, низкий, средний, высокий уровень устойчивости и неустойчивости. Распределение совокупности исследуемых предприятий по данным уровням, учитывая временной разрез, фактически отражает результативность управления экономической детерминантой и её отраслевые особенности. Поскольку распределение подразумевает формирование структуры, то в качестве инструментария исследования предлагается применить инструментарий анализа структурной энтропии. Однако сами по себе показатели энтропии в связи с отсутствием чёткого диапазона не позволяют сделать качественные суждения, поэтому необходимо прибегнуть к расчёту смежных показателей, обладающих определённым диапазоном, разбивка которого позволяет придать исследуемому явлению качественную характеристику.

Выравненность уровневой принадлежности предлагается рассчитывать с помощью адаптированного коэффициента выравненности по Пиелу, в основе которого лежит коэффициент Шеннона-Уивера [7]:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^F \frac{f_i}{F} \times \left| \ln \frac{f_i}{F} \right|}{\ln V}, \quad (1)$$

где f_i – количество предприятий, экономическая детерминанта которых находится на определённом уровне;

F – общее количество исследуемых предприятий;

V – количество уровней, между которыми распределены предприятия.

Для расчёта коэффициента доминирования уровневой принадлежности наиболее целесообразно прибегнуть к алгоритму расчёта меры доминирования (индекса Симпсона) [8]:

$$D = \sum_{i=1}^F \left(\frac{f_i}{F} \right)^2, \quad (2)$$

где f_i – количество предприятий, экономическая детерминанта которых находится на определённом уровне;

F – общее количество исследуемых предприятий.

Коэффициент разнообразия уровней предлагается рассчитывать на основе простого соотношения реального количества уровней к максимально возможному. По всем коэффициентам возможна следующая градация: от 0 до 0,33 – слабая степень, от 0,33 до 0,66 – средняя, от 0,66 до 1,00 – сильная.

Результаты расчётов необходимых для анализа коэффициентов приведены в таблицах 1-3. В общей сложности расчёты были произведены по двадцати предприятиям, совокупная выручка которых составляет 15,7%.

Разнообразие уровней, на которых находилась экономическая детерминанта устойчивого развития рассматриваемых предприятий по критерию надёжности (табл. 1), в большинстве случаев было средним. Исключение составляют ситуации, наблюдающиеся в 2017 г. и 2021 г., когда значения коэффициентов достигли отметки 0,75. Однако и в данный период экономическая детерминанта ни одного из рассматриваемых предприятий не характеризовалась высоким или критическим уровнем неустойчивости, а значение коэффициента объясняется переходом части предприятий в область низкой и средней экономической неустойчивости. В 2016 г. и 2018-2020 гг. вариация уровней наблюдалась, как правило, в зоне устойчивости. Коэффициент выравнивания уровней принадлежности предприятий в подавляющем большинстве случаев не опускался ниже 0,90, тем самым характеризуя её как сильную. Другими словами, предприятия, в соответствии с показателем экономической детерминанты по критерию надёжности, распределялись по соответствующим ему уровням с явной равномерностью. Об этом свидетельствует и коэффициент доминирования, который не превышал отметки 0,30, за исключением 2019 г. Отметим, что для крупных предприятий и МСП в целом зафиксирована аналогичная ситуация по разнообразию уровней и выравниванию уровней принадлежности, а определённые различия наблюдаются только в значениях коэффициентов, их годовой динамике, но не в качественных характеристиках. Так, если обратиться к средним значениям, то коэффициент варьируется от 0,38 по крупным предприятиям до 0,59 по МСП и до 0,65 – по всей выборке. Несмотря на кажущуюся на первый взгляд весьма существенную числовую разницу, границы средней степени не перейдены, а критичное для неё значение коэффициента по всем предприятиям объясняется выше отмеченными фрагментарными всплесками. Средние значения коэффициента выравнивания уровней принадлежности экономической детерминанты по всем категориям максимально близки друг к другу и находятся в разбеге 0,90-0,93. Интересно, что на этом фоне у крупных предприятий выше среднее значение коэффициента доминирования – 0,40 против 0,26-0,27 у МСП и в целом по выборке. Анализом годовой динамики установлено, что на протяжении всего периода значения коэффициента по всем категориям рассматриваемых предприятий весьма сопоставимы, за исключением 2019 г., когда доминирование уровней принадлежности крупных предприятий составило по соответствующему коэффициенту почти 0,63. Таким образом, несмотря на возможные колебания значений самих коэффициентов, причём с разной амплитудой, определяемые с их помощью характеристики в разрезе всей выборки и МСП практически одинаковы: среднее разнообразие уровней экономической детерминанты устойчивого развития, сильная выравниваемость уровней принадлежности совместно со слабым доминированием. Крупные же предприятия также равномерно распределены, но при этом выделяются явные уровневые лидеры.

Таблица 1

Энтропийные коэффициенты уровней принадлежности предприятий по критерию надёжности экономической детерминанты*

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
<i>Все предприятия выборки</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,63	0,75	0,63	0,50	0,63	0,75
Энтропия уровней принадлежности	1,47	1,69	1,49	1,19	1,48	1,49

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,92	0,94	0,92	0,86	0,92	0,83
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,26	0,20	0,24	0,34	0,25	0,28
<i>Крупные предприятия</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,50	0,38	0,38	0,25	0,38	0,38
Энтропия уровневой принадлежности	1,39	1,04	1,04	0,56	1,04	1,04
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	1,00	0,95	0,95	0,81	0,95	0,95
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,25	0,38	0,38	0,63	0,38	0,38
<i>МСП</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,63	0,75	0,50	0,50	0,50	0,63
Энтропия уровневой принадлежности	1,34	1,63	1,37	1,25	1,34	1,42
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,83	0,91	0,99	0,90	0,97	0,89
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,30	0,22	0,26	0,30	0,27	0,27

* Здесь и далее по тексту составлено и рассчитано автором по результатам исследования.

По критерию динамичности экономической детерминанты (табл. 2) также наблюдалась высокая выровненность и слабое доминирование уровневой принадлежности исследуемых предприятий из всей выборки и МСП, а также среднее доминирование в разрезе крупных предприятий. Более того, в 2018 г. и 2020 г. коэффициент разнообразия достиг максимума, то есть на каждом уровне устойчивости и неустойчивости находилось как минимум одно предприятие. Разнообразие уровней также было высоким среди МСП, за исключением 2019 г., когда коэффициент составил 0,63, что хотя и близко к пороговой границе, но соответствует средней степени. В связи с этим ожидаемо, что средние значения данного коэффициента по всей выборке и МСП весьма схожи – 0,88 и 0,84. На этом фоне выделяются крупные предприятия, уровни экономической детерминанты которых слабо разнообразны. Среднее значение

коэффициента за период составило 0,32. Говорить о близости к пороговой границе средней степени в данном случае не представляется возможным, так как весь период фиксировалось чередование значений показателя между отметкой 0,25 и 0,38. В свою очередь, выровненность уровневой принадлежности, как было отмечено ранее, сильная, в независимости от категорий предприятий. Так, среднее значение коэффициента по всей выборке составляет 0,89, по крупным предприятиям – 0,94, по МСП – 0,91. Степень доминирования уровневой принадлежности варьировалась между всей выборкой, а также МСП и крупными предприятиями. Так, если в первых двух случаях значение коэффициента находилось на отметке 0,21-0,22 (слабая степень), то доминирование уровневой принадлежности в разрезе крупных предприятий в среднем по своему коэффициенту составило 0,46 (средняя степень). Годовая динамика данного коэффициента по крупным предприятиям также весьма отличается от МСП и всей выборки, превышая значения в несколько раз. Подчеркнём, что такие различия на фоне схожести выровненности объясняются фрагментарными всплесками коэффициента доминирования по крупным предприятиям в 2016, 2019 и 2021 гг., при этом в последнем случае значение приблизилось к пороговой границе сильной степени.

Таблица 2

Энтропийные коэффициенты уровневой принадлежности предприятий по критерию динамичности экономической детерминанты

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
<i>Все предприятия выборки</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,75	0,88	1,00	0,75	1,00	0,88
Энтропия уровневой принадлежности	1,68	1,83	1,89	1,54	1,75	1,61
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,94	0,94	0,91	0,86	0,84	0,83
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,21	0,18	0,18	0,27	0,22	0,27
<i>Крупные предприятия</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,25	0,38	0,38	0,25	0,38	0,25
Энтропия уровневой принадлежности	0,69	1,04	1,04	0,69	1,04	0,56
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	1,00	0,95	0,95	1,00	0,95	0,81
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,50	0,38	0,38	0,50	0,38	0,63

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
<i>МСП</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,75	0,88	0,88	0,63	1,00	0,88
Энтропия уровневой принадлежности	1,63	1,87	1,80	1,42	1,84	1,72
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,91	0,96	0,93	0,88	0,88	0,88
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,23	0,16	0,19	0,28	0,20	0,22

По критерию приемлемости экономической детерминанты устойчивого развития (табл. 3) разнообразие уровней, как и по предыдущему критерию, в разрезе всех предприятий и МСП высокое (среднее значение коэффициента 0,79); в разрезе крупных предприятий – среднее (значение коэффициента 0,36). Выровненность и доминирование уровневой принадлежности также практически идентичны, средние значения коэффициентов за период составляют 0,87, что соответствует сильной степени; 0,25 и 0,26, что соответствует слабой степени. Вновь обращают на себя внимание крупные предприятия, коэффициент выровненности которых может быть сопоставим с соответствующим коэффициентом в разрезе других категорий предприятий, хотя и с небольшим числовым превышением – 0,62. При этом среднее значение коэффициента доминирования превышало значения по всей выборке и МСП почти в 2 раза. Рассмотрение годовой динамики позволило установить, что для коэффициента доминирования были характерны два фрагментарных всплеска в 2016 г., приблизившись к нижней пороговой границе сильной степени, и в 2021 г., когда был достигнут абсолютный максимум. Без них среднее значение коэффициента находится на уровне 0,31, что весьма сопоставимо с МСП и всей выборкой.

Таблица 3

Энтропийные коэффициенты уровневой принадлежности предприятий по критерию динамичности экономической детерминанты

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
<i>Все предприятия выборки</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,75	1,00	1,00	0,75	0,75	0,50
Энтропия уровневой принадлежности	1,44	1,92	1,92	1,55	1,54	1,14
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,80	0,92	0,92	0,87	0,86	0,82

Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,30	0,17	0,17	0,26	0,25	0,37
<i>Крупные предприятия</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,25	0,38	0,50	0,50	0,38	0,13
Энтропия уровневой принадлежности	0,56	1,04	1,39	1,39	1,04	0,00
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,81	0,95	1,00	1,00	0,95	1,00
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,63	0,38	0,25	0,25	0,38	1,00
<i>МСП</i>						
Коэффициент разнообразия уровней	0,75	1,00	1,00	0,75	0,75	0,50
Энтропия уровневой принадлежности	1,36	1,93	1,92	1,49	1,56	1,22
Коэффициент выровненности уровневой принадлежности	0,76	0,93	0,92	0,83	0,87	0,88
Коэффициент доминирования уровневой принадлежности	0,36	0,16	0,17	0,28	0,24	0,32

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, в соответствии с полученными результатами можно утверждать, что по всем критериям (надёжность, динамичность, приемлемость) экономической детерминанты исследуемых предприятий наблюдается высокая выравненность уровневой принадлежности и слабое доминирование, за исключением наличия явных уровней-лидеров в разрезе крупных предприятий. Такое распределение фиксируется на фоне значительного разнообразия уровней по критериям динамичности и приемлемости и среднего по критерию надёжности. Исключением вновь являются крупные предприятия, для которых характерно слабое уровневое разнообразие по критерию динамичности и среднее по критерию приемлемости. Отсутствие серьёзной вариации в динамике рассматриваемых коэффициентов свидетельствует о сформировавшихся тенденциях результативности управления экономической детерминантой устойчивого развития предприятий сферы производства одежды России. Конкретную степень результативности возможно оценить при сопоставлении полученных выводов с качественной характеристикой тех уровней, на которых находится экономическая устойчивость предприятий по критериям. Наравне с аналогичным исследованием по социальной и экологической составляющим

устойчивого развития это следует рассматривать в качестве направления дальнейших разработок по представленной проблеме.

Список использованных источников

1. Васин, Н.С. Влияние уровня антропоэнтропии управленческих решений на устойчивость функционирования предприятия / Н.С. Васин, К.С. Рябых. – Текст : непосредственный // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – Т. 6. – № 44 (182). – С. 40-44.
2. Абазян, А.Г. Проблемы устойчивого развития предпринимательских структур / А.Г. Абазян. – Текст : электронный // Сфера услуг: инновации и качество. – 2017. – № 28. – URL: <http://journal.kfrgteu.ru/files/2017/28/01.pdf> (дата обращения: 01.06.2022).
3. Безрукова, Т.Л. Методический подход к формированию концептуальной модели устойчивого развития мебельных промышленных предприятий / Т.Л. Безрукова, Е.В. Чугунова. – Текст : непосредственный // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2014. – № 4. – С. 7-12.
4. Мельник, Т.Е. Управление устойчивым развитием субъекта хозяйственной деятельности : монография / Т. Е. Мельник. – Орел : Орловский гос. ун-т, 2011. – 184 с. – ISBN 978-5-9929-0127-6. – Текст : непосредственный.
5. Арошидзе, А.А. Концептуальные особенности и практический инструментарий диагностики устойчивого развития предприятий / А.А. Арошидзе. – Текст : непосредственный // Финансовая экономика. – 2021. – № 10. – С. 3-7.
6. Арошидзе, А. А. Критериальный код устойчивого развития предприятий / А.А. Арошидзе. – Текст : непосредственный // ЦИТИСЭ. – 2022. – № 2 (32). – С. 135-146. – DOI 10.15350/2409-7616.2022.2.12.
7. Розенберг, Г.С. Информационный индекс и разнообразие: Больцман, Котельников, Шеннон, Уивер... / Г.С. Розенберг. – Текст : непосредственный // Самарская Лука : проблемы региональной и глобальной экологии. – 2010. – Т. 19. – № 2. – С. 4-25.
8. Рыбанов, А.А. Метрики разнообразия типов данных в физической схеме базы данных MySQL / А.А. Рыбанов. – Текст : непосредственный // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 4 : Естественно-математические и технические науки. – 2019. – № 4 (251). – С. 87-90.

УДК 331.101.3

DOI 10.5281/zenodo.8289327

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА КАК ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

ЕВСЕЕНКО В.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры учёта и аудита
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье доказано, что мотивационный менеджмент предприятия, который основывается на сочетании экономических и социально-психологических методов управления, является основным действенным инструментом воздействия на каждого работника, что обеспечивает повышение производительности труда, эффективности производства на предприятиях и качества продукции, работ, услуг.

Ключевые слова: мотивация, трудовые ресурсы, мотивационный менеджмент, SWOT-анализ, персонал, факторы воздействия, механизм, предприятие

DEVELOPMENT OF MOTIVATIONAL MANAGEMENT AS THE MAIN CONDITION FOR THE EFFECTIVE USE OF LABOR RESOURCES

EVSEENKO V.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of
Accounting and Auditing,
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. The article proves that the motivational management of an enterprise, which is based on a combination of economic and socio-psychological management methods, is the main effective tool for influencing each employee, which ensures an increase in labor productivity, production efficiency at enterprises and the quality of products, works, services.

Keywords: *motivation, labor resources, motivational management, SWOT analysis, staff, influence factors, mechanism, company*

Постановка задачи. Рост эффективности деятельности современных предприятий в значительной степени обуславливается развитием мотивационного менеджмента как движущей силы повышения трудовой активности персонала в турбулентной рыночной среде. Успехи и неудачи предприятий приоритетно связываются с умением их руководства производить способы достижения максимальных результатов деятельности подчинёнными на основе чёткого представления об особенностях их поведения, формирования стимулов к творческой активности, побуждения к работе с полной отдачей, проектирования процесса сознательного выбора ими того или иного типа поведения с учётом внешних и внутренних факторов. Решение этих задач позволяет обеспечить длительное влияние на персонал с целью изменения его ценностных ориентаций и сформировать трудовой потенциал предприятия на основе креативности.

Современные рыночные условия хозяйствования обусловили необходимость формирования предприятиями систем мотивационного менеджмента, которые обеспечили бы развитие их персонала как основного источника конкурентных преимуществ и создали на этой основе предпосылки для успеха в конкурентной борьбе на внутреннем и международном рынках. Для этого необходимо трансформировать весь мотивационный процесс, в том числе исследовать структуру мотиваций современной личности и коллектива, пересмотреть методы мотивации персонала, влияние условий деятельности на его мотивацию, изучить с позиций рыночных трансформаций взаимосвязь оплаты труда работников и их мотивационных побуждений.

Актуальность. В настоящее время экономика находится в состоянии изменений главных принципов управления хозяйственным процессом. Резкий переход к новому типу хозяйственного механизма обусловил ряд негативных тенденций относительно окружения предприятий: инфляцию, нестабильность финансовой системы, структурный кризис и т. д. Поэтому для предприятия, функционирующего в такой неблагоприятной среде как современная экономическая действительность, очень важно использовать все имеющиеся внутренние резервы для роста производительности труда и повышения конкурентоспособности, внедряя в практику управления инструментарий, который позволит смоделировать результаты управленческих решений. Только эффективная модель принятия управленческих решений даёт количественные и качественные прогнозы, может скоординировать в нужном направлении те многочисленные решения, которые руководители принимают в ответ на изменения макросреды предприятия.

Управление персоналом является ключевым аспектом мотивационного менеджмента, поскольку между самой природой предприятия и необходимостью результативного управления трудовыми ресурсами существует неразрывная связь. Обеспечение эффективности трудовой деятельности находится в центре управления персоналом. Для работников это предполагает создание условий, при которых они максимально продуктивно смогут выполнять поставленные задачи. Ключевым условием является создание такой мотивации к труду, которая бы побудила персонал работать с максимальной отдачей.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы развития трудового ресурса были в центре внимания классиков экономической теории А. Смита, Т. Шульца, Г. Беккера, которые основали теорию человеческого капитала, а также рекомендовали включать квалифицированных специалистов в состав национального богатства. В современных условиях проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов, рост производительности труда на основе мотивационных факторов и усовершенствования управления работоспособностью персонала исследовали такие учёные: Н.Н. Барчан [1], Л.А. Васильева [2], К.Э. Винокуров [3], К.А. Завалий [4], А.А. Зайцева [5], С.А. Зверева [6], С.В. Ильченко [7], А.С. Ишмеева [8], Н.А. Лытнёва [9], Ж.А. Мингалёва [10], А.Ю. Минченков [11], А.В. Пахомов [12] и др.

Несмотря на проведённые исследования в русле этой тематики, в настоящее время вопросы мотивационного менеджмента нуждаются в дальнейшем рассмотрении. Существует много невыясненных теоретических, методологических и методических вопросов формирования модели мотивационного менеджмента предприятий.

Целью статьи является разработка теоретико-методических основ и обоснование практических рекомендаций по развитию мотивационного менеджмента как главного условия эффективного использования трудовых ресурсов на предприятиях.

Изложение основного материала исследования. Для успешного развития предприятия важным является формирование системы мотивации труда, которая влияет на его деятельность. Поэтому нежелание руководителей сосредоточить внимание на развитии мотивационного менеджмента может привести к низкой эффективности производства и убыточности предприятия.

Хозяйствующим субъектам всех организационно-правовых форм деятельности при использовании трудовых ресурсов приходится решать три группы задач. Прежде всего, необходимо определить, что производить и какие трудовые ресурсы при этом использовать – это касается первой группы задач. Вторая группа задач состоит в том, чтобы определить очерёдность привлечения тех или иных работников к выполнению производственных заданий. И, наконец, третья группа задач предусматривает необходимость обеспечения развития мотивационного менеджмента, который бы привёл к эффективному использованию трудовых ресурсов и в итоге – достижению цели и успеха всего предприятия.

Для того, чтобы деятельность была результативной, руководству предприятия необходимо постоянно выявлять имеющиеся и потенциальные возможности в отношении наиболее рационального использования своих ресурсов. Они всегда ограничены и неравномерно развиты не только в количественном, но и в качественном отношении. Нехватка одного из ресурсов может привести к угрозе существования предприятия [9, с. 49].

В условиях современности руководители предприятий часто даже не оценивают на соответствующем уровне важность и роль управления трудовыми ресурсами, как правило, уделяя внимание инвестициям и внедрению новых технологий.

Становится очевидным, что в рамках достижения общих целей предприятий особое внимание следует обратить на принятие управленческих решений, направленных на формирование человеческого капитала – движущей силы производства.

В экономической науке анализ стратегического управления осуществляется посредством использования SWOT-анализа. В контексте мотивационного менеджмента предлагаем использовать SWOT-анализ трудовых ресурсов предприятий. Расширенная матрица SWOT-анализа характеризует систему управления относительно

использования трудовых ресурсов, а в целом и развития мотивационного менеджмента, дающего возможность спрогнозировать его систему на предприятиях (рис. 1). Сильные стороны, приведённые на рисунке, бесспорно, обеспечивают эффективное использование трудовых ресурсов. В то же время слабые стороны и угрозы негативно повлияют на развитие мотивационного менеджмента на предприятии. Причины и источники возникновения таких неблагоприятных ситуаций на производстве специфичны для каждого предприятия. Их определение сопровождается значительными затратами ресурсов и времени. Их можно разделить на внутренние и внешние, субъективные и объективные [11, с. 64].

Корреляционная матрица SWOT-анализа	Возможности	Угрозы
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ рост доходов домохозяйств; ✓ повышение среднегодовой оплаты труда; ✓ рост объёмов финансирования образования и здравоохранения; ✓ увеличение расходов на здравоохранение 	
Сильные стороны	Поле СИВ	Поле СИУ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ повышение производительности труда; ✓ обеспечение материально-техническими средствами предприятий; ✓ увеличение количества работников с высшим образованием; ✓ увеличение трудовых ресурсов, повышающих квалификацию; ✓ использование «тактики поручений». 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обучение и повышение квалификации персонала обеспечат его активное участие в решении сложных задач на всех звеньях производственного процесса. 2. Повышение доходов обеспечит получение высшего образования гражданами. 3. Развитие мотивационного менеджмента будет иметь положительное влияние на использование трудовых ресурсов предприятий. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение современных разработок науки и техники, механизация и автоматизация производства повысит престижность производственных профессий. 2. Рост темпов инфляции уменьшит возможности предприятий по обеспечению производств материально-техническими средствами.
Слабые стороны	Поле СЛВ	Поле СЛУ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ низкий уровень загрузки производственных мощностей и высокие затраты на производство; ✓ высокая текучесть кадров на предприятиях; ✓ неэффективная система мотивации сотрудников; ✓ высокая степень расслоения персонала по уровню компетентности. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение заработной платы снизит текучесть кадров. 2. Обеспечение работников необходимыми средствами защиты от влияния вредных веществ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упадок отдельных отраслей является одной из причин безработицы. 2. Высокая текучесть кадров связана с непрестижностью работы в отрасли. 3. На обеспечение предприятий работниками влияет снижение экономически активного населения.

Рис. 1. Расширенная матрица SWOT-анализа использования трудовых ресурсов на современных предприятиях

Источник: составлено автором на основе [1; 5; 9; 11]

Первые связаны с внутренними конфликтами, несовершенством управления, рискованной маркетинговой стратегией, недостатками организации производства. Вторые – с тенденциями и стратегией макроэкономического развития, политической ситуацией в стране, конкуренцией. Использование расширенной матрицы даст возможность распознать проблемную ситуацию в развитии мотивационного менеджмента как условия эффективного использования трудовых ресурсов.

С помощью расширенной матрицы SWOT-анализа выявлено, что причинами безработицы на предприятиях являются: уменьшение численности экономически активного населения и непрестижность отдельных профессий. Улучшить ситуацию можно за счёт повышения квалификации работников, использования концепции управления людьми – «тактики поручений», увеличения доходов работников.

Для стратегического управления предприятием важнейшим является выявление и предупреждение опасных и проблемных ситуаций. Здесь большое значение имеет диагностика трудовых ресурсов. Выявить проблему в общем её виде можно через осознание и установление симптомов затруднительного положения. Предлагаем использовать концепцию управления «тактики поручений» для развития мотивационного менеджмента на предприятиях.

На средних и крупных предприятиях на каждого управленца количество подотчётных ему работников в течение рабочего периода меняется, поэтому становится необходимым делегирование части полномочий руководителям нижнего звена и персоналу.

Руководитель предприятия, делегируя подчинённым новые полномочия, не уменьшает своё влияние, а наоборот получает дополнительную власть, особенно если это способствует повышению показателей эффективности использования трудовых ресурсов и хозяйственной деятельности предприятия в целом.

В развитии мотивационного менеджмента не менее важную роль для эффективного использования трудовых ресурсов играет их адаптация к трудовой деятельности (рис. 2.).



Рис. 2. Риски использования трудовых ресурсов
Источник: составлено автором на основе [3; 4; 12]

Обеспечение адаптации в контексте мотивационного менеджмента сводит к минимуму расходы предприятий, создаёт активное взаимодействие между вновь принятыми работниками и профессионалами, способствует росту производительности труда, снижению текучести трудовых ресурсов, формированию отношений в трудовом коллективе, положительному воздействию на качество продукции и конкурентоспособности [12, с. 138].

В современных условиях развития предприятий возникает задача подготовки профессиональных кадров, что, в конечном счёте, влияет на их конкурентоспособность, рентабельность, прибыль и производительность труда. Большое количество предприятий на рынке труда теряют лидирующие позиции по престижности и оплате труда именно из-за недостаточного образовательно-квалификационного уровня трудовых ресурсов [4, с. 88-89].

Внедрение прогрессивных форм обучения улучшит эффективность использования трудовых ресурсов, что является неоспоримым условием развития мотивационного менеджмента. В частности, коучинг будет способствовать самостоятельному обучению и развитию работника, который вследствие повышения своей компетенции сможет самостоятельно решать возникающие проблемы. Тренинги сформируют необходимые компетентности для решения профессиональных задач, помогут оценивать и анализировать полученную информацию, а консультирование даст рекомендации по дальнейшей работе [12, с. 140].

Очевидно, что эффективное использование трудовых ресурсов невозможно без внедрения мотивационного менеджмента на предприятии, основой которого является мотивация труда, которая осуществляется в виде вознаграждения, а именно заработной платы. Однако важно помнить и о том, что необходимо использовать и нематериальную мотивацию работников, учитывать их потребности.

Внедрение и развитие мотивационного менеджмента может быть успешным только тогда, когда предприятие и его трудовые ресурсы смогут соответствующим образом адаптироваться к условиям рынка.

Учитывая риски психологического климата, недостаточность собственных финансовых резервов, неготовность работников самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность за повышение квалификации, целесообразно формирование системы привилегий, бонусов и льгот.

Для эффективного использования трудовых ресурсов мотивационный менеджмент должен быть направлен на достижение конечной цели деятельности предприятия и базироваться на разработке новых подходов и приоритетов по мотивации, быть направленным на каждого работника, служащего, менеджера.

Выделим комплекс факторов, способствующих эффективному использованию трудовых ресурсов на предприятиях. Они разделены на три группы: экономические, кадровые и материально-технические (рис. 3). Слаженное функционирование всех этих групп обеспечит развитие мотивационного менеджмента, поэтому будет способствовать повышению производительности труда.

Значительное внимание следует уделить интенсификации производства как условия для повышения производительности труда и эффективного использования трудовых ресурсов. С этой целью необходимо укреплять материально-техническую базу предприятий, особенно это касается таких основных производственных фондов, как машины и оборудование, непосредственно влияющих на производственный процесс.

Развитие мотивационного менеджмента в перспективе будет способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов, а вместе с тем и производительности труда, что в целом улучшит все показатели деятельности предприятия.

Изменения, происходящие сейчас на рынке труда, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы требуют пересмотра мотивации трудовых ресурсов, которая не только способствовала бы устойчивому финансовому состоянию предприятия, но и положительно влияла бы на стимулирование работников. Если говорить о современном положении дел относительно мотивационного менеджмента, то определяющую роль играет материальное поощрение, социальные гарантии, страхование, льготное кредитование [8, с. 65].

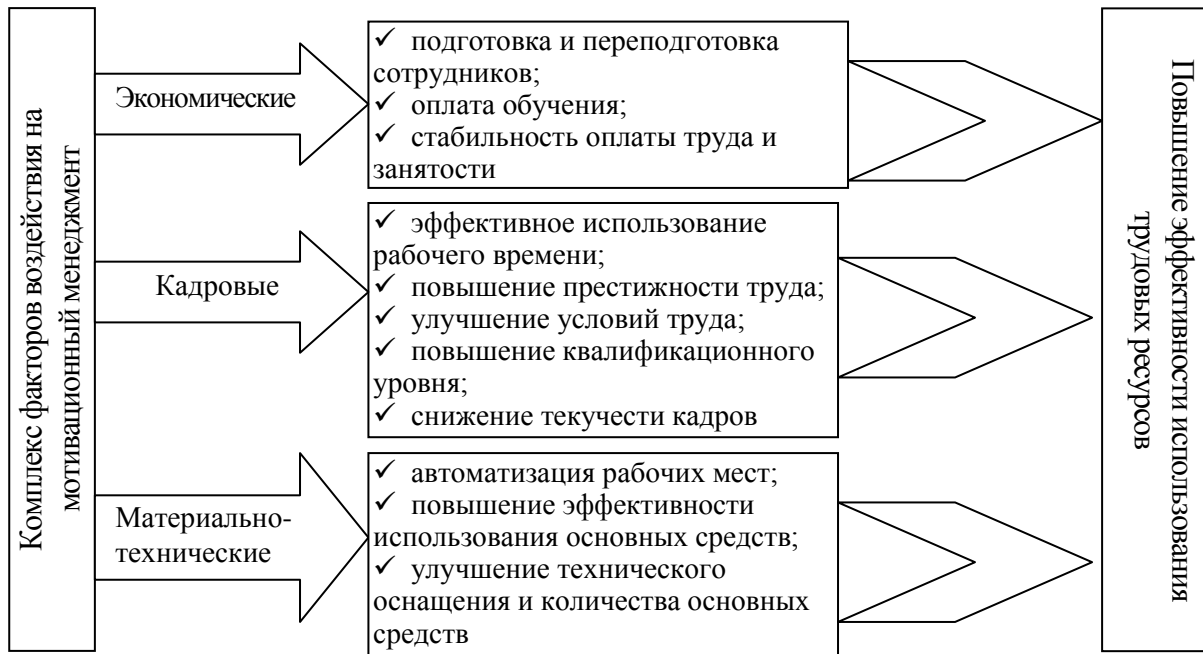


Рис. 3. Комплекс факторов воздействия на мотивационный менеджмент

Источник: составлено автором на основе [2; 6; 8]

При правильной организации мотивационного менеджмента работники не только реализуют свои внутренние запросы, но и удовлетворяют свои повседневные потребности. Конечно, это является положительным фактором материального стимулирования, однако полностью согласиться с такой позицией мы не можем, потому что ведущее место принадлежит личному интересу работников.

Эффективность использования трудовых ресурсов напрямую зависит от правильного управления мотивацией, которое направлено на удовлетворение потребностей работников. В условиях рыночной экономики формирование отношений между предприятием и персоналом происходит в совершенно ином формате. Цель предприятия – получение прибыли при незначительных затратах, цель работников – получить максимальное материальное вознаграждение и удовлетворить возрастающие социальные потребности [6, с. 468].

Для развития мотивационного менеджмента необходимо создать материальные и нематериальные формы стимулирования труда наёмных работников. В контексте этого целесообразно разработать и принять Коллективное соглашение между сторонами, в котором учесть все аспекты мотивационного менеджмента, далее разделить персонал по группам оплаты труда, объёму выполненных работ, видам деятельности в зависимости от их обязанностей, организовать участие персонала в распределении финансовых результатов предприятия, внедрить гибкие мотивационно-социальные льготы.

Суть мотивационного менеджмента заключается в его направлении на повышение эффективности производства продукции и, как следствие, достижения конечного финансового результата предприятия в целом. Развитие мотивационного менеджмента тесно связано с прибылью предприятия, лежащей в основе формирования материальных фондов для стимулирования работников.

Мотивационный менеджмент на предприятии – это комплекс мер, направленных на повышение прибыли предприятий на основе мотивационных факторов, направленных на повышение эффективности и качества труда всех работников в целом и каждого в частности. Основой является то, что человек относится к определённому трудовому коллективу, к определённой социальной группе, которая раскрывает потребность заботиться не только об индивидуальных интересах, но и о групповых [7, с. 10].

Как показывает практика, повышение авторитета работника в коллективе несёт в себе моральное поощрение, равнозначное материальному.

Мотивационный менеджмент будет эффективным, если он правильно организован и учитывает пол, возраст, семейное положение, социальный статус, а также особенности работников. Причинами низкой мотивации труда на предприятиях являются:

- низкая оценка привлекательности ожидаемой мотивации;
- сомнения работника в том, что его активность будет замечена руководством и приведёт к эффективному результату;
- обеспечение материальных и социальных потребностей работников не в полном объёме.

Соответственно, понимание важности проблемы позволяет руководителю определить направления деятельности по повышению уровня мотивации подчинённых. Целесообразность такого анализа позволяет выявить систему стимулов на предприятии. Как правило, реальная оценка влияния этих стимулов на работников осуществляется посредством социологического опроса, критерии которого указаны в анкете. Формирование мотивационного менеджмента целесообразно осуществлять поэтапно (рис. 4).

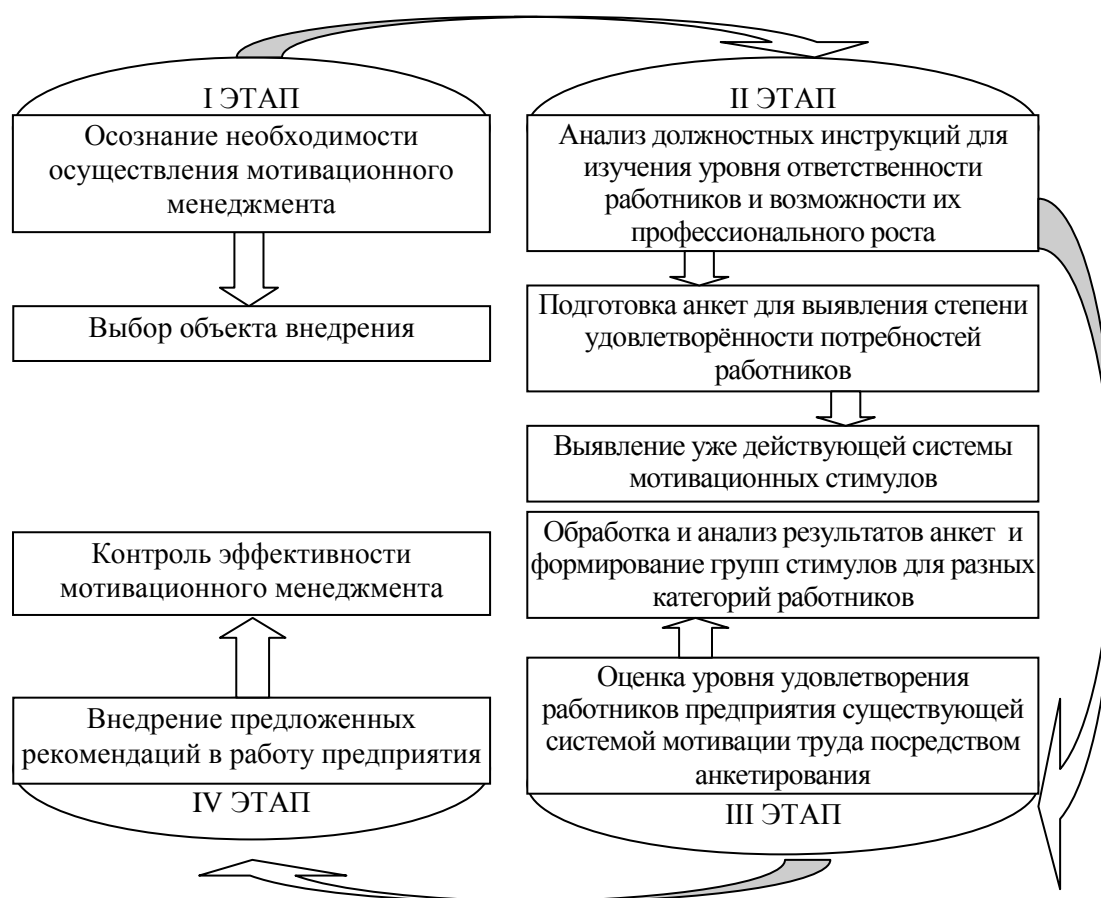


Рис. 4. Организационный механизм формирования мотивационного менеджмента на предприятии

Источник: составлено автором на основе [7; 10]

Эффективная система мотивационного менеджмента на предприятиях включает в себя:

- определение необходимости использования инструментов мотивационного менеджмента;
- качественную оценку внутреннего состояния работников, особенно желающих учиться (при отборе кандидатов на вакантные должности ключевым должно быть их стремление к самосовершенствованию);
- при формировании персонала создание внутреннего эффекта конкуренции, то есть выявление лиц, участвующих в корпоративном развитии;
- улучшение социально-экономической среды. Здесь важны нормальный психологический климат в коллективе, доверительные отношения между персоналом и руководством, возможность карьерного роста и повышения рыночной стоимости сотрудников посредством участия в тренингах, получения международных сертификатов, а затем и получения новых знаний.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Мотивационный менеджмент нуждается в сочетании экономических и социально-психологических методов управления. Результаты деятельности предприятия зависят от психологических факторов работников. Руководство предприятия должно осознать и обеспечить благоприятный психологический климат в коллективе, что станет инструментом воздействия на каждого сотрудника для выполнения им поставленных задач и направления его психологии в нужном русле. Такие методы обеспечат в будущем на предприятиях повышение производительности труда, эффективности производства и качества продукции.

Препятствием к использованию морально-психологических методов мотивационного менеджмента остаётся низкий уровень управленческой культуры. Большинство руководителей являются профессионалами в сфере организации и управления производственными процессами и имеют большой опыт работы. Однако не все из них знакомы с современными технологиями мотивационного менеджмента. А молодёжь в такой среде через несколько лет уже не пытается что-либо изменить. Поэтому развитие мотивационного менеджмента должно обеспечивать, как уже отмечалось, сочетание интересов предприятия и персонала. Этот процесс должен быть непрерывным и оперативно реагировать на изменения внутренней и внешней среды на предприятии. Мотивационный менеджмент направлен на повышение эффективности использования трудовых ресурсов в производственном процессе с целью выпуска конкурентоспособной продукции высокого качества с последующей её реализацией на внутренних и внешних рынках.

Дальнейшие исследования в данном направлении могут быть сосредоточены на совершенствовании методических подходов к оценке эффективности мотивационного менеджмента, которые бы комплексно учитывали производственные факторы, экономические методы и мотивационные инструменты, связанные с трудовой деятельностью работников и влияющие на её улучшение.

Список использованных источников

1. Барчан, Н.Н. Модель совершенствования организации производственного процесса / Н.Н. Барчан // Фотинские чтения. – 2018. – № 1 (9). – С. 329-334.
2. Васильева, Л.А. Факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / Л.А. Васильева, Н.В. Проваленова // Вестник НГИЭИ. – 2022. – № 6 (133). – С. 112-120.
3. Винокуров, К.Э. Роль трудовых ресурсов в системе управления рисками предприятия / К.Э. Винокуров, Д.В. Корнеев // Академическая публицистика. – 2022. – № 1-1. – С. 12-18.

4. Завалий, К.А. Вовлечённость персонала как инструмент повышения эффективности управления трудовыми ресурсами / К.А. Завалий // Экономика и бизнес : теория и практика. – 2019. – № 9. – С. 88-91.

5. Зайцева, А.А. Мотивация как социально-психологическая функция в системе управления организацией / А.А. Зайцева, М.С. Стадник // Еромен. Global. – 2022. – № 32. – С. 75-83.

6. Зверева, С.А. Факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов предприятия / С.А. Зверева, Ю.В. Микляева, И.В. Хорина // Теория права и межгосударственных отношений. – 2021. – Т. 1. – № 8 (20). – С. 466-470.

7. Ильченко, С.В. Мотивация трудовой деятельности персонала как основа кадрового менеджмента / С.В. Ильченко, Е.В. Павлова // Строительство. Экономика и управление. – 2018. – № 2 (30). – С. 9-14.

8. Ишмеева, А.С. Мотивационные факторы поведения работника в процессе трудовой деятельности / А.С. Ишмеева, Ю.Н. Зинова, Р.И. Маликов // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2021. – № 4 (38). – С. 63-68.

9. Лытнёва, Н.А. Стратегический анализ кадровой политики организаций / Н.А. Лытнёва, В.П. Германская, Н.В. Парушина // Вестник ОрелГИЭТ. – 2017. – № 3 (41). – С. 47-53.

10. Мингалёва, Ж.А. Общая концептуальная модель организационно-мотивационного механизма / Ж.А. Мингалёва, Л.Н. Депутатова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2019. – № 1. – С. 189-200.

11. Минченков, А.Ю. Предложение оптимизации кадровой политики компании на основе метода SWOT-анализа / А.Ю. Минченков, Н.В. Климова // Инновационная экономика : перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 4 (30). – С. 64-70.

12. Пахомов, А.В. Трудовые ресурсы предприятия и кадровые риски, связанные с адаптацией новых сотрудников к условиям работы / А.В. Пахомов, Т.Д. Сургаева, Г.В. Пукач, И.М. Кублин // Экономика устойчивого развития. – 2021. – № 4 (48). – С. 137-142.

УДК 005.95:339

DOI 10.5281/zenodo.8289382

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

ЗАЛАВСКАЯ А.В.,
аспирант кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрено понятие «управление деловой карьерой». Рассмотрены элементы системы управления карьерой управленческих кадров внешнеэкономической деятельности, а также инструменты деловой карьеры в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: деловая карьера, система управления карьерой, карьера, управление карьерой, управленческие кадры, менеджер внешнеэкономической деятельности

**FORMING A SYSTEM FOR MANAGING THE BUSINESS CAREER OF A
MANAGER FOR FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES:
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECT**

**ZALAVSKAYA A.V.,
Postgraduate student of the Department of
Management of Foreign Economic Activity
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation**

Abstract. The article considers a theoretical generalization of the concept of business career management. The elements of the career management system for managerial personnel of foreign economic activity are considered. The tools of a professional career in the Donetsk People's Republic are considered.

Keywords: *business career, career management system, career, career management, management personnel, manager of foreign economic activity*

Постановка задачи и актуальность. Актуальность темы исследования определяется высокой социальной и экономической значимостью проблемы управления деловой карьерой менеджеров промышленных организаций на современном этапе развития России.

В условиях растущей конкуренции и возрастающей роли человеческого фактора успех управления организацией напрямую зависит от эффективности процессов формирования, развёртывания и развития её управленческих кадров. Управленческая карьера влияет на ряд важных социально-экономических вопросов: удовлетворённость работой и производительность труда; преемственность лидерского опыта и культуры организации; бесперебойность и рациональность замещения ключевых должностей и т. д. Это подтверждает опыт успешных зарубежных компаний, которые давно осознали важность того, как и кто продвигается в структуре организационной иерархии и управляет её ресурсами, уделяя большое внимание формированию систем управления карьерой менеджеров.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам управления карьерой в рамках управления персоналом организации посвящены труды российских и зарубежных исследователей: Хасанова С.В., Антошкина Е.А., Банная С.А., Бохорский Е.М., Сохтаев М.К., Ильясова М.К., Рыжова А.А., Курбацкая Т.Б., Коптев Н.Е. Указанные авторы при рассмотрении общих проблем управления персоналом в организации уделяют большое внимание вопросам управления карьерой менеджера, в том числе менеджера внешнеэкономической деятельности.

Цель статьи – рассмотрение теоретико-методологических аспектов формирования системы управления деловой карьерой менеджера внешнеэкономической деятельности в организации.

Изложение основного материала исследования. Почти каждый профессионал думает о развитии карьеры, и почти в каждой организации есть возможности для профессионального развития. Карьера – это индивидуально осознанная установка и поведение, связанные с накоплением и использованием человеческого капитала в течение периода трудовой деятельности человека. Другими словами, она направлена на изменение навыков и профессиональных умений, связанных с деятельностью конкретного человека.

Деловая карьера – это продвижение человека по этапам его трудовой жизни, его профессиональные движения, смена форм работы в сторону успеха в сфере обслуживания, выражающаяся в трудоустройстве на более престижные формы работы, более высокую заработную плату, большую служебную ответственность и власть. В архаическом значении термин «карьера» также используется для обозначения определённого занятия, профессии. В научной литературе термин «профессиональная карьера» употребляется в дополнение к термину «деловая карьера» [1]. Сотрудник может делать карьеру как в разных компаниях, так и внутри организации («внутренняя карьера»). Она может осуществляться человеком в рамках своей работы или при смене работы в течение трудовой жизни.

Управление карьерой выполняется непосредственно отделом кадров организации. Принимаются необходимые меры для мотивации и управления мотивацией сотрудников. Карьера – восхождение человека по профессиональной лестнице на протяжении всей его трудовой жизни, профессиональные перемещения, смена видов работы на пути к успеху в профессиональной сфере, каждый раз отражающаяся в тяге к более престижным видам работы, более высокой оплате, более официальным обязанностям и полномочиям. В научной литературе этот термин отождествляется с термином «профессиональная карьера».

Карьерный менеджмент – это подраздел управления человеческими ресурсами, который занимается отношениями между работодателем и работником с точки зрения их влияния на профессиональную и организационную карьеру [2].

В более узком смысле карьера работника организации состоит из нескольких компонентов, таких как его стремление реализовать свой профессиональный потенциал и заинтересованность организации в продвижении этого работника.

Для человека как личности с множеством специфических потребностей в разных сферах жизни полноценная карьера предлагает связь между движением в социальном пространстве и процессами внутреннего развития. При этом важно отметить, что внутреннее развитие означает наличие и совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, усиление их влияния внутри коллектива, организации, общества и улучшение благосостояния. Под внешним развитием следует понимать подъём человека по карьерной лестнице, подъём по квалификационной лестнице, рост материального и нематериального вознаграждения за счёт результатов труда [2].

К факторам, влияющим на успешную карьеру работника, относятся: понимание собственных сильных и слабых сторон, чёткое планирование, возможности, вытекающие из социально-экономического положения семьи, т. е. образование или так называемые «связи».

Сотрудник должен иметь чёткое представление о том, как его карьера может развиваться в течение полного рабочего дня и каковы требования. Если сотрудник точно знает эти моменты, то он имеет понимание факторов профессионального развития и соответственно заинтересован в быстрой реструктуризации и своём профессиональном развитии.

Стратегия карьерного роста персонала – это выбор и адаптивное соблюдение общих направлений повышения конкурентоспособности персонала с целью создания условий для стабильного и эффективного функционирования организации в будущем [3].

Со стороны компаний (организаций) выделены основные цели управления деловой карьерой, которые представлены на рис. 1.

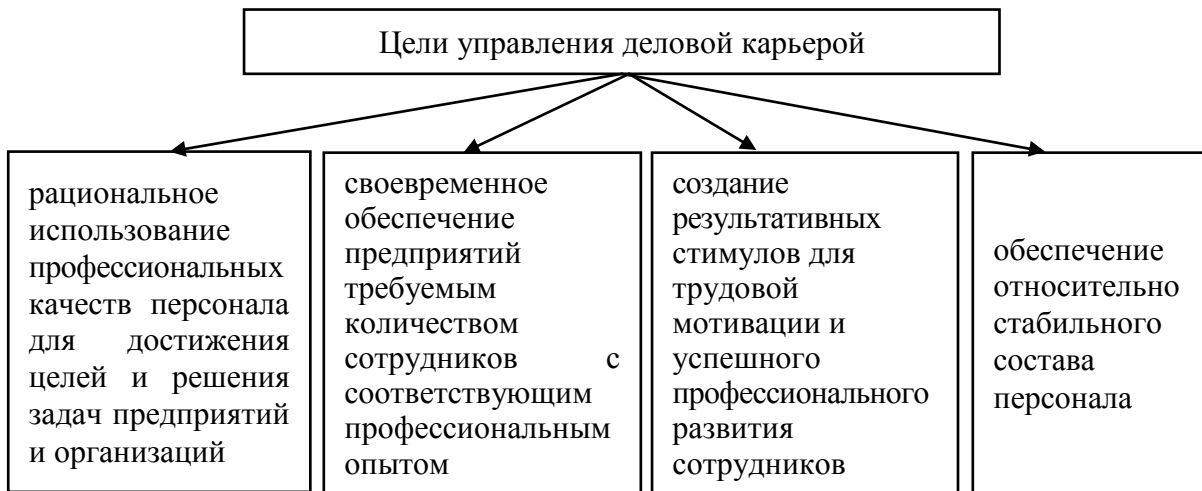


Рис.1. Цели управления деловой карьерой

Со стороны предприятий (организаций) основными целями управления деловой карьерой являются следующие [3]:

- рациональное использование профессиональных качеств персонала для достижения целей и решения задач предприятий и организаций;
- своевременное обеспечение предприятий требуемым количеством сотрудников с соответствующим профессиональным опытом;
- создание результативных стимулов для трудовой мотивации и успешного профессионального развития сотрудников;
- обеспечение относительно стабильного состава персонала.

Основные задачи управления деловой карьерой представлены на рис. 2.

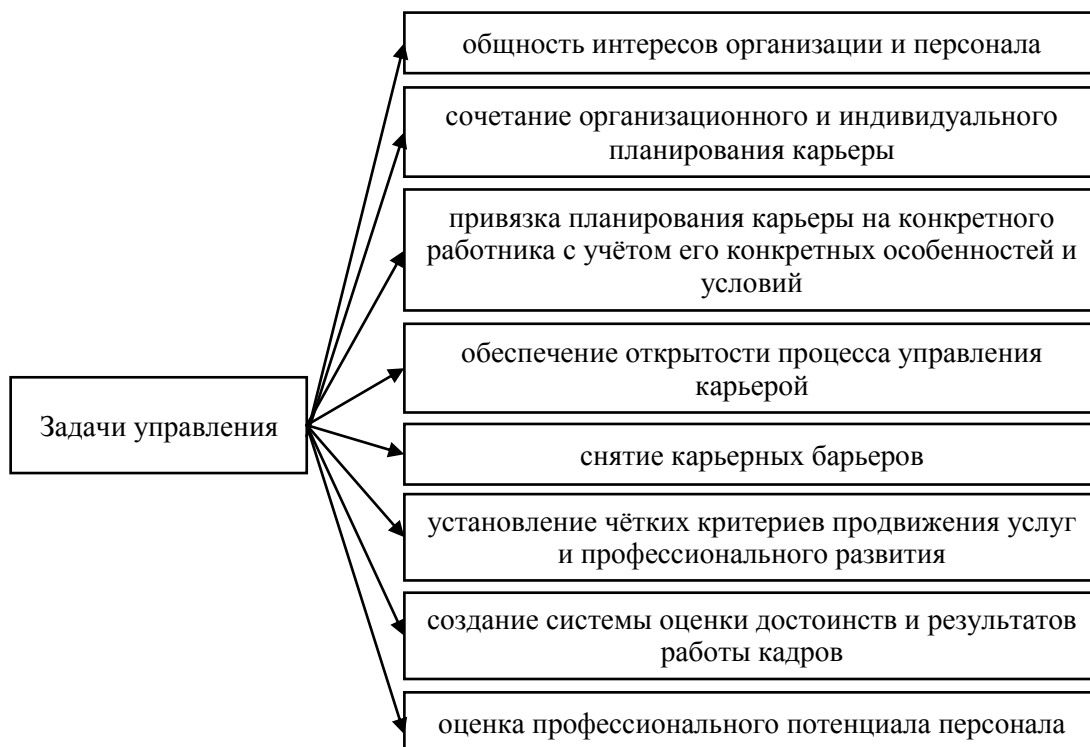


Рис. 1. Основные задачи управления деловой карьерой

Таким образом, Главной целью планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда вышеперечисленных задач.

Индивидуальные трудовые карьеры формируются, с одной стороны, под влиянием объективных условий и возможностей, которые общество предлагает личности для реализации своих профессиональных устремлений, а с другой стороны, зависят от способностей личности, состояние здоровья, социальный статус, семейное положение, родственные связи таких черт характера, как настойчивость и целеустремлённость и др.

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в сфере труда, связанный с карьерным или профессиональным ростом.

Карьера в организации – это набор должностей, которые в настоящее время занимают (фактическая карьера) и/или потенциально занятые (планируемая карьера) работником.

Возможность карьерного роста является одним из основных мотиваторов, побуждающих сотрудников к эффективной работе в организации.

Планирование карьеры – это создание человеком личного плана продвижения по службе, который позволит ему добиться необходимого карьерного роста.

Наиболее распространённая проблема заключается в том, что сотрудники не имеют чёткого представления о своих перспективах в коллективе, а значит, плохо организована работа с персоналом, отсутствует планирование и управление карьерой в организации.

Типы карьеры представлены в табл. 1.

Таблица 1

Виды карьеры	
Вид карьеры	Определение
Внутриорганизационная	Прохождение работником всех стадий развития при осуществлении им профессиональной деятельности
Межорганизационная	Фазы также проходят в последовательном порядке, но работник выполняет трудовую функцию, находясь на разных должностях и в разных организациях
Специализированная	При осуществлении своей профессиональной деятельности работник проходит все этапы карьеры
Неспециализированная	Сотрудник должен быть специалистом в разных областях, что даёт ему возможность видеть весь рабочий процесс организации и повышает его личный опыт
Вертикальная	Представляет собой высший уровень структурной иерархии, т. е. продвижение работника по службе, связанное с более высоким вознаграждением
Горизонтальная	Перемещать деятельность в другую функциональную область или выполнять работу в фазе, которая формально не определена в организационной структуре организации
Ступенчатая	Финансирование происходит за счёт чередования вертикального и горизонтального роста
Скрытая	Формирует карьеру тех сотрудников, которые имеют деловые связи за пределами организации

Существуют такие виды карьеры [4]:

1. Внутриорганизационная карьера представляет собой прохождение работником всех стадий развития, осуществляющих свою профессиональную деятельность.

2. Межорганизационная карьера. Стадии также проходят в последовательном порядке, но работник выполняет трудовую функцию, находясь на разных должностях и в разных организациях.

3. Специализированная карьера означает, что при выполнении своей профессиональной деятельности работник проходит все стадии карьеры.

4. Неспециализированная карьера означает, что работник должен быть специалистом в разных областях, что дает возможность работнику увидеть весь рабочий процесс организации и повышает его личный опыт.

5. Вертикальная карьера представляет собой наиболее высшую ступень структурной иерархии, другими словами, повышение должности работника, которое влечёт за собой более высокий уровень оплаты труда.

6. Горизонтальная карьера означает перемещение деятельности с другой функциональной областью или выполнение трудовой деятельности на той ступени, которая формально не закреплена в организационной структуре организации.

7. Ступенчатая карьера – в данный вид карьеры входят составляющие вертикальной и горизонтальной карьеры. Продвижение происходит посредством чередования вертикального и горизонтального роста.

8. Скрытая карьера характеризует собой карьеру тех сотрудников, которые имеют деловые связи вне организации.

Для эффективного и успешного процесса адаптации к карьере все типы карьеры должны работать вместе. Можно сказать, что деятельность службы управления человеческими ресурсами является основой управления карьерой сотрудника. Этот процесс начинается с самого первого этапа, этапа найма, где сотруднику необходимо получить информацию о возможностях, а также о его долгосрочных и краткосрочных перспективах работы в организации. Если в организации есть досконально и чётко продуманная программа развития сотрудников, то есть реальный шанс реализовать карьерные планы, т. е. переезд, продвижение по службе и т. д.

С самого начала работы в организации работник должен получить свой план вертикального и горизонтального продвижения через систему должностей.

Выводы. В настоящее время в связи со сложившейся конъюнктурой рынка к уровню квалификации, профессиональных навыков и знаний работников в современной организации предъявляются высокие требования. Поэтому возникает проблема эффективного карьерного роста.

Список использованных источников

1. Хасанова, С.В. Основные стратегии формирования системы управления карьерой / С.В. Хасанова, Е.А. Антошкина, С.А. Банная, Е.М. Бохорский // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2018. – № 11. – С. 132-138.

2. Сохтаев, М.К. Формирование системы управления карьерой менеджера в организации / М.К. Сохтаев, М.К. Ильясова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2022. – № 4 (78). – С. 148-151.

3. Рыжова, А.А. Повышение эффективности системы управления деловой карьерой работников / А.А. Рыжова, Т.Б. Курбацкая // Современная наука : актуальные проблемы теории и практики. Серия: Естественные и технические науки. – 2021. – № 12-2. – С. 40-43.

4. Коптев, Н.Е. Управление карьерой как инструмент стратегического управления персоналом / Н.Е. Коптев // Инновационное управление персоналом : сборник материалов кадрового форума, Курск, 25-26 апреля 2019 года. – Курск : Курский государственный университет, 2019. – С. 113-117.

УДК 005.932.5

DOI 10.5281/zenodo.8296487

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЗАТРАТ В СЕБЕСТОИМОСТЬ ПРОДУКЦИИ

ПОПОВА Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры маркетинга и логистики;

ФЕДОРОВА Л.А.,
студент ОП магистратуры,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В статье представлен метод полного многоуровневого распределения затрат в практике логистики. Определена методологическая база, разработана и протестирована усовершенствованная модель калькуляции затрат, способствующая повышению точности и прозрачности учёта затрат на логистику. Сделаны выводы о том, что интеграция логистических функций в калькуляцию себестоимости продукции даёт явные преимущества; однако её внедрение может потребовать значительных усилий, а также некоторых компромиссов в отношении методологических ограничений.

Ключевые слова: логистические затраты, маржа, объект затрат, объект прибыли, калькуляция, распределение

INVESTIGATION OF THE PROBLEM OF INTEGRATING LOGISTICS COSTS INTO THE COST OF PRODUCTION

POPOVA T.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Department of
Marketing and Logistics;

FEDOROVA L.A.,
a student of the Master's degree program,
FSBEI HE «DONAMPA»
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. This article presents a method that relies on the multi-level indirect cost allocation technique in logistics practice. The methodological basis has been determined, an improved cost calculation model has been developed and tested, which contributes to improving the accuracy and transparency of accounting for logistics costs. It is concluded that the integration of logistics functions into the calculation of the cost of production gives clear

advantages; however, its implementation may require considerable effort, as well as some compromises regarding methodological limitations.

Keywords: *logistics costs, margin, cost object, profit object, calculation, distribution*

Постановка задачи. Калькуляция производственных затрат – это хорошо развитая область управления затратами. Тем не менее, в исследованиях в области расчёта себестоимости продукции до сих пор уделялось ограниченное количество внимания логистическим затратам. Целью авторов данной статьи является изучение путей совершенствования режимов расчёта логистических затрат в себестоимость товара, а также внедрение многоуровневого метода полного распределения затрат в практику логистики. После определения методологической основы разрабатывается и тестируется примерная схема расчёта затрат с использованием оценочных входных данных. Более того, взаимосвязь между затратами и производительностью также становится более заметной, что значительно повышает эффективность планирования и контроля логистики.

Целью данного исследования является поиск соответствующих принципов, моделей и их подтверждений, которые могут быть использованы для разработки надёжной и прозрачной методологии расчёта затрат для логистических процессов.

Анализ последних исследований и публикаций. Прежде чем сформулировать основную гипотезу, стоит проанализировать результаты соответствующих исследований, представленных в специальной литературе. Расчёт себестоимости по видам деятельности (ABC) часто рассматривается как альтернативное решение методу фиксированного учёта затрат. Данный метод использует виды деятельности, протекающие на предприятии, для отслеживания косвенных затрат, в то время как традиционные системы учёта затрат рассматривают косвенные затраты как однородную совокупность, которая равнозначно распределяется на продукцию или услуги. Хотя методика ABC была разработана для нужд производства, она может быть применена и в логистике [1]. Чтобы доказать этот факт, П. Армстронгом была разработана модель калькуляции затрат для функций закупок путём определения соответствующих видов деятельности и факторов их затрат [2].

Другой пример – научные труды Дж. Крайнца и К. Логозара, в которых логистические затраты, классифицированные как чрезмерные, были проанализированы с помощью ABC. Оказалось, что полученная таким образом подробная информация о затратах на логистику, позволяет более эффективно управлять логистическими функциями в производственных компаниях.

В статье А. Байкасоглу и В. Капраноглу «Применение калькуляции затрат на основе метода ABC в компаниях наземного транспорта» было проведено детальное сопоставление процессов и факторов затрат, где метод ABC был объединён с моделированием бизнес-процессов и АНР (процесс аналитической иерархии). Оказалось, что предложенный подход является более эффективным методом калькуляции затрат, чем существующая традиционная система [3].

В исследованиях Вэнь-Сянь Цая и Лопин Куо рассматривалось как с помощью ABC рассчитать затраты для отдельных самолётов и рейсов путём рассмотрения основных видов деятельности и факторов, определяющих затраты для каждого отдельно взятого самолёта и его рейса, с использованием блок-схемы для распределения затрат [4].

Актуальность исследования. Необходимость в более точной информации о логистических затратах, которую традиционные системы предоставить не способны, также возникает при учёте расходов на дистрибуцию. Традиционно затраты на дистрибуцию распределялись на основе простых коэффициентов, основанных на ценности. Хотя большинство методик, связанных с ABC, сосредоточены на производстве, данный подход может быть применён и в управлении логистикой

распределения и может привести к более точному отображению затрат на логистику [5].

Изложение основного материала исследования. Обзор литературы позволяет сделать вывод о том, что ABC рассматривается как наиболее подходящий инструмент для расширения возможностей учета затрат на логистику и может использоваться в качестве инструмента планирования, создавая возможность применения более сложных процедур тактической оптимизации в рамках управления производством и операциями.

Внедрение многоуровневого распределения косвенных затрат при особом внимании к логистическим функциям способствует определению себестоимости продукции. Таким образом, даже эффективность логистической деятельности или операций, выполняемых в дистрибьютерских компаниях, может стать заметной [6].

Модель затрат на один коммерческий цикл, дополненная функциями расчёта затрат на логистику, создаётся в два этапа:

1. Определение общей структуры модели калькуляции затрат на основе многоуровневого распределения косвенных затрат.

2. Разработка конкретной модели калькуляции затрат, описывающей работу типовой компании, имеющей логистические бизнес-единицы/области.

Общие принципы уже разработаны, но теперь должны быть адаптированы к конкретным потребностям калькуляции себестоимости продукции. Особое внимание должно уделяться интеграции объектов и отношений, связанных с логистикой.

На рис. 1 показана общая модель калькуляции затрат, составленная З. Бокором [7], которая основана на многоуровневом распределении косвенных затрат. Модель состоит из объектов затрат, объектов прибыли и соединяющих их отношений.

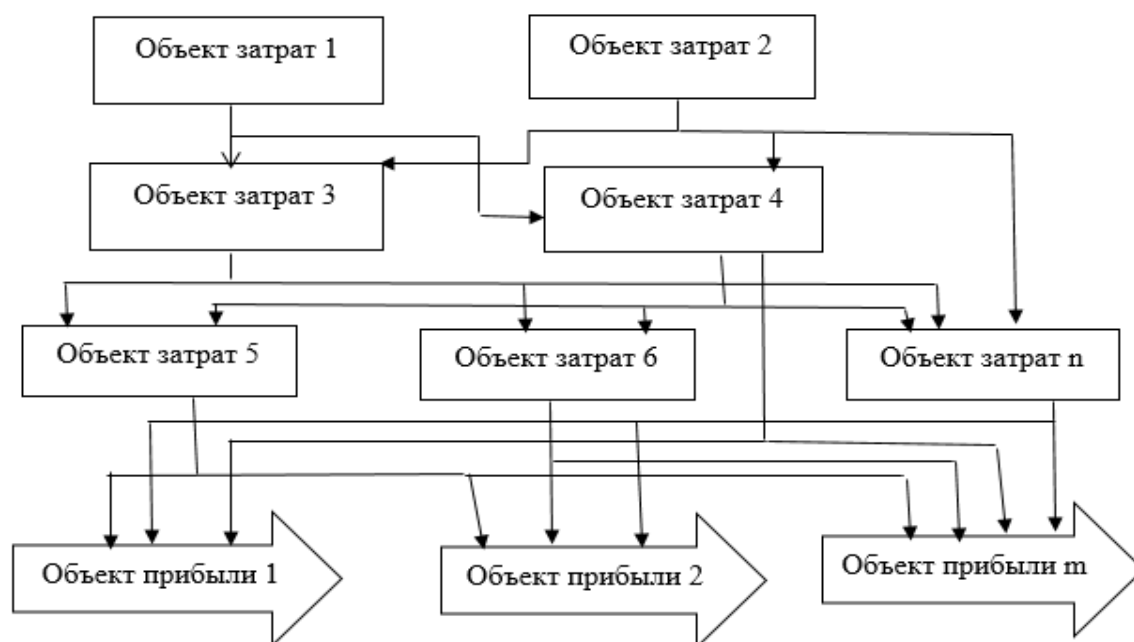


Рис. 1. Общая модель калькуляции затрат, основанная на многоуровневом распределении косвенных затрат по З. Бокору

Объекты затрат – это объекты, в которых косвенные затраты регистрируются как первичные.

Объекты прибыли – это продукты, которые приносят доход компании.

Поскольку объекты затрат имеют внутренние отношения обслуживания друг с другом, их общие затраты также содержат так называемые вторичные затраты, которые могут быть распределены с использованием коэффициента относительного

потребления производительности, называемого интенсивностью производительности. Таким образом, общая стоимость объекта затрат k может быть рассчитана следующим образом:

$$TC_k^{co} = C_k^{pr} + \sum_{i=1}^n TC_i^{sco} * \frac{P_{ki}^{co}}{TP_i^{sco}} = C_k^{pr} + \sum_{i=1}^n TC_i^{sco} * P_{ki}^{co}, k = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

где TC_k^{co} – общая стоимость объекта затрат k ;
 C_k^{pr} – первичная стоимость объекта затрат k ;
 $\sum_{i=1}^n TC_i^{sco}$ – общая стоимость обслуживания объекта затрат i ;
 TP_i^{sco} – общая производительность объекта затрат на обслуживание i ;
 P_{ki}^{co} – потребление производительности объекта затрат k при обслуживании объекта затрат i ;
 P_{ki}^{co} – интенсивность работы объекта затрат k при обслуживании объекта затрат i .

Более того, распределение косвенных затрат на объекты прибыли из соответствующих объектов затрат на обслуживание также основано на относительном потреблении производительности. Таким образом, общая стоимость объекта прибыли j может быть рассчитана следующим образом:

$$TC_j^{po} = C_j^d + \sum_{i=1}^n TC_i^{sco} * \frac{P_{ji}^{po}}{TP_i^{sco}} = C_j^d + \sum_{i=1}^n TC_i^{sco} * P_{ji}^{po}, j = 1, 2, \dots, m \quad (2)$$

где TC_j^{po} – общая стоимость объекта прибыли j ;
 C_j^d – прямые затраты на объект прибыли j ;
 $\sum_{i=1}^n TC_i^{sco}$ – общая стоимость обслуживания объекта затрат i ;
 TP_i^{sco} – общая производительность объекта затрат на обслуживание i ;
 P_{ji}^{po} – потребление производительности объекта прибыли j при обслуживании объекта затрат i ;
 P_{ji}^{po} – интенсивность работы объекта прибыли j при обслуживании объекта затрат i .

Следует также отметить, что

$$\sum_{k=1}^n P_{ki}^{co} + \sum_{m=1}^m P_{ji}^{po} = 1, \text{ для } i = 1, 2, \dots, n \quad (3)$$

Очевидно, что показатели эффективности или интенсивность работы играют решающую роль в процедуре распределения. Иными словами, выбор факторов затрат и измерение распределения производительности должны осуществляться более тщательно.

Для перехода на второй этап расчёта затрат на логистику, а именно разработку конкретной модели калькуляции затрат, необходимы вводные данные. В качестве примера будет выступать условная компания «N», осуществляющая на рынке ДНР следующую деятельность согласно ОКВЭД-2:

45.32 Торговля розничная автомобильными деталями, узлами и принадлежностями.

45.31 Торговля оптовая автомобильными деталями, узлами и принадлежностями.

45.40 Торговля мотоциклами, их деталями, узлами и принадлежностями; техническое обслуживание и ремонт мотоциклов.

46.90 Торговля оптовая неспециализированная.

45.19 Торговля прочими автотранспортными средствами.

Здесь необходимо отметить, что в примере использовались изменённые и предполагаемые данные о затратах и доходах. Хотя входные данные являются оценочными или модифицированными, их относительный порядок величины в целом верен, поскольку они основаны на практическом опыте. Тем не менее, результаты расчёта не должны использоваться непосредственно для принятия решений. Выборочный расчёт направлен скорее на то, чтобы доказать практическую применимость и полезность теоретической модели.

Поскольку логистические функции в предлагаемой модели являются объектами затрат, их экономическая эффективность может быть рассчитана через средние затраты. Это показатели для поддержки решений об аутсорсинге, которые часто рассматриваются в случае внутренних логистических услуг. Благодаря распределению затрат на логистику как косвенных затрат, соотношение затрат на логистику в общей стоимости продукта также может быть определено более точным способом.

После построения общей модели на втором этапе необходимо разработать конкретную схему калькуляции затрат. Это означает, что должны быть выбраны соответствующие объекты прибыли и затрат, а затем определены связи между внутренними службами или отношения производительности между ними. Должны быть добавлены также показатели эффективности и их измерения.

Элементарным объектом прибыли в образцовой модели выступает транспортная продукция (1-m). Её непосредственными затратами являются используемые ресурсы для её поддержания, представляющие собой прямые затраты.

Объекты затрат можно разделить на две группы:

1) объекты затрат, представляющие общие области деятельности компании (уровни 5-6), такие как генеральное, финансовое или кадровое управление, а также ИТ (информационные технологии);

2) объекты затрат, представляющие единицы тактического и оперативного контроля (уровни 1-4), такие как планирование, закупка, техническое обслуживание, реализация, распределение, поставка продукции (1-x). Эта группа обслуживается объектами затрат группы 1, и она же обслуживает объекты прибыли.

На рис. 2 отображено то, как логистические функции интегрированы в механизм распределения затрат или операционную модель:

1) закупка отнесена к уровню распределения 3. Он обслуживается объектами затрат группы 1 и планированием;

2) внутреннее перемещение отнесено к уровню распределения 2. Он обслуживается объектами затрат группы 1 и оперативным контролем и обслуживанием. Его показателем эффективности является движение с размером единицы товара (т. е. количество движений);

3) дистрибуция назначена по уровню распределения 2. Он обслуживается объектами затрат группы 1, бизнес – планированием и обслуживанием. Здесь продают продукты. Показателем его эффективности является изделие с размером изделия (т. е. количество изделий).

Преимущества предлагаемой модели расчёта затрат можно выявить, выполнив числовой пример. Этот пример демонстрирует процедуры модели калькуляции затрат.

Так, приведённая в качестве примера компания «N» работает в соответствии с моделью, представленной на рис. 2. На данном рисунке представлено 10 продуктов ($m=10$) и 3 складские площадки ($x=3$). Предполагаемые данные о прямых затратах и доходах для объектов прибыли (продукты 1-10) обобщены в табл. 1, где УДЕ означает денежную единицу в тысячах.

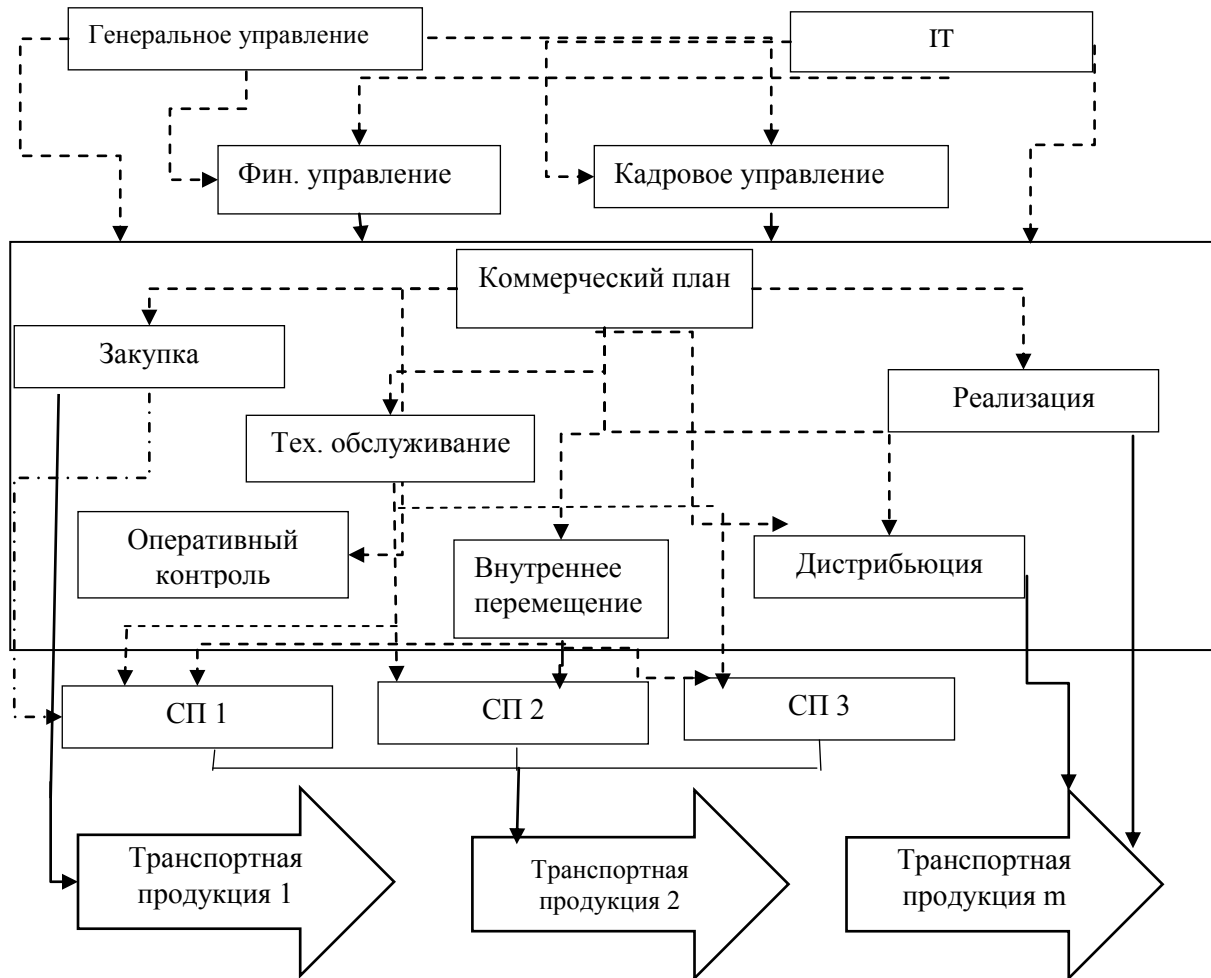


Рис. 2. Модель расчёта затрат коммерческой фирмы

Таблица 1

Входные данные объектов получения прибыли

Объект прибыли	Прямые затраты УДЕ	Выручка УДЕ
Транспортная продукция 1	400	960
Транспортная продукция 2	380	890
Транспортная продукция 3	340	870
Транспортная продукция 4	560	910
Транспортная продукция 5	540	1200
Транспортная продукция 6	680	1540
Транспортная продукция 7	430	1320
Транспортная продукция 8	520	1380
Транспортная продукция 9	420	1210
Транспортная продукция 10	300	1050

Предполагаемые первичные затраты (представляющие косвенные затраты) и данные о производительности объектов затрат можно найти в табл. 2. Объекты затрат и их характеристики перечислены на рис. 2.

Для завершения распределения затрат с использованием формул (1) и (2) в качестве входных данных также должны быть представлены показатели

производительности. Причинно-следственные связи, отображённые на рис. 2, помогают определить, какие именно данные об интенсивности работы необходимы.

Таблица 2

Предполагаемые первичные затраты и показатели эффективности для объектов затрат

Объект затрат	Первичная стоимость УДЕ	Производительность	
		Стоимость	Ед. измерения
Генеральное управление	40	2800	Ед.
IT	80	5900	GB
Финансовый менеджмент	60	55000	Ед.
Кадровое управление	40	290	чел.
Коммерческий план	60	5400,00	час
Закупка	180	22000	ед.
Оперативный контроль	90	4800	час
Тех. обслуживание	780	12000	час
Реализация	330	38000	ед.
Дистрибьюция	630	19000	ед.
Внутренние перемещения	520	150000	ед.
Складская площадь 1	760	120000	км ²
Складская площадь 2	660	14000	км ²
Складская площадь 3	870	13000	км ²

В табл. 3 приведены предполагаемые показатели производительности (от 0,0 до 1,0), определённые между объектами затрат. Объекты, получающие (потребляющие) можно найти в первом столбце, в то время как объекты предоставляющие (обслуживающие) перечислены в первых строках таблиц.

Таблица 3

Предполагаемая интенсивность выполнения между объектами затрат

P_{ki}^{co}	г.у.	it	ф.м.	к.у.	к.п.	з	о.п.	то	в.п.
Финансовый менеджмент	0,12	0,16							
Кадровое управление	0,11	0,13							
Коммерческий план	0,14	0,09	0,05	0,06					
Закупка	0,09	0,11	0,19	0,06	0,24				
Оперативный контроль	0,04	0,12	0,05	0,05	0,30				
Тех. обслуживание	0,07	0,07	0,09	0,11	0,16				
Реализация	0,12	0,11	0,24	0,06	0,12				
Дистрибьюция	0,08	0,06	0,11	0,07	0,18			0,10	
Внутренние перемещения	0,02	0,03	0,03	0,05			0,13	0,08	
Складская площадь 1	0,08	0,04	0,08	0,19		0,12	0,29	0,25	0,35
Складская площадь 2	0,07	0,05	0,09	0,18		0,15	0,26	0,27	0,32
Складская площадь 3	0,06	0,03	0,07	0,17		0,14	0,32	0,30	0,33

В табл. 4 показаны предполагаемые показатели производительности (также от 0,0 до 1,0), определённые между объектами затрат и прибыли.

Таблица 4

Оценочная интенсивность работы между объектами затрат и прибыли

P_{ji}^{co}	Закупка	Реализация	Дистрибьюция	СП1	СП2	СП3
Транспортная продукция 1	0,09	0,10	0,09	0,08	0,12	0,07
Транспортная продукция 2	0,09	0,08	0,09	0,13	0,04	0,11
Транспортная продукция 3	0,07	0,11	0,08	0,18	0,03	0,09
Транспортная продукция 4	0,1	0,09	0,10	0,06	0,15	0,05
Транспортная продукция 5	0,08	0,07	0,11	0,03	0,11	0,17
Транспортная продукция 6	0,07	0,08	0,08	0,09	0,08	0,10
Транспортная продукция 7	0,12	0,12	0,14	0,12	0,11	0,06
Транспортная продукция 8	0,14	0,10	0,11	0,14	0,07	0,11
Транспортная продукция 9	0,11	0,12	0,09	0,05	0,19	0,09
Транспортная продукция 10	0,13	0,13	0,11	0,12	0,10	0,15

Обозначив входные данные, можно приступить к вычислению. Используя формулу (1) с учётом соответствующих причинно-следственных цепочек (табл. 5), сначала необходимо определить данные о вторичных, общих и средних расходах объектов затрат. Важно учитывать и то, что последовательность распределений фиксирована; затраты по объектам затрат на нижних уровнях могут быть рассчитаны только после того, как уже были рассчитаны затраты по всем предыдущим объектам затрат на верхних уровнях. Так, к примеру, при учёте финансовых затрат необходимо будет учитывать, что помимо первичных затрат (60 УДЕ), в них следует включать 12% от затрат на генеральное управление и 16% от ИТ – т. е. 77,6 УДЕ.

Таблица 5

Рассчитанные вторичные затраты, общие и средние затраты по объектам затрат

Объект затрат	Вторичные затраты	Общие затраты TC_k^{co}	Средние затраты
1	2	3	4
Генеральное управление		40,00	14,29
ИТ		80,00	13,56
Финансовый менеджмент	17,60	77,60	1,41
Кадровое управление	14,80	54,80	188,97

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
Коммерческий план	19,97	79,97	14,81
Закупка	49,62	229,62	10,44
Оперативный контроль	41,81	131,81	27,46
Тех. обслуживание	34,21	814,21	67,85
Реализация	45,11	375,11	9,87
Дистрибьюция	116,19	746,19	39,27
Внутренние перемещения	90,54	610,54	4,07
Складская площадь 1	506,04	1266,04	10,55
Складская площадь 2	507,57	1167,57	83,40
Складская площадь 3	539,61	1409,61	108,43

Таким образом:

1) общая стоимость закупки составит: $180 + 40,00 * 0,09 + 80,00 * 0,11 + 77,60 * 0,19 + 54,80 * 0,06 + 79,97 * 0,24 = 180 + 49,62 = 229,62$ УЕД.

Средняя стоимость закупки: $229,62/22,00*1,00=10,44$ УЕД.

2) общая стоимость дистрибьюции составит: $630 + 40,00 * 0,08 + 80,00 * 0,06 + 77,60 * 0,11 + 54,80 * 0,07 + 79,97 * 0,18 + 814,21 * 0,10 = 630 + 116,19 = 746,19$ УДЕ.

Средняя стоимость дистрибьюции: $746,19/19,00*1,00=39,27$ УЕД.

3) общая стоимость поставки/транспортировки составит: $520 + 40,00 * 0,02 + 80,00 * 0,03 + 77,60 * 0,03 + 54,80 * 0,05 + 131,81 * 0,13 + 814,21 * 0,08 = 520 + 90,54 = 610,54$ УДЕ.

Средняя стоимость поставки/транспортировки: $614,54 / 150,000 * 1,000 = 4,07$ УДЕ.

Таблица 6

Рассчитанные косвенные затраты, общие затраты, маржа и покрытие затрат по объектам прибыли

Объект прибыли	Косвенные затраты	Общие затраты TC_j^{po}	Маржа	Покрытие затрат
Транспортная продукция 1	453,92	853,92	106,08	112,42
Транспортная продукция 2	474,99	854,99	35,01	104,09
Транспортная продукция 3	499,92	839,92	30,08	103,58
Транспортная продукция 4	446,03	1006,03	-96,03	90,45
Транспортная продукция 5	528,16	1068,16	131,84	112,34
Транспортная продукция 6	449,50	1129,50	410,50	136,34
Транспортная продукция 7	535,08	965,08	354,92	136,78
Транспортная продукция 8	551,99	1071,99	308,01	128,73
Транспортная продукция 9	537,95	957,95	252,05	126,31
Транспортная продукция 10	622,45	922,45	127,55	113,83

Далее можно приступать к расчёту выходных данных объектов затрат. Аналогично тому, как в случае объектов затрат на логистику, можно определить косвенные и общие затраты, маржу и покрытие затрат объектами прибыли (продуктами), используя уравнение (2). Результаты приведены в табл. 6.

Пример вычисления выходных данных:

Транспортная продукция 1. Общая стоимость составляет $400 + 229,62 * 0,04 + 375,11 * 0,10 + 746,19 * 0,09 + 1266,04 * 0,08 + 1167,57 * 0,12 + 1409,61 * 0,07 = 400 + 453,92 = 853,92$ УДЕ.

Маржа транспортной продукции 1 составит: $960 - 853,92 = 106,08$ УДЕ, в то время как коэффициент покрытия затрат составит: $960 / 853,92 * 100 = 112,42\%$.

Аналогичным образом были просчитаны показатели для остальной транспортной продукции.

Поскольку соответствующие причинно-следственные связи были определены в модели калькуляции затрат, можно также рассчитать логистические затраты на продукцию. В табл. 7 приведены так называемые ограниченные логистические затраты на продукцию, включая соотношение логистических затрат к общей себестоимости продукции. Ограниченные затраты на логистику в данном случае рассматриваются и распределяются только как первичные затраты по объектам затрат на логистику на основе многоуровневых затрат на производительность.

Таблица 7

Ограниченные затраты на логистику продукции

Объект прибыли	Закупка	Внутреннее перемещение	Дистрибуция	Общие л. затраты	Соотношение л. затрат
Транспортная продукция 1	13,93	46,54	56,70	117,17	13,72
Транспортная продукция 2	15,66	49,19	56,70	121,55	14,22
Транспортная продукция 3	14,17	53,20	50,40	117,76	14,02
Транспортная продукция 4	19,21	44,46	63,00	126,67	12,59
Транспортная продукция 5	18,70	52,94	69,30	140,94	13,19
Транспортная продукция 6	15,62	46,85	50,40	112,88	9,99
Транспортная продукция 7	23,27	50,44	88,20	161,91	16,78
Транспортная продукция 8	22,09	56,00	69,30	147,39	13,75
Транспортная продукция 9	19,28	56,16	56,70	132,14	13,79
Транспортная продукция 10	18,07	64,22	69,30	151,59	16,43

В качестве примера расчёта логистических затрат возьмём транспортную продукцию 1:

1) затраты на закупку (статьи затрат распределяются непосредственно, а также через объекты коммерческого цикла затрат): $180 * 0,04 + 180 * 0,12 * 0,08 + 180 * 0,15 * 0,12 + 180 * 0,14 * 0,07 = 13,93$ УДЕ;

2) затраты на внутреннее перемещение продукции (статьи затрат распределяются по объектам коммерческого цикла затрат): $520 * 0,35 * 0,08 + 520 * 0,32 * 0,12 + 520 * 0,33 * 0,07 = 46,54$ УДЕ;

3) затраты на дистрибуцию (статьи затрат распределяются напрямую): $630 * 0,09 = 56,70$ УДЕ.

Таким образом, общие логистические затраты транспортного продукта 1 составят: $13,93 + 46,54 + 56,70 = 117,17$ УДЕ.

Отношение затрат на логистику к общей себестоимости продукции составит: $117,17 / 853,92 * 100 = 13,72\%$.

Затраты на логистику и коэффициенты себестоимости других транспортных продуктов могут быть посчитаны аналогичным образом.

Важно отметить, что, когда распределение затрат осуществляется напрямую, это не означает, что соответствующие статьи затрат являются прямыми затратами. Это косвенные затраты, поскольку они не могут быть зарегистрированы непосредственно в объектах прибыли и требуют дополнительного распределения на основе потребления производительности.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Обобщая результаты теоретического анализа и вычислительного примера, можно сделать вывод о том, что предлагаемая методология расчёта логистических затрат может обеспечить реальные преимущества при расчёте себестоимости продукции [8]:

– затраты на логистику (как косвенные затраты) распределяются между продуктами более точным и прозрачным способом, поэтому искажения, вызванные произвольным распределением, уменьшаются;

– экономическая эффективность логистических функций в рамках коммерческой деятельности функционирования компании может быть точно рассчитана, а возможные решения об аутсорсинге могут быть подкреплены математическими расчётами;

– вклад логистических показателей в общую стоимость продукта также может быть определен благодаря отдельному и в то же время интегрированному инструменту расчёта затрат на логистику. Эта терминология указывает на то, что данные, связанные с логистикой, обрабатываются отдельно, но объекты затрат на логистику являются неотъемлемыми частями всей системы калькуляции себестоимости продукции;

– выявленные причинно-следственные цепочки позволяют отслеживать причины затрат на логистику и соотношения затрат, чтобы можно было более эффективно планировать и выполнять мероприятия, направленные на рационализацию бизнес-технологических процессов логистики или повышение эффективности использования производственных мощностей логистических подразделений.

Список использованных источников

1. Armstrong, P. The costs of activity-based management // Accounting, Organizations and Society. – 2015. – № 1-2. – P. 99-120.
2. Baykasoglu, A. Application of Activity-based Costing to a Land Transportation Company: A Case Study / A. Baykasoglu, V. Kaplanoglu // International Journal of Production Economics. – 2016. – № 2. – Vol. 116. – P. 308-324.
3. Tsai, W-H. Operating costs and capacity in the airline industry / W-H. Tsai, L. Kuo // Journal of Air Transport Management. – 2014. – № 4. – Vol. 10. – P. 271-277.
4. Schulze, M. Applying activity-based costing in a supply chain environment / M. Schulze, S. Seuring, Ch. Ewering // International Journal of Production Economics. – 2013. – № 2. – Vol. 135. – P. 75-87.
5. Bokor, Z. Integrating Logistics Cost Calculation into Production Costing / Z. Bokor // International Journal of Production Economics. – 2013. – № 3. – Vol. 9. – P. 163-181.
6. Khataie, A.H. Activity-based Costing and Management Applied in a hybrid Decision Support System for order management / A.H. Khataie, A.A. Bulgak, J.J. Segovia // Decision Support Systems. – 2014. – № 1. – Vol. 5. – P. 142-156.
7. Bokor, Z. Cost Calculation Model for Logistics Service Providers / Z. Bokor // International Journal of Production Economics. – 2014. – № 6. – Vol. 2. – P. 515-524.
8. Попова, Т.А. Пути сокращения транспортных затрат компании / Т.А. Попова, О.Г. Коробская // Сборник научных работ серии «Экономика». – 2019. – № 14. – С. 143-153.

УДК 378.1:351.851

DOI 10.5281/zenodo.8296614

**СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЕТЕВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ПРОГРАММЫ: ТИПЫ И МОДЕЛИ**

**САПРЫГИНА Д.А.,
аспирант кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация**

Аннотация. Данная статья посвящена изучению сетевого взаимодействия в управлении организациями высшего образования и сетевых образовательных программ. В статье рассматриваются различные типы и модели сетевого взаимодействия, используемые в управлении университетами и другими организациями высшего образования. Указываются основные отличия понятий «сетевое взаимодействие» и «сетевые образовательные программы», приводятся ключевые требования к сетевым образовательным моделям, а также обсуждаются проблемы, связанные с разработкой и внедрением таких программ. В статье также даются примеры успешного сетевого взаимодействия и реализации сетевых образовательных программ в образовательной среде Российской Федерации.

Ключевые слова: сетевое взаимодействие, сетевые модели, управление, высшее образование, сетевые образовательные программы

**NETWORK INTERACTION IN HIGHER EDUCATION ORGANIZATIONS
MANAGEMENT AND NETWORK EDUCATIONAL PROGRAMS: TYPES AND
MODELS**

**SAPRYGINA D.A.,
PhD student of the Department
of Innovative Management
and Project Management,
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation**

Abstract. This article is devoted to the study of network interaction in the management of higher education organizations and network educational programs. The article discusses various types and models of network interaction used in the management of universities and other higher education organizations. The main differences between the concepts of «network interaction» and «network educational programs» are indicated, key requirements for network educational models are presented, and issues related to the development and implementation of such programs are discussed. The article also provides examples of successful network interaction and implementation of network educational programs in the educational environment of the Russian Federation.

Keywords: network interaction, network models, management, higher education, network educational programs

Актуальность темы исследования. В современном мире качественное высшее образование является ключевым фактором развития экономики и социума в целом. Однако в условиях быстро меняющегося информационного пространства и растущих потребностей общества управление образовательными организациями высшего образования становится всё более сложным процессом и требует новых подходов и методов.

Одним из таких подходов является сетевое взаимодействие, которое позволяет объединять усилия различных образовательных организаций, создавая тем самым новые возможности для обучения и развития студентов.

Тема сетевого взаимодействия сейчас стала особенно актуальной по ряду причин. Во-первых, это значительный рост числа обучающихся в системе высшего образования, создающий дополнительную нагрузку на учебные заведения. Сетевые образовательные модели могут помочь в облегчении этой нагрузки, предоставив возможность получения образования в удалённом формате и расширив доступность высшего образования для большего числа людей.

Во-вторых, постоянное развитие информационных технологий даёт возможность создать множество новых сетевых образовательных моделей, улучшающих процесс обучения и расширяющих возможности доступа к образованию.

В-третьих, это необходимость подготовки квалифицированных кадров. В современных условиях этот аспект является ключевой задачей. Сетевые образовательные модели могут помочь в обеспечении подготовки необходимых специалистов, предоставив доступ к качественному образованию по любым образовательным курсам.

И последнее – глобализация системы образования. В современном мире образование становится всё более глобальным, и сетевые образовательные модели могут помочь в обеспечении этой глобальной связи, улучшая обмен знаниями и опытом между учебными заведениями и обучающимися.

Таким образом, разработка и реализация подобных моделей является актуальной и важной задачей в сфере высшего образования, которая может существенно повысить эффективность и доступность образования для всех желающих.

Анализ последних исследований и публикаций. Актуальность рассматриваемого вопроса закономерно привлекает внимание большого числа учёных, как зарубежных, так и отечественных. Так, О.В. Першукова в своей статье рассматривает типы и модели сетевых взаимодействий в управлении вузом, а также приводит примеры их практического применения. И.В. Перепелкин анализирует современные теоретические и методологические основы сетевого подхода в управлении высшим образованием, а также его роль в решении актуальных задач. Вопрос особенностей сетевых моделей взаимодействия субъектов образовательной деятельности в системе высшего образования и анализ их возможностей в повышении качества образовательного процесса в своих работах раскрыли Л.А. Копылова, И.А. Хасанова и др. [1-3].

Цель исследования – изучение возможностей, преимуществ и недостатков сетевых образовательных типов и моделей в системе управления высшим образованием с целью определения оптимальных подходов к их разработке и внедрению.

Изложение основного материала исследования. Современное высшее образование тесно связано с использованием информационных и коммуникационных технологий, что позволяет создавать новые образовательные модели и методы обучения. Сетевое взаимодействие является одной из таких моделей, которая позволяет объединять ресурсы нескольких образовательных учреждений и создавать уникальную среду обучения.

Сетевое взаимодействие в высшем образовании – это совместная работа нескольких учебных заведений, направленная на создание новых образовательных

программ и ресурсов. Она может включать в себя создание общих курсов, взаимную проверку знаний, участие в научных исследованиях и т.д.

Субъекты, организующие свою деятельность в виде сетевых структур, должны выполнять следующие условия. Прежде всего, каждый из них должен иметь определённые накопленные ресурсы (интеллектуальные, социальные, финансовые и др.) и обеспечивать беспрепятственный доступ к ним других участников сети. Далее, сетевые партнёры должны обеспечить возможность быстрого установления многосторонних связей между всеми участниками, реализующими конкретную программу в рамках общего проекта. Это означает не только техническую возможность взаимосвязи: единую информационную среду функционирования, совместную собственность и т.д., но и заинтересованность участников в установлении такого партнёрства, доверительную среду взаимодействия, единую сетевую культуру (общие ценности признаются всеми целями и средствами реализации проекта и др.).

Организуя единую структуру, кооперация, с одной стороны, позволяет сохранить стимулы для развития каждого отдельного участника, обладающего так называемым конкурентным преимуществом в той сфере, где он действительно обладает уникальным ресурсом. С другой стороны, происходит активизация совместных усилий именно в тех сферах, где они приносят большую взаимную пользу.

Существуют различные типы сетевой организации в управлении высшим образованием (табл. 1). Выбор типа сетевой организации зависит от многих факторов, включая цели организации, её размер и структуру, а также требования к управлению. Важно, чтобы тип сетевой организации был гибким и адаптивным, благодаря чему организация может быстро реагировать на изменения внешней среды и достигать своих целей.

Таблица 1

Типы сетевого взаимодействия в управлении организациями высшего образования: возможности и ограничения

<i>Горизонтальное сетевое взаимодействие</i>	
1	2
<i>Возможности</i>	<i>Ограничения</i>
тип сетевой организации, где отделы, факультеты и другие подразделения организации работают более независимо и взаимодействуют друг с другом горизонтально, не обязательно через централизованный контроль. В этом типе сетевой организации различные части организации работают более автономно, и каждый отдел или факультет может принимать свои собственные решения. Предполагает равноправное сотрудничество между участниками сети, в котором каждый имеет свои ресурсы и компетенции, необходимые для достижения общих целей	
<p>1. Коллаборация участников сети позволяет наладить активный обмен знаниями и практиками между ними, что приводит к повышению качества образования и научных исследований.</p> <p>2. Большая гибкость и адаптивность к изменениям внешней среды и внутренних процессов позволяет быстро реагировать на изменения и улучшать качество обучения и научных исследований;</p>	<p>1. Учёт интересов всех участников сети может быть затруднительным в условиях противоречивости и несовпадения целей организаций.</p> <p>2. Необходимость организации постоянного контроля за выполнением задач и достижением целей, так как каждый участник может иметь свои интересы и приоритеты.</p> <p>3. Ограниченность и неравномерность ресурсов участников сети может привести к неравномерному распределению выгод и рисков между ними</p>

Продолжение табл. 1

1	2
<p>3. Разнообразие и богатство опыта и знаний способствует формированию у участников сети дополнительных компетенций, повышает их квалификацию, способствует развитию инноваций и новых подходов к обучению и научным исследованиям;</p> <p>4. Совместное решение проблем приводит к повышению эффективности управления и улучшению образовательного процесса в целом</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Вертикальное сетевое взаимодействие</i></p> <p>тип сетевой организации, предусматривающий «вертикальные» связи между участниками сетевого взаимодействия, когда субъектами выступают общеобразовательные организации, организации дополнительного образования, учреждения профессионального образования (начального, среднего, высшего), предприятия и организации экономической и социальной сферы; предполагает осуществление управления и контроля сверху вниз, т. е. от центра к периферии</p>	
<i>Возможности</i>	<i>Ограничения</i>
<p>1. Повышение результативности управления за счёт организации централизованного контроля и управления процессами и ресурсами, что позволяет улучшить производительность, качество обучения, обеспечить безопасность и эффективность работы путём соблюдения правил и регуляций.</p> <p>2. Благодаря лучшей координации усилий участников сети можно обеспечить быстрый и качественный обмен информацией между различными участниками, что может снизить количество ошибок и повысить эффективность работы организации</p>	<p>1. Недостаточная гибкость, что может затруднить адаптацию к новым условиям, требованиям и технологиям.</p> <p>2. Ограниченная свобода действий ограничивает свободу действий и инициативу работников на нижних уровнях управления, что ухудшает мотивацию и отражается на качестве работы и квалификации персонала.</p> <p>3. Отрицательный эффект от внедрения инноваций затрудняет разработку и внедрение новых идей и технологий в целом, приводит к отставанию в конкуренции с другими организациями и потере рыночных позиций</p>
<p style="text-align: center;"><i>Матричное сетевое взаимодействие</i></p> <p>тип сетевой организации с отдельными группами или командами, которые работают над конкретными проектами или задачами. Каждый проект имеет свою собственную структуру управления, которая может включать сотрудников из различных отделов и факультетов</p>	

Окончание табл. 1

1	2
<i>Возможности</i>	<i>Ограничения</i>
1. Улучшение и рост информационного обмена в организации. 2. Сбалансированная ориентация развития. 3. Более эффективное текущее управление, возможность снижения расходов и повышения эффективности использования ресурсов. 4. Более гибкое и эффективное использование персонала организации, специальных знаний и компетентности сотрудников.	1. Возможный рост конфликтности, который может снизить быстроту реакции на изменения. 2. Двойственность полномочий и подчинения. 3. Необходимость постоянного контроля за соотношением ресурсов, выделяемых подразделениям и программам или проектам. 4. Высокие требования к квалификации, личным и деловым качествам сотрудников, работающих в группах, необходимость их обучения.
<i>Гибридное сетевое взаимодействие</i>	
позволяет сочетать все преимущества первых двух видов; участниками сети являются разные по содержанию деятельности, а иногда и по ведомственной принадлежности, и по организационной форме образовательные и «не образовательные» организации, у которых есть общие цели, интересы и идеи для реализации	
<i>Возможности</i>	<i>Ограничения</i>
1. Обеспечение более быстрого и эффективного распространения информации между участниками сети как по горизонтали, так и по вертикали. 2. Одновременное использование участниками различных технологий и инструментов позволяет повысить качество и доступность образования, гибко, с учётом индивидуального подхода, настраивать свою образовательную траекторию развития.	1. Внедрение гибридных сетей требует значительных инвестиций в оборудование, программное обеспечение и обучение персонала. 2. Возникновение проблем с безопасностью данных, так как в различных типах сетей могут использоваться различные методы защиты данных, которые могут конфликтовать друг с другом, а также законодательные ограничения, связанные с защитой персональных данных и запретом на передачу их через интернет.

Схематически каждый из типов сетевого взаимодействия можно представить следующим образом (рис. 1-4).

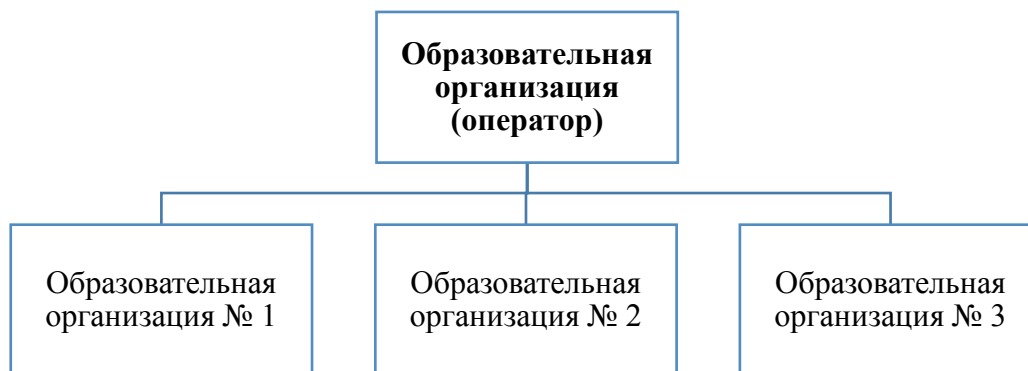


Рис. 1. Горизонтальный тип сетевого взаимодействия

Формой реализации может быть формирование единой поддерживающей инфраструктуры (ресурсные центры, ЦКП, технопарки, бизнес-инкубаторы, малые инновационные предприятия, базовые кафедры, совместные базы практик).

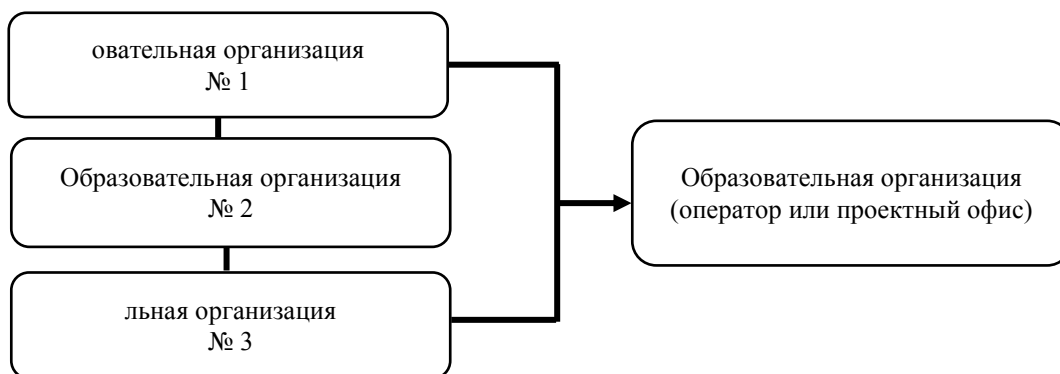


Рис. 2. Вертикальный тип сетевого взаимодействия

Формой реализации могут выступать общие сервисы организации (профориентация, набор студентов, трудоустройство, отслеживание карьеры, выпускников, повышение квалификации педагогических и управленческих кадров, базы данных по региональным рынкам труда, информационный портал, единая библиотечная система, коллективно используемые спортивные сооружения, медицинские учреждения, комбинаты питания и пр.).

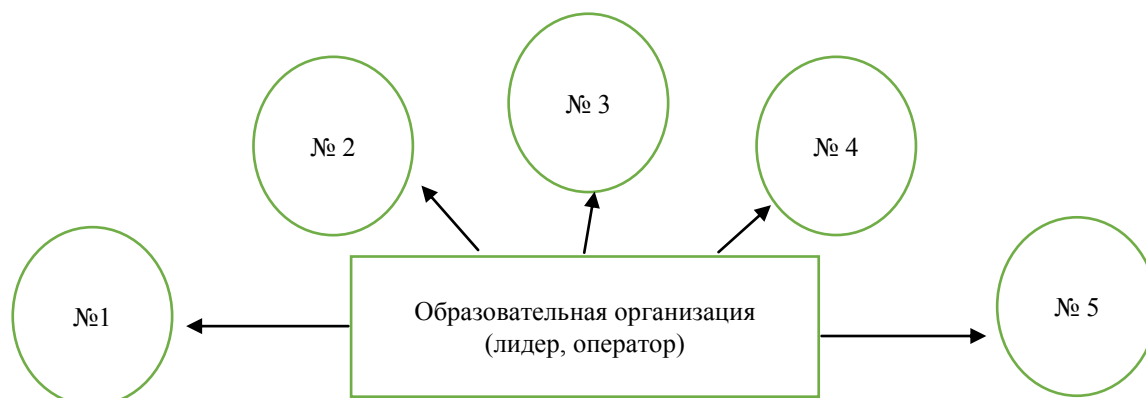


Рис. 3. Матричный тип сетевого взаимодействия

Матричный тип сетевого взаимодействия обязательно предполагает наличие лидера, ядра (рис. 4). Формой реализации может выступать модель, предполагающая группировку сети образовательных учреждений и организаций дополнительного образования вокруг одного более мощного предприятия – учебного ресурсного центра.

Формой реализации смешанной модели взаимодействия могут выступать сетевые образовательные программы и программы академической мобильности (студенческий обмен, прикладной бакалавриат, технологическая практика, стажировки).

При этом необходимо помнить, что термины «сетевое взаимодействие» и «сетевые образовательные программы» различны. Нередко в общении эти понятия смешивают. Основная идея заключается в том, что при рассмотрении различных видов взаимодействия важно учитывать организованность и наличие организаций, занятых научной или образовательной деятельностью. Эти организации стремятся достичь

синергетического эффекта путём объединения ресурсов и осуществления взаимодействия в вертикальной или горизонтальной плоскости, используя матричные или смешанные формы реализации.

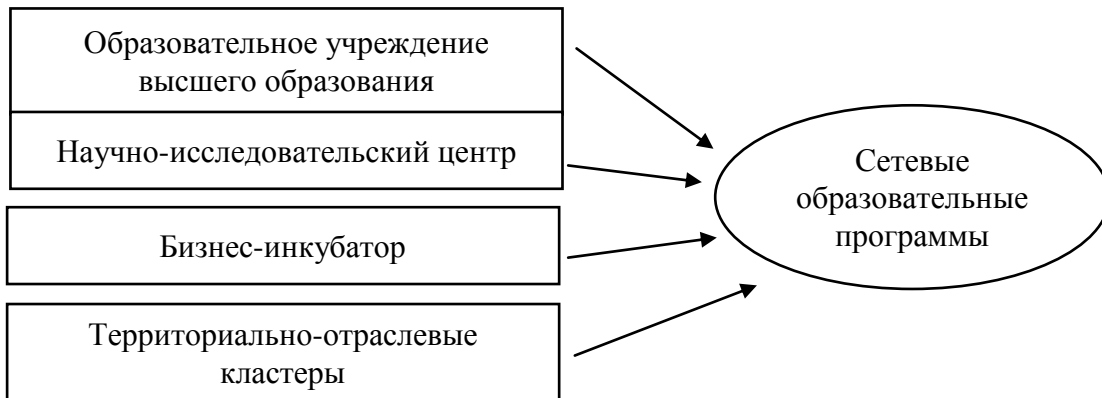


Рис. 4. Смешанная модель сетевого взаимодействия

Приведём некоторые примеры сетевых форм взаимодействия, используемых российскими организациями. Один из таких примеров – сетевой консорциум федеральных университетов, участвующий в программе «Приоритет-2030», представляющий собой объединение высших образовательных учреждений. Благодаря научной деятельности, проводимой университетами в рамках данной организации, эта сеть имеет ряд преимуществ: хорошую нормативную базу и положительный опыт в организации инновационных бизнес-проектов. Другим примером могут послужить научно-образовательно-производственные кластеры в регионах. Они представляют собой кластерные модели или целые академические комплексы, объединяющие в своих холдинговых структурах промышленные предприятия, подразделения Академии наук, вузы и учреждения профессионального и общего образования [4].

Из указанных примеров следует, что это современная повседневная практика. В данном случае сетевое взаимодействие имеет достаточно отдалённое отношение к сетевым образовательным программам.

Если говорить о термине «сетевая образовательная программа», то он даже не предусмотрен в Федеральном законе «Об образовании». Есть всего две статьи, в которых упоминается о том, что основная образовательная программа может реализоваться в сетевой форме, поэтому широкое использование данного понятия сейчас остаётся проблематичным.

В качестве примера сетевых образовательных программ можно предложить три варианта их использования.

Первая модель – программа двойных дипломов в российском образовании применяется крайне редко. Её суть заключается в том, что студенты учатся по двум «параллельным» образовательным программам, которые гармонично дополняют друг друга. Для этого они должны быть зачислены в две образовательные организации. В результате обучения студенты получают два диплома об образовании или один двойной диплом (например, взаимодействие ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и РАНХиГС, ФГБОУ ВО «ДОННАСА» и ФГБОУ ВО «ДГТУ»).

Вторая модель представляет собой программы с интегрированными элементами, которые привлекают дополнительные ресурсы для реализации образовательных целей. Такие программы становятся всё более популярными, и примеры включают использование стадионов, столовых, библиотек и других ключевых ресурсов для реализации основной образовательной программы. Во многих случаях это также включает использование интеллектуального потенциала людей и оборудования,

необходимого для проведения обучения на площадках предприятий, особенно для программ прикладного бакалавриата и магистратуры [4].

Третья модель – это совместные образовательные программы, которые являются одинаковыми для нескольких учебных заведений. Они состоят из модулей, которые реализуются разными учебными заведениями. Каждый модуль является замкнутой единицей учебного цикла. Эти программы могут выходить за рамки одного учебного заведения. Например, магистерская программа, разработанная для современных авиастроителей крупной авиастроительной корпорации, не локализована ни в одном учебном заведении, но реализуется несколькими учебными учреждениями высшего образования.

Если рассматривать модели сетевого взаимодействия, а не модели сетевых образовательных программ, то они будут другими. Некоторые из наиболее распространённых сетевых образовательных моделей включают в себя:

1. Массовые открытые онлайн-курсы (далее – MOOC) – сетевая образовательная модель, которая позволяет тысячам студентов одновременно обучаться онлайн. MOOC предлагает курсы по различным темам от ведущих университетов со всего мира и является доступным для всех, кто имеет доступ к интернету. Преимуществами MOOC являются доступность, гибкость и широкий выбор курсов, а недостатками – отсутствие персонализации и недостаточное взаимодействие между студентами и преподавателями.

2. Малые закрытые онлайн-курсы (далее – SPOC) – сетевая образовательная модель, которая является более ограниченной версией MOOC, при которой участники учатся в небольших группах. SPOC обычно используются в рамках корпоративного обучения или обучения в рамках университетов. Преимуществами SPOC являются возможность персонализации и большое взаимодействие между студентами и преподавателями, а недостатками – ограниченный выбор курсов и более высокая стоимость в сравнении с MOOC.

3. Виртуальные университеты – это сетевая образовательная модель, которая объединяет несколько университетов, чтобы создать виртуальное учебное заведение. Виртуальные университеты предлагают курсы, которые могут быть взяты в любом из университетов, и обычно позволяют студентам выбирать курсы, которые наиболее соответствуют их потребностям и интересам. Преимуществом виртуальных университетов является возможность выбора курсов из нескольких университетов и более высокая гибкость, а недостатком – высокая стоимость обучения.

4. Модель смешанного (гибридного) обучения – сочетает в себе элементы онлайн-обучения и традиционных форматов (лекций и семинаров) в рамках одного курса. В этой модели студенты могут посещать занятия в аудитории или виртуально, смотреть видеоуроки и выполнять задания на дому, а также общаться с преподавателем и другими студентами через онлайн-платформы.

5. Модель мультикамерного обучения является разновидностью гибридного обучения, которая использует технологию трансляции и записи мультимедийных материалов, чтобы предоставить доступ к учебным занятиям в любое время и из любого места. В этой модели преподаватель может вести занятие в привычной для себя аудитории, а студенты могут следить за процессом обучения через интернет.

Определение ключевых требований к сетевым образовательным моделям в управлении организаций высшего образования является одним из важнейших этапов исследования. Оно основывается на анализе современных тенденций и потребностей студентов.

Среди ключевых требований можно выделить следующие [5]:

Гибкость и индивидуализация обучения. Современные студенты хотят получать образование, которое соответствует их потребностям и особенностям. Сетевые образовательные модели должны предоставлять студентам возможность выбора

курсов, программ и форматов обучения, а также персонализированный подход к обучению.

Технологичность и доступность. Сетевые образовательные модели должны быть удобными и доступными для студентов с использованием современных технологий, таких как онлайн-курсы, видеолекции, вебинары и другие средства коммуникации.

Международность и мультикультурность. Сетевые образовательные модели должны учитывать международные стандарты образования и предоставлять студентам возможность общения и сотрудничества с иностранными университетами и студентами.

Развитие профессиональных навыков и компетенций. Сетевые образовательные модели должны помогать студентам развивать профессиональные навыки и компетенции, необходимые для успешной карьеры в современном мире.

Качество образования. Сетевые образовательные модели должны обеспечивать высокое качество образования, соответствующее современным стандартам и требованиям рынка труда.

Определение этих ключевых требований является важным шагом в разработке сетевых образовательных моделей. Оно позволяет ориентироваться на потребности студентов и создавать модели, которые будут наиболее эффективными и востребованными.

Выводы. Сетевое взаимодействие позволяет учебным заведениям быстро и эффективно адаптироваться к изменениям в требованиях рынка труда и изменениям в образовательных технологиях. Это даёт возможность создавать образовательные программы, которые наиболее полно удовлетворяют запросы студентов и работодателей.

Однако сетевое взаимодействие в высшем образовании имеет и свои проблемы. Во-первых, существует риск потери уникальности каждого учебного заведения в результате слишком широкой интеграции в сеть. Во-вторых, общение в виртуальных сообществах может не всегда быть эффективным из-за отсутствия личного контакта и возможности непосредственного общения. В-третьих, не все учебные заведения готовы к такой форме сотрудничества, что может создавать препятствия в развитии сетевого взаимодействия.

Чтобы успешно применять сетевое взаимодействие в высшем образовании, необходимо учитывать основные принципы и требования. Прежде всего, необходимо убедиться в том, что каждое учебное заведение сохраняет свою уникальность и автономию в рамках сети. Важно также создать эффективные коммуникационные каналы и инфраструктуру для обмена информацией и опытом между участниками сети.

Ещё одним ключевым аспектом является создание совместных образовательных программ и курсов. При этом важно учитывать требования и потребности студентов и работодателей, а также следить за качеством обучения и оценивать эффективность созданных программ.

В заключение можно сказать, что сетевое взаимодействие в высшем образовании – это важный инструмент развития образования, который позволяет объединять учебные заведения и создавать уникальные образовательные программы и ресурсы. Однако для успешной реализации сетевого взаимодействия необходимо учитывать основные принципы и требования, а также преодолевать препятствия в общении и сотрудничестве между участниками сети.

Список использованных источников

1. Першукова, О.В. Сетевой подход к управлению вузом / О.В. Першукова // Вестник НГУ. – Серия: Социология (3). – 2021. – С. 94-102.

2. Перепелкин, И.В. Сетевой подход в управлении высшим образованием: теоретические и методологические основы / И.В. Перепелкин, Е.А. Струкова // Высшее образование в России. – 2020. – № 7. – С. 22-35.

3. Копылова, Л.А. Сетевые модели взаимодействия субъектов образовательной деятельности в системе высшего образования / Л.А. Копылова, И.А. Хасанова // Научный диалог. – 2018. – № 4. – С. 202-211.

4. Соболев А.Б. Сетевая форма реализации образовательных программ: различия и типология / А.Б. Соболев // Инновации в образовании. – 2016. – № 2 (20). – С. 63-69.

5. Струкова, Е.А. Сетевые модели взаимодействия субъектов образовательной деятельности в управлении вузом / Е.А. Струкова, И.В. Перепелкин // Высшее образование в России. – 2017. – № 8. – С. 15-23.

УДК 378:005

DOI 10.5281/zenodo.8296919

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

СЕДОВ Г.П.,
аспирант кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассматриваются современные тенденции в проектном управлении высшего образования, описываются основные принципы проектного управления и их применение в контексте образовательных организаций. Также анализируются новые методы и инструменты проектного управления, используемые в образовательном процессе, включая методологию Agile и инновационные технологии. Подчеркивается важность проектного управления в образовательных организациях высшего образования для эффективной организации учебного процесса, повышения качества образования и улучшения управления ресурсами.

Ключевые слова: проектное управление, высшее образование, Agile-методология, Scrum, Канбан-доска, методология дизайн-мышления

MODERN APPROACHES IN PROJECT MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

SEDOV G.P.,
PhD student of the Department of Innovative
Management and Project Management,
FSBEI HE «DONAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,
Russian Federation

Abstract. This article examines modern trends in project management of higher education. It describes the basic principles of project management and their application in the context of educational organizations. The article also discusses new methods and tools of project management used in the educational process, including Agile methodology and

innovative technologies. The article emphasizes the importance of project management in higher education institutions for the effective organization of the educational process, improving the quality of education, and enhancing resource management.

Keywords: *project management, higher education, Agile methodology, Scrum, Kanban board, design thinking methodology*

Актуальность темы исследования. Современные методы и инструменты проектного менеджмента представляют собой комплекс подходов, инструментов и методов, которые позволяют эффективно управлять новыми разработками и достигать поставленных целей. Они нашли своё применение и в управлении высшим образованием, что позволяет значительно улучшить результаты деятельности образовательных учреждений.

Современное общество требует от организаций высшего образования более эффективного и результативного управления, которое позволит обеспечить качественное образование для студентов и улучшить репутацию учебных заведений в целом. Одним из основных вызовов для управления высшим образованием является необходимость адаптироваться к постоянно меняющейся среде, включая новые технологии, изменения в законодательстве, изменение потребностей рынка труда и т. д. Современные методы и инструменты проектного менеджмента позволяют управлять изменениями, реагировать на новые требования и эффективно использовать ресурсы. Кроме того, они позволяют управлять сложными проектами, которые связаны с различными аспектами организации высшего образования, такими как управление программами обучения, финансовое управление, управление персоналом и т. д. Они также позволяют управленцам принимать информированные решения, основанные на анализе данных и оценке эффективности.

Наконец, использование современных методов и инструментов проектного менеджмента в управлении высшим образованием может помочь улучшить качество образования и повысить уровень удовлетворённости студентов и преподавателей. Качественное образование, в свою очередь, является ключевым фактором успеха как для студентов, так и для учебных заведений.

Приведённые аргументы свидетельствуют о том, что выбранная тема весьма актуальна в свете обеспечения эффективного и результативного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Обзор публикаций отечественных и зарубежных авторов показал, что сегодня исследования в сфере проектного управления достаточно обширны и затрагивают многие аспекты.

Так, в работе Н.А. Зарубовой «Управление проектами в образовании: особенности зарубежного и отечественного опыта» содержится информация о современных методах и инструментах проектного менеджмента, а также подробно описаны шаги, необходимые для успешного выполнения проекта [1].

О.А. Маркова и М.П. Логинов в своей работе приводят примеры использования проектного управления в высшем образовании в России. Здесь рассматриваются примеры реализации проектов в различных вузах, а также описываются методы и инструменты, применяемые при проектировании и реализации проектов [2].

М.А. Купчинская в своей работе описывает Agile-методологию и её применение в управлении образовательными проектами. Рассматривают особенности Agile-методологии и её преимущества в сравнении с традиционными методами проектного менеджмента [3].

Вопрос применения методов и инструментов проектного менеджмента в управлении современными учреждениями высшего образования остаётся актуальным до сих пор. В данной статье мы рассмотрим методологии, которые можно использовать при построении новой модели в управлении образовательной деятельностью, которая

будет основываться не на традиционных методах проектного менеджмента, а на гибких технологиях.

Цель исследования заключается в изучении существующих методов и инструментов проектного менеджмента и их применения в системе высшего образования, а также в определении эффективности их использования для достижения целей и задач управления в учебных учреждениях.

Изложение основного материала исследования. Управление организациями высшего образования – это сложная и ответственная задача, требующая высокой квалификации и компетенции управленцев. Методы управления образовательными организациями составляют важную теоретическую и практическую проблему.

Одним из современных направлений системы стратегического управления является проектный подход, который включает множество методов и инструментов. Современные методы и инструменты проектного управления могут значительно облегчить эту задачу и повысить эффективность работы, своевременно реагировать на воздействие внешних и внутренних факторов. Учитывая опыт реализации данного подхода при решении задач управления, можно сказать, что управление проектами является перспективной областью знаний, применимой к различным сферам и субъектам экономических отношений.

В последнее время наибольшую популярность имеет гибкая методология разработки (англ. agile software development, agile-разработка) или методология Agile, основанная на принципах гибкости и быстрого реагирования на изменения в процессе работы, применимая также в управлении учреждениями высшего образования. Эти методологии используются для разработок с частыми динамическими изменениями, которые требуют от системы управления гибкости и быстроты. Они также могут быть полезны в управлении изменениями с целью повышения управляемости системы, а также качества образования.

На рис.1 представлена схема работы Agile-методологии в управлении любым проектом, включая управление организацией высшего образования.

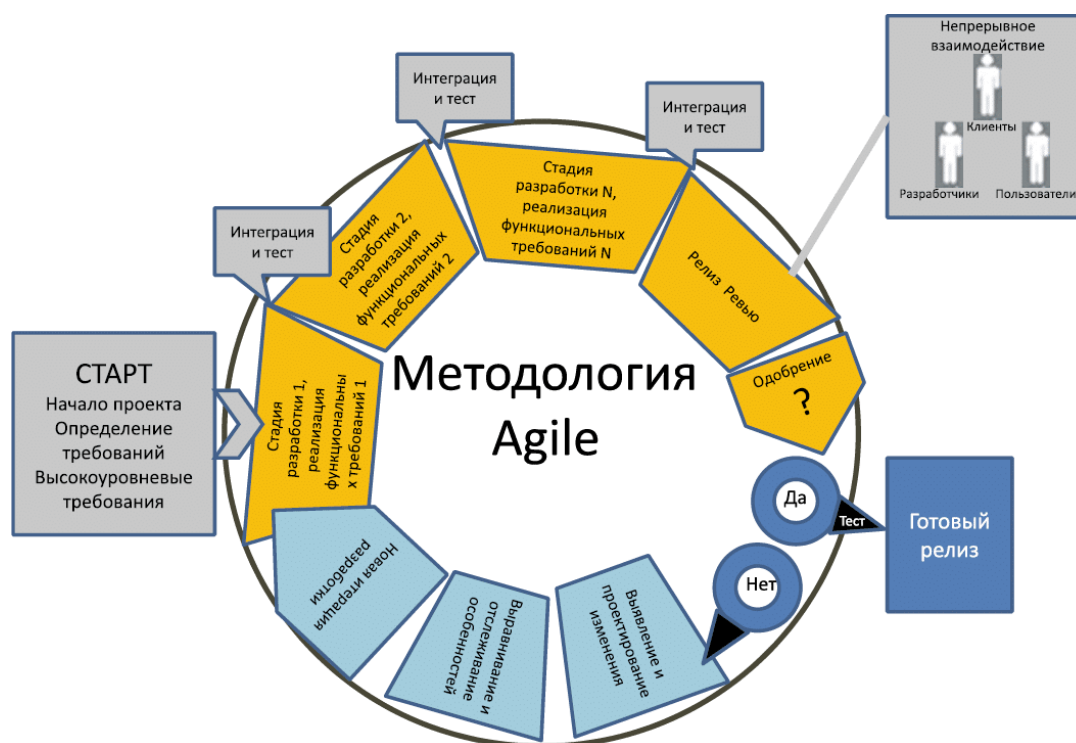


Рис.1. Agile-методология в управлении организацией

Сегодня Agile используется как общее название для целой системы подходов и практик: скрам (scrum), канбан (kanban), экстремальное программирование (extreme programming), функционально управляемая разработка (feature driven development), бережливая методика разработки (lean software development) и прочих, которые были подробно описаны в работе Е.В. Пономаренко и Г.П. Седова [4].

Scrum является одной из наиболее популярных Agile-подходов и представляет собой итеративную методологию, которая фокусируется на командной работе и имеет определённые ключевые элементы (рис. 2).

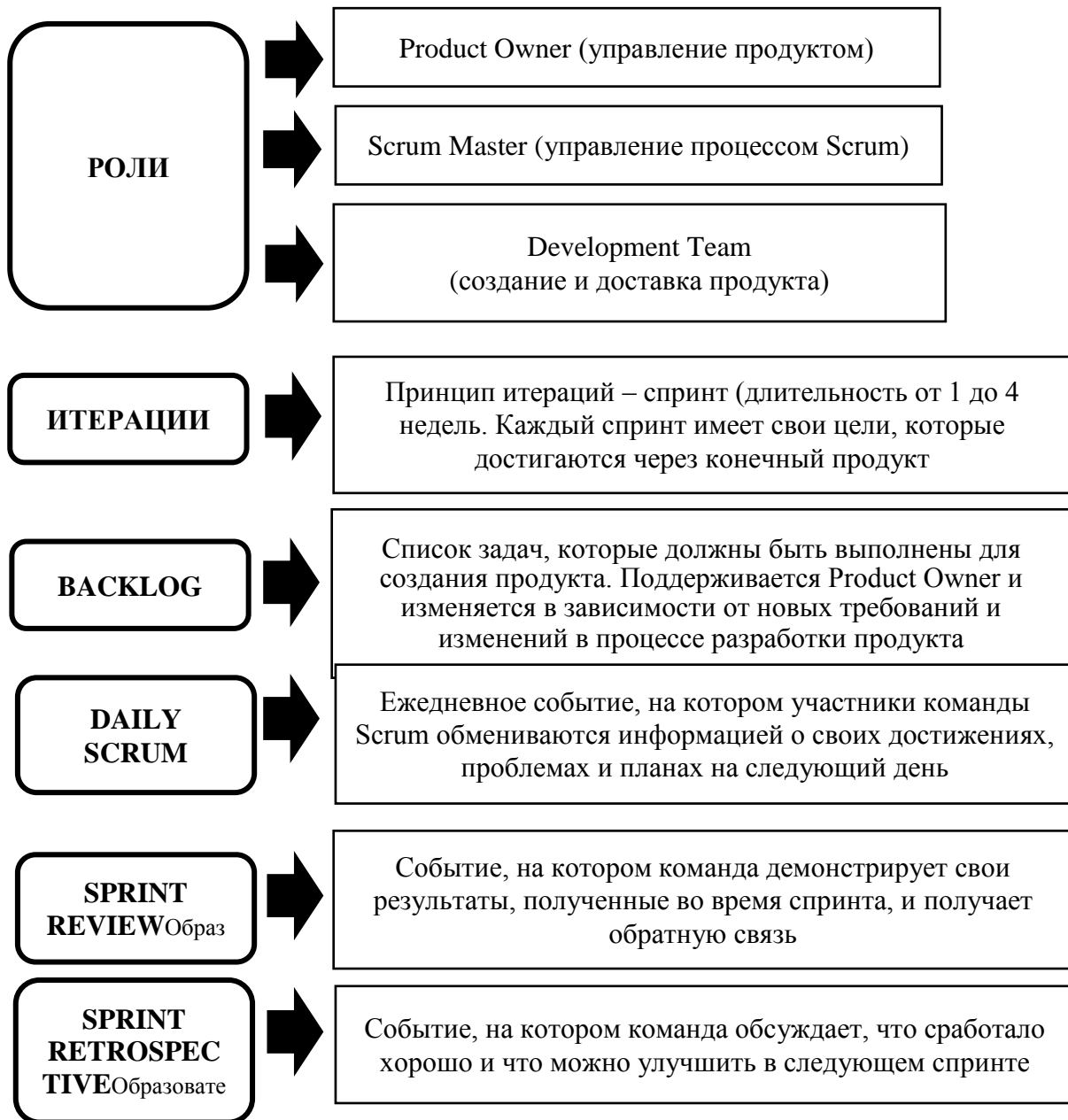


Рис. 2. Ключевые элементы Scrum и их определение

В Agile-методологиях, в частности в Scrum, акцент делается на активное взаимодействие между участниками проекта, открытость коммуникации и быстрое принятие решений. Это позволяет обеспечить высокую степень гибкости и адаптивности к изменениям в условиях внешней среды, а также снизить риски неудачного завершения проекта.

В контексте управления высшим образованием Agile-методологии могут использоваться, например, для разработки новых образовательных программ, внедрения информационных технологий, организации международных стажировок и т.д. Важным преимуществом использования Agile-методологий в таком управлении является возможность более быстрой и эффективной реакции на изменения во внешней среде. Это могут быть изменения в потребностях рынка труда или в законодательстве.

Однако следует отметить, что Agile-методологии не всегда могут быть эффективны в контексте управления высшим образованием. Например, в случаях, когда проект предполагает строгое соблюдение конкретных правил и норм, необходимо пройти определённый цикл обратной связи или когда требуется обеспечить точное планирование и контроль процесса. Применение Agile-методологий может быть эффективным, но необходимо учитывать особенности конкретного проекта и выбирать подходящие методы и инструменты управления в зависимости от конкретной ситуации.

В целом схема работы Agile-методологий в управлении высшим образованием определяется конкретными требованиями и особенностями проекта и может быть изменена в зависимости от изменений во внешней среде. Это позволяет обеспечить более гибкий и адаптивный подход к управлению, что особенно важно в этой сфере, где условия и требования к поставленным задачам могут изменяться очень быстро.

Примеров использования Agile-методологий в управлении высшим образованием в Российской Федерации сейчас нет. Некоторые примеры можно привести из зарубежной практики:

– Университет Лейдена в Нидерландах: В 2016 году университет Лейдена начал использовать Agile-методологию в управлении своими проектами. Это позволило им улучшить коммуникацию между различными отделами и ускорить процесс принятия решений;

– Университет Шеффилда в Великобритании начал использовать Agile-методологию в управлении своими проектами в 2017 году. Это позволило университету улучшить качество своих услуг и ускорить процесс разработки новых программ обучения;

– Университет Макгилла в Канаде начал использовать Agile-методологию в управлении своими проектами в 2018 году. Это позволило ему улучшить свою адаптивность к изменениям и ускорить процесс разработки новых программ обучения.

Наряду с методом Scrum, который непосредственно относят к Agile-методологии, хотелось бы вспомнить ещё об одном эффективном направлении – Kanban-доски. Они являются одним из наиболее популярных инструментов Agile-методологий в управлении проектами и задачами и могут быть полезны для управления проектами, связанными с управлением персоналом, финансами, а также для отслеживания процесса обучения студентов.

Kanban-доски представляют собой визуальную доску, которая разделена на колонки, соответствующие различным этапам процесса или задачи. На доске размещаются карточки, каждая из которых представляет собой конкретную задачу или процесс, который необходимо выполнить.

Основная идея Kanban-доски заключается в том, чтобы создать визуальную систему управления задачами, которая позволит всем членам команды легко отслеживать процесс выполнения задач, понимать текущее состояние проекта и выявлять проблемы и узкие места в процессе.

В управлении высшим образованием Kanban-доски могут использоваться для решения конкретных задач, приведённых в табл. 1.

Таблица 1

Задачи, решаемые при помощи инструмента Kanban-доски в высшем образовании

Задача	Применение Kanban-доски
Управление курсами и программами обучения	На доске могут быть отображены все этапы создания, разработки и реализации курсов и программ обучения, а также состояние каждого этапа и назначенные сроки
Управление научными проектами	На доске можно отслеживать этапы выполнения научных проектов, например, сбор данных, анализ, написание статей и т. д.
Управление ресурсами	На доске можно отображать текущее состояние ресурсов учебного заведения, например, бюджета, персонала, оборудования и т. д.
Управление студенческими проектами	На доске можно отображать этапы выполнения студенческих проектов, назначенные сроки и ответственных за выполнение каждого этапа

Кроме Agile-методологий, одним из самых популярных инструментов проектного менеджмента может выступать система управления проектами (Project Management System, PMS). Она представляет собой программное обеспечение, которое помогает управлять всеми аспектами проекта, от назначения задач и контроля сроков до оценки рисков и бюджетирования.

Система управления проектами в управлении высшим образованием представляет собой комплекс методов, инструментов и процессов, обеспечивающих планирование, организацию, контроль и управление проектами в сфере образования. Она используется для достижения поставленных целей проектов, оптимизации ресурсов и сокращения времени выполнения проектов.



Рис. 3. Пример схемы системы управления проектами в управлении организацией высшего образования

На рис. 3 видно, что в высшем образовании главную роль играет управление учебным процессом. Задачей системы управления проектами в данном случае будет координация всех действий в вузе для обеспечения непрерывности этого процесса.

Существует множество инструментов и программных продуктов, которые могут использоваться в рамках системы управления проектами в управлении высшим образованием. Некоторые из наиболее популярных инструментов включают в себя MS Project, Asana, Trello, Basecamp, Jira и многие другие. Каждый из этих инструментов имеет свои преимущества и недостатки, и выбор конкретного инструмента зависит от особенностей проекта.

Система управления проектами позволяет упорядочить и стандартизировать процесс управления проектами, повысить качество и скорость их реализации, а также улучшить управление рисками и своевременно выявлять проблемы и препятствия на пути их реализации.

PMS также может использоваться для управления проектами с применением Agile-методологий, таких как Scrum и Kanban. В этом случае система позволяет создавать и отслеживать задачи, оценивать скорость выполнения задач, вести список проблем и рисков, а также создавать отчёты о прогрессе проекта.

Примеры использования системы управления проектами (PMS) в управлении высшим образованием в российских вузах:

МГУ имени М.В. Ломоносова. В 2018 году МГУ запустил PMS для управления различными проектами в университете, включая исследования, разработку программ обучения и инфраструктурные проекты. Система позволяет контролировать выполнение работ, управлять ресурсами и мониторить финансовые показатели проектов.

МИЭТ. В 2020 году Московский институт электронной техники (МИЭТ) запустил систему управления проектами, которая была интегрирована с учебным планом студентов. Система позволяет контролировать прогресс студентов по выполнению проектов, а также мониторить прогресс проектов на уровне кафедры и университета.

Казанский (Приволжский) федеральный университет. В 2019 году КФУ запустил PMS для управления проектами в сфере научных исследований, образования и инфраструктурных проектов. Система включает в себя функционал по управлению проектами, распределению ресурсов, отчётности и аналитике.

Санкт-Петербургский политехнический университет. В 2017 году СПбПУ запустил PMS для управления проектами в университете. Система позволяет контролировать прогресс проектов, управлять ресурсами, а также осуществлять мониторинг и анализ проектной деятельности в университете.

Ещё одним важным инструментом проектного менеджмента является *методология дизайн-мышления (Design Thinking)*. Она позволяет разрабатывать инновационные идеи и решения, основываясь на потребностях и ожиданиях пользователей. Метод дизайн-мышления может быть применён в образовании для разработки новых курсов, методик обучения и т. д.

Основная идея заключается в том, что для успешного решения проблемы или разработки нового продукта необходимо сосредоточиться на потребностях пользователей и на их опыте. Для этого применяются различные техники, которые помогают выявить реальные проблемы пользователей, понять, чего они действительно хотят и каким образом можно удовлетворить их потребности.

На рис. 4 представлена схема цикла методологии дизайн-мышления.



Рис. 4. Цикл реализации методологии дизайн-мышления (Design Thinking)

Одним из примеров успешного применения методологии дизайн-мышления в управлении высшим образованием является проект развития университета, осуществлённый в университете Хельсинки в Финляндии. В рамках проекта была применена методология дизайн-мышления для разработки новой стратегии развития университета. Команда проекта провела серию исследований и интервью с различными заинтересованными сторонами, такими как студенты, преподаватели и представители бизнес-сообщества, чтобы понять их потребности и ожидания. На основе полученных данных были разработаны новые идеи и концепции, которые затем были протестированы в рамках пилотных проектов.

В России методология дизайн-мышления также применяется в управлении высшим образованием. Например, Национальный исследовательский университет «МЭИ» в рамках программы цифровой трансформации применяет методологию дизайн-мышления для создания новых онлайн-курсов и образовательных программ. С помощью дизайн-мышления команда проекта проводит исследования потребностей студентов и преподавателей, разрабатывает концепции курсов и тестирует их на небольших группах.

В целом эта методология может быть полезным инструментом в управлении высшим образованием, помогая создавать инновационные и адаптивные образовательные программы и сервисы, которые отвечают потребностям студентов и быстро адаптируются к изменяющейся обстановке в сфере высшего образования.

Также необходимо упомянуть о важности использования системы контроля качества (Quality Control System, QCS) в управлении высшим образованием. QCS позволяет отслеживать качество образовательных программ, процессов обучения и оценивать эффективность управления в целом. Система контроля качества может включать в себя различные методы оценки, например, опросы студентов и преподавателей, анализ данных об успеваемости студентов и т. д.

Применение систем контроля качества может быть эффективным инструментом для повышения качества образовательного процесса и удовлетворённости студентов. Однако для их успешного внедрения необходимо проводить постоянный мониторинг и анализ результатов, а также принимать меры по улучшению качества образовательного процесса на основе полученных данных.

Примеры использования систем контроля качества в вузах РФ могут варьироваться в зависимости от конкретной организации и от их потребностей. Ниже приведены некоторые общие примеры.

Введение системы управления качеством в университете ИТМО (Санкт-Петербург). Университет ИТМО внедрил систему управления качеством в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001. Система позволяет контролировать и управлять качеством учебного процесса, научно-исследовательской деятельности, а также инфраструктурой университета. Это позволяет университету достичь высоких результатов в образовательной и научной деятельности.

Система управления качеством в РУДН (Москва). Российский университет дружбы народов (РУДН) внедрил систему управления качеством в соответствии с международным стандартом ISO 9001. Она предусматривает введение системы оценки качества образования и деятельности преподавателей, а также установление контроля над исполнением учебных планов и программ.

Система контроля качества в университете Иннополис (Татарстан). Университет Иннополис разработал и внедрил свою собственную систему контроля качества, включающую в себя оценку качества учебного процесса, деятельности преподавателей, оценку студенческой деятельности и степень удовлетворённости студентов учебным процессом. Эта система помогает университету улучшать качество образовательного процесса и повышать его эффективность.

Рассмотрев четыре гибких технологии проектного менеджмента, которые можно применить в управлении вузом, сравним основные этапы их работы.

Таблица 2

Сравнительная характеристика этапов применения различных гибких технологий в управлении вузов

Методология	Этап	Описание этапа
1	2	3
Agile-методология	Планирование	Намечаются цели и задачи проекта, определяются требования и ограничения, а также формируется команда проекта
	Разработка	Команда проекта начинает работу над проектом, осуществляет его поэтапное развитие, при этом каждый этап должен быть завершён с определённым результатом
	Оценка	Производится оценка проделанной работы и её соответствие целям проекта
	Адаптация	При необходимости проводится корректировка проекта, его целей и задач в соответствии с обнаруженными изменениями во внешней среде
	Завершение	Проект завершается, полученные результаты оцениваются, извлекаются уроки для будущих проектов
PSM	Определение проекта	На этом этапе проводится описание целей проекта, его ожидаемых результатов и ресурсов, необходимых для его реализации

Продолжение табл. 2

1	2	3
	Планирование проекта	На этом этапе проектируется детальный план действий, включающий в себя расписание, бюджет, список задач и сроки их выполнения
	Выполнение проекта	Этот этап включает в себя выполнение плана проекта и управление его выполнением, включая контроль качества и времени
	Мониторинг и контроль	На этом этапе производится оценка прогресса проекта и внесение корректировок в планы и задачи, если это необходимо
	Завершение проекта	В итоге проект завершается, его результаты оцениваются и документируются, а ресурсы освобождаются для использования в других проектах
Дизайн-мышление	Исследование потребностей пользователей	Проведение опросов, интервью, фокус-групп и других методов исследования среди студентов, преподавателей, выпускников и других заинтересованных лиц
	Анализ полученной информации	На основе данных, полученных на предыдущем этапе, необходимо выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются пользователи высшего образования
	Формулирование идей	Разрабатываются различные идеи, которые могут помочь решить выявленные проблемы. Для этого применяются техники генерации идей, такие как брейншторминг, майнд-мэппинг и др.
	Прототипирование	Выбираются наиболее перспективные идеи, которые затем прототипируются. Это может быть создание прототипа новой образовательной программы, модели организации учебного процесса и т. д.
	Тестирование	Прототипы тестируются на пользователях, чтобы выявить, насколько они эффективны и решают ли они выявленные проблемы
QCS	Определение целей и стандартов качества	В первую очередь необходимо определить, какое качество образования должно быть достигнуто, а затем установить стандарты, которые позволят оценить степень достижения этих целей
	Планирование: на этом этапе	Необходимо разработать план, который позволит достичь поставленных целей и стандартов. В план могут входить такие элементы, как разработка программы обучения, планирование ресурсов, определение временных рамок и т. д.
	Реализация	На этом этапе выполняются планы и стратегии, которые были разработаны на предыдущем этапе

Окончание табл. 2

1	2	3
	Мониторинг и контроль	На этом этапе проводится постоянный мониторинг и контроль за ходом реализации планов и стратегий, которые были разработаны на предыдущих этапах. Мониторинг может осуществляться с помощью различных инструментов, таких как опросы студентов, анализ результатов тестирования, наблюдение за процессом обучения и т. д.
	Оценка и анализ	На этом этапе проводится оценка результатов и анализ данных, полученных в ходе мониторинга и контроля. В результате анализа могут быть выявлены проблемы и предложены меры для улучшения качества образования
	Улучшение	На основе результатов анализа разрабатываются меры для улучшения качества образования. В рамках QCS могут использоваться такие методы, как улучшение программ обучения, повышение квалификации преподавательского состава, обновление технической базы учебных заведений и т. д.

Как видим из табл. 2, каждая из методологий обладает определённым набором компонентов, которые применимы к различным типам управления вузом. Для эффективного внедрения в управление организациями проектного менеджмента необходимо соблюдать все вышеперечисленные этапы в соответствии с их последовательностью.

Выводы. Современные методы и инструменты проектного менеджмента играют важную роль в управлении высшим образованием. Agile-методологии помогают управлять проектами в более гибком и эффективном режиме, позволяя быстро реагировать на изменения внешней среды и потребностей студентов. Канбан-доски являются удобным инструментом для визуализации рабочего процесса, упорядочивания задач и определения приоритетов. Методология дизайн-мышления помогает развивать творческие и инновационные решения, что важно для высшего образования, где инновации играют большую роль.

Система управления проектами (Project Management System, PMS) позволяет эффективно управлять проектами и контролировать их выполнение в соответствии с установленными требованиями и сроками. Система контроля качества (Quality Control System, QCS) позволяет обеспечить качество образовательных услуг и реализовать меры по улучшению этого качества.

Использование ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPIs) в высшем образовании позволяет оценить результаты деятельности и сравнивать их с установленными целями и стандартами. Они могут использоваться для оценки успеваемости студентов, качества образовательных услуг, эффективности управления ресурсами и т. д.

Современные методы и инструменты проектного менеджмента могут значительно повысить эффективность управления высшим образованием. Они позволяют быстро реагировать на изменения, оптимизировать процессы и повышать качество работы. Однако необходимо помнить о том, что эти методы и инструменты не являются универсальными и должны быть адаптированы к конкретным потребностям и особенностям образовательного учреждения.

Список использованных источников

1. Заруба, Н.А. Управление проектами в образовании : особенности зарубежного и отечественного опыта / Н.А. Заруба // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – № 3 (31). URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-proektami-v-obrazovanii-osobennosti-zarubezhnogo-i-otechestvennogo-opyta>
2. Марков О.А. Оценка зрелости проектного управления / О.А. Марков, М.П. Логинов // Вопросы управления. – 2018. – № 3 (33). URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-zrelosti-proektnogo-upravleniya>
3. Купчинская, М.А. Проектный менеджмент – эффективный метод управления / М.А. Купчинская // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2020. – № 3(17). URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/proektnyy-menedzhment-effektivnyy-metod-upravleniya>
4. Пономаренко, Е.В. Гибкие подходы в управлении образовательной средой / Е.В. Пономаренко, Г.П. Седов // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 22 : Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ДонАУиГС, 2021. – С. 75-91. URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46499158>